CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU MORBIHAN

PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL

Contact: 02 97 68 31 56
Courriel : polesantetravail@cdg56.fr
Site internet : www.cdg56.fr

SÉCURITÉ
SANTÉ AU TRAVAIL
BIEN ÊTRE
PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PRÉVENIR... J'Y VEILLE !

COMMISSION DE REFORME. COMITE MEDICAL DEPARTEMENTAL.

Le Président,

M. Joseph BROHAN
Conseiller général
Maire de Muzillac

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 confie de nouvelles compétences aux centres de gestion. Celle-ci modifie la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et les centres de gestion se voient chargés, parmi leurs **missions obligatoires**, du secrétariat de la commission de réforme et du comité médical départemental.

Dès 2014, le centre de gestion du Morbihan assurera, pour le compte des collectivités, en toute **indépendance**, le secrétariat et l'instruction des dossiers jusqu'alors assurés par l'Etat et la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS). Annuellement, cela représente près de **500 dossiers pour la commission de réforme et 800 dossiers pour le comité médical**.

Ce transfert ne prévoit pas de compensation financière de l'Etat. Mais il apporte une **valeur ajoutée** au CDG tant il est indéniable que les dossiers relatifs aux atteintes à la santé dont les instances médicales sont saisies complètent aujourd'hui son offre en matière de **santé au travail** au profit des collectivités.
Ces données quantitatives et qualitatives éclaireront demain les objectifs et les actions pour prévenir et gérer les risques professionnels.

Cet ensemble s'inscrit avantageusement dans **l'évolution du CDG et la structuration pôles/mission** qui délivrent des services d'expertise à moindre coût grâce notamment à sa vocation d'établissement public **mutualisateur**.

Les secrétariats seront intégrés au sein du pôle Santé au travail qui est devenu une mission prépondérante du centre de gestion du Morbihan. Celui-ci réunit les multiples domaines d'intervention essentiels à une prise en charge des attentes des **élus-employeurs** et des **agents** : sécurité et prévention des risques, ergonomie, maintien dans l'emploi, psychologie du travail, indisponibilité physique statutaire, assurance statutaire, permettant d'apporter les réponses aux questions des employeurs et des agents.

SOMMAIRE

✓Veille juridique
✓Revue de presse
✓Boîte aux lettres

NUMÉRO 132

MAI / JUIN 2013

Directeur de la publication:
Joseph BROHAN
Imprimerie du CDG 56
Dépôt légal: Février 2001
n° ISSN: 1626-9101

1 Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause est illicite. **(Article L 122-4 du Code de la propriété intellectuelle)**

Veille juridique

Décret n° 2013-365 du 29 avril 2013 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante.

Décret n° 2013-594 du 5 juillet 2013 relatif aux risques d'exposition à l'amiante.

Arrêtés du 26 juin 2013. L'un modifie l'arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la liste A contenant de l'amiante et au contenu du rapport de repérage et modifiant l'arrêté du 12 décembre 2012 relatif aux critères d'évaluation de l'état de conservation des matériaux et produits de la liste B contenant de l'amiante et du risque de dégradation lié à l'environnement ainsi que le contenu du rapport de repérage.
Un second arrêté définit les modalités du repérage des matériaux et produits de la liste C de l'annexe 13-9 du **code de la santé publique** et le contenu du rapport de repérage.

Revue de presse ([1])

JOURNAUX OFFICIELS :

Renforcement des mesures en faveur de la santé au travail dans la fonction publique territoriale
Réponse ministérielle à la question écrite n° 4242 du 31 janvier 2013. JO Sénat du 13 juin 2013

Contrôles inopinés d'alcoolémie auprès des agents d'une collectivité
Réponse ministérielle à la question écrite n° 4455 du 7 février 2013. JO Sénat du 27 juin 2013

Texte de la QUESTION :	L'honorable parlementaire demande à M. le ministre de l'intérieur de lui indiquer si une collectivité peut opérer des **contrôles inopinés d'alcoolémie** auprès de ses agents et dans l'affirmative **sous quelles conditions**.
Texte de la REPONSE :	Conformément à **l'article R 4228-21 du code du travail**, applicable à la fonction publique territoriale par renvoi prévu à l'article 108-1 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, **il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.** Par ailleurs, être en état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une **faute** susceptible d'être sanctionnée. En application des **principes généraux de prévention** (articles L 4121-1 et suivants du même code), **l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard de ses agents** en matière de prévention des risques professionnels. L'article L 4122-1 du même code précise en outre qu' « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». En application de ces dispositions, **l'autorité administrative a la possibilité de mettre en œuvre, de façon proportionnée, les procédures de contrôle nécessaires** à une constatation objective de l'état alcoolisé d'un agent, par le biais d'un alcootest par exemple, et ce, afin d'apprécier **si l'état d'ébriété de l'agent concerné permet ou non qu'il exerce son service** (Cass. soc. n° 01-47000 du 24 février 2004). Ces procédures peuvent être décrites dans un **règlement intérieur** soumis à l'avis du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** et du comité technique ou dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. L'employeur doit, dans ce cadre, orienter l'agent vers le médecin de prévention ou l'infirmier, plus habilités à faire subir un éventuel alcootest. En outre, les acteurs de l'hygiène et de la sécurité prévus par le décret n° 85-603, et notamment le médecin de prévention, doivent être associés à **la mise en œuvre d'une démarche de prévention liée aux addictions** si la collectivité a choisi de la mettre en œuvre.

[1] Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droits ou ayants cause est illicite.

ORGANISATION DE LA PREVENTION :

Obligation de sécurité de résultat de l'employeur. *Liaisons sociales – 7 mai 2013*

L'aspect comportemental dans la sécurité au travail. *Techni.Cités – 8 mai 2013*

Un défaut de vigilance, une maîtrise insuffisante de la tâche à réaliser, une infraction aux règles de sécurité ou un manque de connaissance des risques sont autant de facteurs pouvant conduire à la survenance d'accidents du travail et que l'employeur doit prendre en compte pour prévenir au mieux les risques professionnels dans la collectivité.

L'exposition au risque chimique reste sous-estimée. *La gazette des communes – 20 mai 2013*

33,4 % des territoriaux travaillent au contact d'au moins un produit chimique, révèle l'enquête « sumer » publiée par la DARES et la DGAFP en février. Les effets nocifs des produits chimiques étant souvent différés, le risque d'exposition des agents demeure sous-estimé.

Le risque bruit au travail, l'évaluer et le maîtriser. *Techni.Cités – 23 mai 2013*

La problématique relative au bruit dans le milieu professionnel relève de plusieurs facteurs : conception des lieux de travail, bruit émis par les machines, activité des agents. Dans ce contexte, la maîtrise de ce risque dépend de l'analyse des situations de travail réelles des agents exposés et de la stratégie de mise en place des mesures de prévention.

L'ergonomie, ou l'art de la prévention. *Techni.Cités – 23 mai 2013*

Après un parcours atypique, Philippe Goulois est devenu ergonome à la région Rhône-Alpes. Un métier placé sous le signe de la prévention, qu'il nourrit de ses expériences passées.

Une politique produits … propres et sans risque. *Service public territorial – juin 2013*

Bannir les produits présentant un risque pour la santé des agents, c'est la politique engagée depuis années par la Ville de Lille. Explications.

Recruter un jeune pour un job d'été : les règles à respecter. *Liaisons sociales – 19 juin 2013*

Déclaration de projet de travaux-DICT : attention aux sanctions. *Techni.Cités – 27 juin 2013*

Un décret publié le 7 octobre 2011 et entré en vigueur le 1er juillet 2012 change la réglementation des DT-DICT. Il a pour objectif d'accroître la sécurité sur les chantiers, d'éclaircir les responsabilités de chaque acteur, d'instaurer un guichet unique pour une connaissance centralisée et fiable de la localisation des réseaux en pointant plus particulièrement les réseaux sensibles. Depuis le 1er janvier 2013, les sanctions prévues par cette nouvelle réglementation s'appliquent pleinement.

BIEN ÊTRE AU TRAVAIL :

Des clés pour que le travail ne soit pas une souffrance. *La gazette des communes – 3 juin 2013*

Mobilisation générale contre les risques psychosociaux. *La gazette des communes – 24 juin 2013*

Exposées ou non, de plus en plus de collectivités élaborent des plans d'actions contre les risques psychosociaux. Ceux-ci doivent désormais être recensés dans le document unique obligatoire.

HANDICAP – MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

Accessibilité : comment préparer l'accueil d'un agent handicapé ? *Techni.Cités – 8 juin 2013*

Pour répondre à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés ou simplement par souci d'égalité des chances, l'accueil de travailleurs handicapés dans des services techniques se prépare et s'accompagne. L'adhésion de l'encadrement et de l'équipe est essentielle mais elle ne suffit pas. Des aides extérieures existent, apportent une expertise et, parfois, des moyens financiers.

Boîte aux lettres

Quelle procédure faut-il suivre en cas de retrait pour un motif de danger grave et imminent ?

Le droit de retrait peut être reconnu si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger imminent d'une particulière gravité qu'il menace sa santé et son intégrité physique (voir art. 5-1 et suivants du D. n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Dans tous les cas, des conditions de procédure s'imposent :

1. L'agent doit signaler (**devoir d'alerte**) le motif de danger au hiérarchique direct.
2. L'évènement est noté dans le **registre** prévu à cet effet (voir document joint).
3. Le retrait de l'agent ne doit pas générer un nouveau danger pour les collègues ou un tiers, ou être incompatible avec certaines missions de sécurité (pompiers ; pouvoirs de police …)
4. S'il n'a pas été directement constaté par un membre du CHSCT, le **CHSCT** est rapidement informé de l'évènement : .ouverture immédiate d'une **enquête** pour remédier à la situation ;
   .**réunion** dans les 24 h en cas de divergences, en présence de l'agent **ACFI**.

Avis de fortes chaleurs ! Que faire pour prévenir les risques au travail ?

L'été et les chaleurs estivales sont arrivés. Certains s'en réjouissent, d'autres en souffrent, notamment au travail.

Les conditions de travail des agents territoriaux sont tributaires des impératifs de saison et l'organisation du travail doit pouvoir s'adapter :

1. les restrictions d'arrosage impliquent des modifications d'horaires ;
2. l'employeur doit prévenir les risques liés aux fortes chaleurs pour préserver la santé des agents.

Expliquées dans le « Plan national canicule » actualisé en 2013, des mesures simples peuvent permettre de limiter ces risques au travail :

- S'informer des prévisions météorologiques et tenir compte des bulletins d'alerte (**Canicule** : cartes de vigilance).
- **Diffuser l'information aux agents**.
- **Eviter le travail isolé, favoriser l'alternance des postes** (diversification des tâches).
- **Aménager les postes, notamment extérieurs, contre les conditions météorologiques extrêmes** *(art. R 4225-1, C. trav.)* **et les horaires de travail** afin d'éviter les périodes les plus chaudes de la journée. **Planifier les tâches** selon les heures de la journée et la température.
- **Mettre à disposition des agents de l'eau potable et fraîche** ou toute autre boisson non alcoolisée (*art. R 4225-2, C. trav.)*, **favoriser la prise de pauses** de récupération plus fréquentes qu'habituellement, **adapter l'habillement** (tenue vestimentaire ; casquette ...).
- **Renouveler l'air ambiant** dans les locaux fermés de façon à éviter les élévations exagérées de température *(art. R 4222-1, C. trav.).* **Rafraichir** (climatisation dans les véhicules).
- **Limiter le travail physique** en privilégiant les moyens techniques, notamment pour les tâches de manutention.
- **Rappeler les mesures de premiers secours** (chaque équipe doit disposer d'un téléphone mobile – numéro d'urgence : **112**).
- **Porter une vigilance particulière aux jeunes travailleurs, aux femmes enceintes** … ainsi qu'au trajet de retour pour les agents souffrants ou épuisés.

BONNE PREVENTION …

Annexe 5: Exemple de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du comité ou par un agent 1)

(Ce registre doit être tenu par l'assistant de prévention et facilement accessible)

Collectivité locale ou établissement public local :

Etablissement ou service :

Bureau ou atelier concerné :

Poste(s) de travail concerné(s)

Nom du ou des agents exposés au danger :

Description du danger grave et imminent encouru :

Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :

Date :

Heure :

Signature de l'agent :

Signature du membre du comité 2).

Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté :

Signature de l'autorité territoriale ou de son représentant :

Mesures prises par l'autorité territoriale :

(1) *Ce registre doit être coté et porter le timbre du comité (CHSCT ou Ct du centre de gestion exerçant les missions dévolues au CHSCT)*
(2) *Le cas échéant.*