
Guide simplifié des mesures de prévention obligatoires à destination des élus - employeurs

Sommaire :

- Les acteurs de la prévention
- Les outils de la prévention
- La mise en œuvre de la prévention
- Les enjeux de la prévention

Introduction

La réglementation :

Deux textes fondent les principes de prévention dans la Fonction Publique Territoriale :

- Le décret n° 85-603 du 10/06/85 modifié du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive.
- L'article 108-1 modifié de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la FPT, rend **applicable la partie IV du livre I à V du code du travail.**

Un article fondamental est l'article 4121-1 du code du travail :

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

Cette article donne donc à l'employeur une obligation de résultat, ainsi, mettre à disposition des équipements et proposer des dispositifs ne suffit pas : les mesures de prévention doivent être opérationnelles et efficaces.

Les 9 principes généraux de prévention :

1. *Eviter les risques*
2. *Evaluer les risques qui ne peuvent être évités*
3. *Combattre les risques à la source*
4. *Adapter le travail à l'homme*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins*
7. *Planifier la prévention*
8. *Prendre des mesures de protection collective (en leur donnant la priorité sur les mesures individuelle)*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs*

Les acteurs de la prévention

- Le CHSCT

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail est l'instance paritaire consulté obligatoirement pour information et avis sur les dossiers relatifs à la prévention des risques professionnels comme le document unique par exemple.

Pour les collectivités de moins de 50 agents en équivalent temps plein, il est organisé par le Centre de gestion départemental.

- Les assistants de prévention

Chaque collectivité **doit nommer** un assistant de prévention qui a pour mission de conseiller l'Autorité Territoriale en matière de prévention et lui fournir une lettre de cadrage définissant la proportion de temps de travail consacrée à ces missions. Il peut notamment accompagner la rédaction du document unique d'évaluation des risques.

- Les conseillers de prévention

Chaque collectivité **peut nommer** un conseiller de prévention qui a pour fonction de conseiller l'Autorité Territoriale et coordonner ses actions de prévention. Les conseillers de prévention sont notamment présents dans les communes de taille importantes, dans les établissements présentant des risques spécifiques et dans les communautés de commune. Le Centre de Gestion, comme certaines communautés de communes, mettent à disposition des communes leurs conseillers de prévention.

- L'Agent Chargé de la Mission d'Inspection (ACFI)

L'ACFI a pour fonction de réaliser l'inspection des collectivités territoriales pour s'assurer du respect de la réglementation en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail.

Les outils de la prévention

- Le document unique

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 du code du travail.

L'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques est une obligation légale de l'employeur depuis le 5 novembre 2001. **En cas d'accident grave il est le premier document demandé par un juge d'instruction.**

- Le registre de signalement d'un danger grave et imminent

L'article L4132-2 du code du travail prévoit l'inscription dans un registre spécifique tout signalement d'un danger grave et imminent par un agent.

Il y a un danger grave et imminent lorsque qu'une menace est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un agent ou d'un tiers, dans un délai très rapproché.

Chaque signalement doit être transmis au CHSCT. Si la réponse apportée par l'employeur n'est pas satisfaisante, le CHSCT pourra intervenir pour élaborer une solution adaptée avec l'employeur.

- Le registre d'hygiène et de sécurité

La mise en place d'un registre d'hygiène et sécurité par site est une obligation réglementaire (décret n° 85-603 du 10/06/85 modifié).

- Il a pour but de recueillir toute remarque relative à l'hygiène et la sécurité (*ex. : EPI inadaptés aux missions*)
- Il permet de porter ces éléments à la connaissance de sa hiérarchie
- C'est un élément supplémentaire pour le dialogue au sein du service

Un modèle est téléchargeable en ligne sur le site du Centre de gestion.

Chaque signalement doit être transmis au CHSCT.

- Le registre incendie

Il est exigé dans l'ensemble des établissements recevant du public.

Il collecte l'ensemble des visites techniques annuelles ou trimestrielles obligatoires:

- Moyens de secours (éclairage de sécurité, extincteurs)
- Installations gaz
- Installations électriques
- Chauffage
- Désenfumage
- Ascenseur
- Alarme incendie
- Appareils de cuisson destinés à la restauration
- Exercice évacuation incendie
- Attestation EPI (équipier 1ère intervention)
- Commission Communale de Sécurité
- Autres contrôles selon la nature de l'activité

Il doit être mis à la disposition des entreprises ou des équipes d'intervention du service des Bâtiments même en cas d'absence du Responsable Sécurité Incendie.

- Les notices de postes

Elles doivent être établies pour chaque poste de travail exposant à des agents chimiques dangereux.

L'article R. 4412-39 du Code du travail précise qu'elle doivent être actualisées en tant que de besoin, elle est destinée à informer les agents des risques chimiques auxquels leur travail peut les exposer et des dispositions prises pour les éviter. Toutefois (article R. 4412-13), lorsque les résultats de l'évaluation des risques montrent que l'exposition à l'agent chimique présente un risque faible, l'employeur n'a pas l'obligation d'établir une telle notice.

Elle doit être compréhensible par l'ensemble des agents affectés au poste

- Le registre de sécurité

Certains équipements de travail (échafaudages, appareils de levage, véhicules, équipements de protection individuelle...) nécessitent des vérifications générales périodiques. L'article R4323-25 précise que le résultat des vérifications générales périodiques est consigné sur le ou les registres de sécurité.

Les vérifications générales périodiques sont réalisées par des personnes qualifiées, appartenant ou non à l'établissement. Ces personnes sont compétentes dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail soumis à vérification et connaissent les dispositions réglementaires afférentes.

La mise en œuvre de la prévention

- L'accueil sécurité

Chaque agent arrivant dans une collectivité doit bénéficier d'un accueil relatif à la sécurité. Celui-ci doit être consigné et conservé. Cet accueil sera ainsi l'occasion de présenter les différents registres et leur localisation, les procédures existantes en matière de sécurité incendie et de prévention.

Un accueil de prévention est aussi à prévoir au poste de travail pour présenter les risques spécifiques de celui-ci (les EPI, les machines...) et l'unité de travail déterminée pour le poste dans le document unique d'évaluation des risques permet de réaliser facilement cet accueil.

- Les Equipements de Protection Individuel (EPI)

Les Equipements de Protection Individuelle vont du casque aux chaussures de sécurité, en passant par les lunettes, les masques de protection respiratoire, les bouchons d'oreille, les gants, les vêtements de protection, les harnais, etc.

Le choix des EPI est déterminé en fonction des risques entraînés par l'activité.

L'Autorité Territoriale est responsable :

- De la fourniture des EPI
- De l'entretien des EPI
- Du port des EPI par les agents

- La conduite de véhicules et d'engins

La conduite d'un véhicule par un agent nécessite d'être détenteur du permis correspondant et de disposer d'un ordre de mission signé de l'Autorité Territoriale (qui peut être annuel).

La conduite d'un engin à conducteur autoporté nécessite la délivrance d'une autorisation de conduite signée par l'Autorité Territoriale. Afin de délivrer cette autorisation, l'élu employeur doit s'assurer :

- De l'aptitude médicale de l'agent
- Que l'agent ait bénéficié d'une formation à l'autorisation de conduite du ou des engins concernés
- D'une connaissance des lieux d'intervention et des risques par l'agent

- Les habilitations électriques

Pour intervenir sur des installations électriques hors tension ou sous tension les agents doivent disposer d'une habilitation spécifique à l'activité signée de l'Autorité Territoriale qui reconnait leur capacité à intervenir.

- Les plans de prévention

En cas de sous-traitance d'une activité et de co-activité entre l'entreprise sous-traitante et la collectivité, un plan de prévention est obligatoire. Il est au minimum défini oralement et doit obligatoirement être rédigé si les travaux dépassent 400 heures par an ou s'ils figurent sur la liste des travaux dangereux fixé par l'arrêté du 19 mars 1993 (travaux en hauteur, certains travaux électriques...).

Ce plan permet d'identifier les risques. Il est à signer par la société et l'Autorité Territoriale. En cas d'activité fréquente un plan annuel peut être établi. Si un accident de travail impacte un salarié de l'entreprise sous-traitante mais qu'aucun plan de prévention n'a été rédigé alors que c'était nécessaire, **la responsabilité de l'autorité territoriale peut être engagée.**

L'ensemble des autorisations et documents signés par l'Autorité Territoriale doivent être actualisés à chaque changement de la personne représentant l'Autorité Territoriale.

Les enjeux de la prévention

- Les aspects financiers

De nombreuses études indiquent qu'un euro investit en prévention rapporte minimum deux euros.

En effet, une politique de prévention diminue l'absentéisme, le nombre d'accident du travail et de maladie professionnelle. Au-delà du coût humain, les situations précitées ont un coût financier non négligeable pour une collectivité. On distingue deux type de coût :

- _ Directs : indemnité de l'agents absent et coût de son remplacement ;
- _ Indirects : interruption de l'activité, formation du remplaçant, perte de productivité...

La mise œuvre d'une politique de prévention peut donc tenir une place non négligeable dans une recherche de performance du service public.

Estimer les budgets nécessaires à la mise en place d'une telle politique peut être complexe. Prévoir chaque année un budget de **500 € par poste de travail** peut être un socle intéressant. Ce montant peut être affiné avec une prévision de 300 € pour les postes administratifs et 800 € pour les postes techniques qui nécessitent généralement des équipements plus coûteux et plus nombreux (EPI, vêtements de travail...).

- Les aspects juridiques

Le manquement à ces obligations est susceptible d'engager la responsabilité de l'autorité territoriale. Dans le secteur privé, le responsable de principe lorsque l'on constate qu'une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité a été commise, est le chef d'entreprise. En effet, c'est sur lui que pèsent les obligations édictées par le Code du Travail et c'est lui qui pourra être poursuivi, même s'il n'a pas directement causé le dommage. Un dirigeant doit veiller personnellement à l'application des règles sur la sécurité au travail des salariés de son entreprise. Par analogie, la Cour de cassation et le juge pénal considèrent que lorsqu'il est constaté la commission d'une infraction pénale en matière d'hygiène et de sécurité, **dans une collectivité territoriale ou un établissement public, le responsable de principe est l'autorité territoriale.**

La protection due aux agents concerne également leur santé mentale et leur bien-être au travail. Ainsi, la jurisprudence a eu l'occasion de considérer que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manquait à cette obligation, lorsqu'un agent était par exemple victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses agents, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements

Le service prévention du Centre de gestion (Hygiene-securite@cdg79.fr) reste à votre disposition pour vous apporter toutes les précisions que vous pourrez juger utile et vous accompagner dans la mise en œuvre de ces démarches.