

Instruction relative à l'organisation de la santé et de la sécurité au travail, au sein de la Ville et du Département de Paris

18 février 2016

Table des matières

Avant-propos	3
I. Quelles sont les règles applicables ?	4
I.1. LES OBLIGATIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	4
I.2. LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES ISSUES DU CODE DU TRAVAIL	4
<i>I.2.1. Des obligations générales.....</i>	<i>4</i>
<i>I.1.1. Des principes généraux de prévention.....</i>	<i>5</i>
<i>I.1.2. Des obligations particulières</i>	<i>5</i>
II. Qui met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels ?.....	7
II.1. AU NIVEAU CENTRAL	7
II.2. DANS LES DIRECTIONS	8
III. Quelles ressources peuvent appuyer les directions et les services ?.....	10
III.1. DANS LES DIRECTIONS, LES BUREAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	10
<i>III.1.1. Rattachement hiérarchique :</i>	<i>10</i>
<i>III.1.2. Composition d'un BPRP</i>	<i>10</i>
<i>III.1.3. Missions du BPRP :.....</i>	<i>11</i>
III.2. AU NIVEAU CENTRAL, LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	12
<i>III.2.1. Pilotage de la prévention des risques professionnels</i>	<i>12</i>
<i>III.2.2. Service de Médecine préventive (SMP).....</i>	<i>13</i>
IV. Qui contrôle le respect des règles en santé sécurité au travail ?	15
V. Quels sont les rôles et missions des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?	17
V.1. MISSIONS DU COMITÉ TECHNIQUE (CT) EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	17
V.2. MISSIONS DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT).....	17

Avant-propos

En matière de santé et de sécurité au travail, les obligations de la Ville de Paris sont identiques à celles de tout autre employeur à l'exception des dispositions relatives à l'organisation de la prévention propres aux collectivités territoriales. En particulier, la Ville de Paris doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

La préservation de la santé et de la sécurité des agents, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail contribuent au bien-être au travail et à la qualité du service public. Le non-respect de ces obligations est susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité et de ses représentants.

C'est aux cadres dirigeants de la collectivité qu'il incombe d'élaborer les politiques de prévention des risques professionnels et de mettre en place l'organisation et les moyens nécessaires. Les encadrants de proximité doivent, quant à eux et avec la participation active des agents, veiller au respect des règles et alerter leur hiérarchie en cas de difficulté. Pour cela, ils peuvent s'appuyer sur des ressources spécialisées qui sont en mesure de les assister et de les conseiller, au sein des bureaux de prévention des risques professionnels et du service de médecine préventive.

L'effectivité des règles passe par le contrôle de leur application. Aussi la collectivité parisienne s'est dotée d'un dispositif reconnu lui permettant de vérifier le respect des règles en santé sécurité au travail, la mission inspection santé sécurité au travail.

Enfin, la place accordée au dialogue social et le rôle essentiel des instances représentatives du personnel contribuent à l'amélioration effective des conditions de travail.

L'objet de cette instruction est de définir le rôle de chacun afin de préserver la santé et la sécurité au travail au sein de la collectivité, et de préciser l'articulation des différentes structures dédiées à ces questions. La mise en place de cette organisation n'est pas une finalité, mais elle permet à la collectivité, au niveau central et dans les directions, d'élaborer des politiques de prévention des risques professionnels planifiées et structurées.

Ces politiques visent à introduire les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail à tous niveaux et dans chaque activité ou processus des directions, dans le fonctionnement quotidien des services comme lors des phases de changements. Elles sont fondées sur l'évaluation des risques professionnels, transcrites dans les documents uniques et sur l'établissement de programmes annuels de prévention –qui peuvent inclure des actions dont la réalisation fait l'objet d'une programmation pluriannuelle - définissant les objectifs à atteindre et la stratégie pour y parvenir.

La qualité de cette organisation est un gage de performance dans ce domaine.

I. Quelles sont les règles applicables ?

Dans le domaine de la santé sécurité au travail L'Autorité Territoriale est assujettie à deux grandes catégories d'obligations susceptibles d'engager sa responsabilité.

I.1. LES OBLIGATIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Elles sont fixées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983¹, par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984² et par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985³.

Ainsi, en application des textes précités et en particulier du décret du 10 juin 1985 modifié, l'Autorité Territoriale doit :

- Désigner des conseillers et/ou des assistants de prévention ;
- Désigner des agents chargés d'inspection en santé sécurité au travail ;
- Mettre en place les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- Disposer d'un service de médecine préventive.

Le décret du 10 juin 1985 fixe également le rôle et les attributions des conseillers et assistants de prévention et des agents chargés d'inspection en santé sécurité au travail, des CHSCT et des services de médecine préventive.

Ce même décret prévoit par ailleurs des dispositions particulières concernant les registres SST, la formation en santé sécurité au travail des agents et des représentants du personnel siégeant en CHSCT, la procédure de droit de retrait et de signalement d'un danger grave et imminent et le fonctionnement du CHSCT.

I.2. LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES ET PARTICULIÈRES ISSUES DU CODE DU TRAVAIL

En application de l'article 108-1 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié, les règles applicables à la fonction publique territoriale en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies dans les livres I à V de la 4ème partie du Code du Travail. Elles sont directement transposables aux administrations parisiennes sans adaptation particulière.

Ces textes fixent des obligations générales et des principes généraux de prévention qui sont des obligations de résultats et des dispositions particulières propres à certains risques et à certaines activités.

I.2.1. Des obligations générales

- La mise en œuvre de mesures de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail

¹ « Portant droit et obligations des fonctionnaires »

² « Portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale »

³ « Relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ».

- L'évaluation des risques professionnels, dont les résultats doivent être consignés dans un document unique et qui doit donner lieu à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention des risques
- La formation et l'information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité,
- La mise en place de moyens et d'une organisation adaptée.

1.1.1. Des principes généraux de prévention

Les principes généraux de prévention constituent une démarche conceptuelle, constituée d'un enchaînement d'étapes permettant d'appréhender la prévention des risques professionnels, quels que soient le contexte ou la famille de risque concernée. Toutes les obligations particulières du code du travail reprennent ce schéma.

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tel qu'il est défini aux articles L. 1152-1 et L1153-1;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1.1.2. Des obligations particulières

- Dispositions applicables à la conception et à l'utilisation des lieux de travail (partie 4, livre II),
- Dispositions applicables à la conception et à l'utilisation des équipements de travail et aux moyens de protection collectifs et individuels (Partie 4, livre III),
- Les mesures de prévention propres à certaines familles de risques dont les risques biologique, chimique, bruits, rayonnements, vibrations mécaniques (Partie 4, livre IV),
- Les mesures de prévention propres à certaines activités ou opérations tels que les travaux réalisés par une entreprise extérieure, les travaux de bâtiment et génie civil, la manutention des charges, les travaux sur installations électriques (Partie 4 livre V).

Le non-respect de l'ensemble de ces obligations est susceptible de mettre en cause la responsabilité de l'Autorité Territoriale.

Dans le cadre de la responsabilité administrative tout d'abord, et en particulier en cas d'accident ou de maladie, le manquement à l'obligation de sécurité et de protection de la santé des agents par l'administration est susceptible de constituer une faute de nature à engager sa responsabilité. Ce même manquement peut être constitutif d'une faute permettant à la victime de demander réparation intégrale du préjudice subi.

Le non-respect de ces obligations est également susceptible de mettre en cause la responsabilité pénale de l'autorité territoriale et de ses représentants, sur la base du code pénal. Trois incriminations sont susceptibles d'être retenues dans le domaine de la santé sécurité au travail : l'homicide involontaire, les coups et blessures involontaires et la mise en danger d'autrui.

II. Qui met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels ?

Préserver la santé et la sécurité au travail des agents est une obligation de l'employeur. C'est à lui qu'il incombe d'élaborer une politique lui permettant d'observer ses obligations (décrites dans le chapitre I : quelles sont les règles applicables ?) et d'assurer les conditions de sa mise en œuvre.

Cette mise en œuvre implique l'ensemble des directions et des services de la collectivité. En pratique, le rôle joué par les différents acteurs peut se décliner à deux niveaux.

II.1. AU NIVEAU CENTRAL

La Maire de Paris et les adjoints et présidents de CHSCT, définissent, avec l'appui du **Secrétariat Général de la Ville de Paris** les priorités de la collectivité en matière de santé et de sécurité au travail et la stratégie globale qu'il convient d'adopter pour la mettre en œuvre. Dans le cadre de leur délégation sectorielle, les adjoints à la Maire assurent la présidence des CHSCT (cf. chapitre V : quels sont les rôles et missions des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?) et y animent le dialogue social sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Le Secrétariat Général évalue les performances des démarches de prévention menées, à l'échelle centrale et dans les directions, afin d'identifier les actions nécessaires à leur amélioration continue. Il veille à l'engagement et à l'implication des cadres dirigeants sur ces sujets dont ils sont les acteurs clés. Il missionne la Direction des ressources humaines pour le pilotage, la coordination, le contrôle et l'évaluation de la politique de santé et de sécurité au travail menée par les directions. En pratique, il :

- Priorise les actions à mener pour conduire la politique de santé et de sécurité au travail de la collectivité ;
- Contribue aux arbitrages budgétaires en matière de prévention des risques professionnels ;
- Mobilise les directions support.

La Direction des ressources humaines coordonne et anime l'ensemble des actions générales de santé et de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels vis-à-vis des personnels. Ses services assument les compétences de médecine statutaire et de médecine de prévention. Ils coordonnent les actions transversales en matière de santé et de sécurité au travail de la Ville et du Département de Paris et organisent le dialogue social autour de ces questions. Ils pilotent certains processus clés de ces domaines, tels que la formation ou la politique en faveur des agents en situation de handicap et la reconversion. Enfin, ils consolident les données dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, à l'échelle de la collectivité.

Les autres directions « support » jouent également un rôle fondamental en matière de prévention des risques professionnels, en intégrant cette question dans leurs missions et leurs activités, dans le cadre des grands processus dont elles ont la responsabilité. Les plus fortement impliquées sont notamment :

- La **Direction des Finances et des Achats (DFA)**, qui pilote le renouvellement des marchés publics transverses et qui définit les orientations budgétaires d'investissement et de

fonctionnement des directions, et qui doit contribuer pleinement à la promotion de la santé sécurité au travail ;

- La **Direction de l'Immobilier, de la Logistique et des Transports (DILT)**, dont l'action relative aux implantations immobilières administratives des services de la Ville (aménagement de locaux et prestations logistiques) contribue à l'amélioration des conditions de travail ;
- La **Direction du Patrimoine et de l'Architecture (DPA)**, par son action d'entretien des bâtiments municipaux et de travaux de construction, de maintenance ou de réhabilitation, impacte l'environnement et le milieu du travail ;
- La **Direction des Affaires Juridiques (DAJ)**, qui assure une veille réglementaire et analyse la portée des obligations juridiques des services de la Ville de Paris.

II.2. DANS LES DIRECTIONS

Les Directrices et les Directeurs mettent en œuvre les obligations qui incombent à l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, pour ce qui concerne les services placés sous leur autorité. À ce titre, elles/ils :

- établissent la politique de santé et de sécurité au travail de leur direction ;
- intègrent la prévention des risques professionnels dans la gestion quotidienne des services ainsi que dans les projets ;
- organisent la prévention des risques professionnels au sein de leur direction, notamment en constituant une structure d'assistance et de conseil adaptée dont les moyens et missions sont définis dans le chapitre III (quelles ressources peuvent appuyer les directions et les services ?)
- déterminent et affectent les moyens nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Chaque encadrant, à son niveau, organise la gestion de la santé et de la sécurité au travail des entités dont il a la charge. Au moins trois niveaux d'encadrement concourent de manière directe au déploiement de la politique de santé et de sécurité au travail de la direction. Il s'agit :

- **de l'équipe de direction**, qui assiste la Directrice ou le Directeur dans l'élaboration de la politique de santé et de sécurité au travail de la direction et dans les arbitrages relatifs à l'affectation de ressources en faveur de la prévention des risques professionnels ;
- **des chefs de service**, qui déploient la politique de santé et de sécurité au travail dans les entités placées sous leur autorité, en veillant à ce que les diligences normales soient satisfaites (notamment en matière de gestion des équipements de travail, de formation, etc), en évaluant les moyens nécessaires et en les sollicitant auprès de leur hiérarchie ;
- **de l'encadrement de proximité chargé d'exécution** qui a la charge des questions d'hygiène et de sécurité pour les équipes qu'il anime (agents de maîtrise, chefs d'équipes, de brigades, responsables de sites ou d'établissement, etc), en veillant à l'application des notes de service, consignes, procédés et procédures par les personnels placés sous sa responsabilité, en signalant les dysfonctionnements qu'il n'est pas en mesure de corriger rapidement, en proposant des solutions pour les faire cesser.

Les services « support », doivent, à l'instar des directions « support », jouer un rôle central dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention, directement ou en tant que correspondant des directions support compétentes. Il s'agit, notamment, des:

- Services en charge du contrôle et du suivi de la maintenance des bâtiments, de l'entretien et de la programmation des travaux ;

- Services en charge de la logistique, de l'approvisionnement et de la maintenance des équipements de travail ;
- Services en charge des ressources humaines ;
- Services en charge des finances.

Les agents, comme le précise l'article L. 4122-1 du Code du Travail, il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et de 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.

Dans ce cadre, chaque agent, quelle que soit sa position hiérarchique, a pour mission de contribuer à la prévention des risques professionnels, selon ses attributions et dans la limite de ses possibilités. La nature exacte de cette contribution doit lui être indiquée de manière explicite.

III. Quelles ressources peuvent appuyer les directions et les services ?

III.1. DANS LES DIRECTIONS, LES BUREAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Chaque direction est dotée d'une structure d'assistance et de conseil en matière de prévention des risques professionnels, le Bureau de Prévention des Risque Professionnels (BPRP).

III.1.1. Rattachement hiérarchique :

Le rattachement hiérarchique du service doit lui permettre :

- De jouer son rôle transversal de manière aisée et d'être identifié par l'ensemble des services de la direction,
- De pouvoir informer directement l'équipe de direction et le cas échéant, solliciter rapidement un arbitrage,
- D'accéder à toutes les informations relatives aux projets susceptibles d'avoir un impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, et notamment de réforme, d'organisation, de temps de travail, d'aménagement de locaux et de postes de travail et de nouvelles technologies.

À l'occasion des projets de réorganisation des services centraux, un rattachement auprès du sous-directeur ou de la sous-directrice en charge des ressources ou du directeur adjoint ou de la directrice adjointe répondra mieux à ces objectifs que l'appartenance à un service des ressources humaines.

III.1.2. Composition d'un BPRP

Les BPRP sont structurés autour de deux types d'acteurs, dont la fonction et les missions sont définies par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié (articles 4 et 4-1), les conseillers en prévention des risques professionnels et les assistants de prévention. Ce service est constitué, a minima :

- D'un chef du bureau avec un profil de Conseiller(e) en Prévention des Risques Professionnels (CPRP)
- D'un ou plusieurs Conseillers en Prévention des Risques Professionnels
- D'un ou plusieurs assistants de prévention.

Les BPRP doivent pouvoir disposer de ressources administratives.

L'effectif de ce service est défini en prenant en compte les critères suivants :

- Effectif global de la direction,
- Typologie des risques professionnels, de l'accidentologie,

- Nombre d'établissements et/ou d'équipements gérés ainsi que la répartition géographique de l'activité

Le BPRP est encadré par un agent de catégorie A qui dispose d'une formation initiale et d'une expérience confirmée dans le domaine de la santé, sécurité au travail. Le chef du BPRP participe aux réunions, notamment périodiques, lui permettant de disposer des informations nécessaires pour formuler un avis en amont de tout projet organisationnel ou ayant un impact sur les conditions de travail des agents de sa direction.

Agissant sous l'autorité du chef du BPRP, **les conseillers en prévention des risques professionnels (CPRP)** sont les référents scientifiques et techniques de leur direction en matière de prévention des risques professionnels. Ils exercent cette fonction à plein temps au sein du BPRP de leur direction, et sont des agents de catégorie A ou B détenant un diplôme universitaire dans le domaine de la prévention des risques professionnels (hygiène du travail, sécurité, ergonomie). Le CPRP accompagne l'ensemble des processus de sa direction pour y introduire les questions de santé et de sécurité au travail.

Les profils des conseillers en prévention sont liés aux caractéristiques et aux métiers de chaque direction. Ils coordonnent l'action des assistant(e)s de prévention sur le terrain.

Les assistants de prévention agissent sous l'autorité du chef du BPRP et assistent les CPRP dans leurs missions. Ils constituent un niveau de proximité et exercent leur fonction à plein temps, celle-ci étant ouverte à tout agent, sous réserve d'une formation interne significative à la prévention des risques professionnels. Les assistants de prévention assistent les CPRP par une action de proximité dans le domaine de la prévention des risques professionnels, attachée soit à un secteur géographique, soit à une ou plusieurs thématiques spécifiques qu'ils portent au plus près du terrain.

Conformément aux dispositions énoncées par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, la direction adresse à chaque CPRP et assistant de prévention une lettre de cadrage définissant les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs missions. Un exemple de lettre de cadrage figure en annexe de ce document.

Certaines directions complètent ce dispositif en désignant **des relais de prévention**, qui disposent d'une décharge horaire pour être des correspondants du BPRP et des services centraux dans les différents sites ou équipements de la direction.

Dans l'hypothèse, qui n'est pas recommandée, où le BPRP se verrait confier d'autres missions par la direction, l'effectif devrait en être ajusté en conséquence.

III.1.3. Missions du BPRP :

Les BPRP assument les missions définies à l'article 4-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, c'est à dire assister et conseiller leur direction dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Les missions du service consistent notamment, sous l'autorité du chef de bureau, à :

- analyser l'ensemble des obligations de la direction et proposer une démarche générale visant à les satisfaire,
- recueillir auprès des services et de l'encadrement les données nécessaires au pilotage de la prévention des risques professionnels par l'équipe de direction,
- piloter la démarche d'évaluation des risques professionnels et sa transcription dans le(s) Document(s) Unique(s) de sa direction,
- participer au pilotage des acteurs de la prévention dans la direction,
- assister et conseiller les services pour la planification des mesures de prévention au quotidien ou dans le cadre des plans d'action,
- participer à la définition du plan de formation de sa direction, en matière de formations relatives à la santé et la sécurité au travail,
- participer à la préparation des dossiers présentés lors des réunions du CHSCT de la direction,
- être, au sein de sa direction, l'un des interlocuteurs du médecin de prévention.

Pour accomplir leurs missions, les BPRP sont destinataires de toutes les informations utiles relatives à la santé et la sécurité au travail dans leur direction (accidents de service, contrôles périodiques et vérifications réglementaires, plans de prévention établis dans la direction, etc.). Le chef de bureau, et, en tant que de besoin, les CPRP et assistants de prévention, assistent aux réunions du CHSCT avec voix consultative (conformément à l'article 4-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Les acteurs du BPRP participent aux activités transversales du réseau de Prévention des Risques Professionnels pour le développement et l'harmonisation de la démarche de santé et sécurité au travail au sein de la Ville et du Département de Paris.

III.2. AU NIVEAU CENTRAL, LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les services de la DRH animent le réseau des professionnels en prévention des risques professionnels pour assister et conseiller les services de la Ville et du Département de Paris et pour éclairer les décisions de l'Autorité Territoriale ou de leurs représentants.

Les services de la DRH veillent à l'organisation du dialogue social et au bon fonctionnement des instances où sont traitées les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail à l'échelle centrale ou de direction (CT, CHSCT...).

III.2.1. Pilotage de la prévention des risques professionnels

La direction des ressources humaines assure le pilotage des actions transversales relatives à la santé et la sécurité au travail, en lien avec le CHSCT Central. Elle accompagne les actions innovantes et coordonne la politique municipale de Santé Sécurité au travail. Elle veille au développement des études et recherches en santé et sécurité au travail, assure la mutualisation des compétences et diffuse les bonnes pratiques.

Elle conduit les actions transversales relatives aux principales familles de risques, notamment le risque chimique, les risques psychosociaux ou les risques de survenue de troubles musculo-squelettiques.

Elle veille à la prise en compte des enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les projets impliquant d'importants changements (réorganisations, déménagements). Dans ce cadre, ses services alertent les directions sur les risques potentiels et les appuient au moment de la conception des organisations de travail et de leur mise en œuvre, aux côtés des autres directions support concernées. Elle est garante de la cohérence de l'ensemble de ces démarches pour les projets impliquant plusieurs directions et aide la collectivité à jouer son rôle de protéger la sécurité et la santé des agents-es de manière globale.

Elle assure l'animation du réseau de prévention, composé des bureaux de prévention et des structures de santé. Ce réseau favorise l'échange de bonnes pratiques entre directions et la mutualisation des compétences dans le cadre de groupes de travail thématiques (prévention des TMS, gestion des produits chimiques, marchés de formation SST, conception d'outils informatiques, ...). Il travaille dans une optique pluri disciplinaire incluant largement les acteurs de la ville au-delà des acteurs traditionnels.

Ce réseau, référent scientifique et technique de la collectivité, a un rôle transversal d'assistance et de conseil pour les services et l'autorité territoriale, pour porter une culture de santé au travail commune.

III.2.2. Service de Médecine préventive (SMP)

Le service de médecine préventive assure les missions de service de santé au travail pour la collectivité parisienne. Le rôle du médecin de prévention est d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. À partir des visites médicales et des actions sur le milieu professionnel, il met en place une veille médicale des liens entre le travail et la santé. Il assure donc une mission de prévention des risques professionnels et une mission d'évaluation et de conseil pour la collectivité mais aussi individuellement, pour chaque agent. Il travaille en collaboration avec des infirmières en santé du travail et des secrétaires médicales et sociales, mais aussi avec les autres professionnels de la prévention des risques professionnels, les assistantes sociales du personnel et les psychologues du travail.

L'action des médecins du SMP, appuyés par les autres personnels du service, s'articule autour de deux activités principales :

– Les actions sur le milieu professionnel

Afin de connaître les métiers, les contraintes et l'environnement de travail des agents, le médecin de prévention consacre au moins le tiers de son temps à l'action sur le milieu de travail et conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- les possibilités d'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques, de l'organisation et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de travail-service ou de maladie professionnelle ou contractée en service.

Dans chaque service, le médecin du service de médecine préventive établit, en lien avec le conseiller en prévention des risques professionnels, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques. Le service de médecine préventive assure le suivi des préconisations émises dans ces fiches, en lien avec les bureaux de prévention des risques professionnels et les services concernés. Le médecin de prévention assiste de plein droit au CHSCT avec voix consultative.

Le service de médecine préventive est associé aux activités de prévention et aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité. Il est consulté sur les projets de construction, les aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et les modifications apportées aux équipements ou les changements liés aux nouvelles technologies.

Le service de médecine préventive est informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que leurs modalités d'emploi. Il peut demander à ce que des prélèvements et des mesures soient réalisés aux fins d'analyse.

Le service de médecine préventive participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

– *Les activités de consultation médicale*

Le médecin de prévention conseille l'administration et les agents dans le domaine de la compatibilité entre l'état de santé physique et mental des agents et leurs conditions de travail. Il remet à chaque agent une attestation de suivi médico-professionnel à l'issue des consultations et un exemplaire est transmis à l'autorité. Il alerte les services et la direction sur les situations individuelles ou collectives difficiles.

Les agents de la collectivité bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire. Un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention.

Les médecins du SMP exercent une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Les médecins du service de médecine préventive proposent des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Ils en assurent le suivi avec les services concernés. Ils participent aux propositions de reclassement professionnel des agents.

Le service de médecine préventive établit chaque année un rapport d'activité, transmis à l'autorité territoriale et au CHSCT. Il y est présenté avec les fiches de risques professionnels.

IV. Qui contrôle le respect des règles en santé sécurité au travail ?

Les inspecteurs santé sécurité au travail sont regroupés au sein de la mission inspection santé et sécurité au travail (MISST). Ils ont en charge, conformément aux dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, le contrôle des conditions d'application des règles relatives à la santé et la sécurité travail (décret du 10 juin 1985 et partie 4 livre 1 à 5 du code du travail) dans les services de la ville, du département de Paris et de l'établissement public Paris Musée.

La MISST, service rattaché à la DRH, est placée sous l'autorité fonctionnelle du Secrétaire Général de la Ville de Paris auquel elle rend compte de ses constats et de son activité. Les conditions d'exercice des inspecteurs sont précisées par une instruction du secrétaire général et par une lettre de mission adressée à chacun des inspecteurs.

Les attributions de la MISST sont les suivantes :

- La MISST **diligente des inspections** dans tous les services de la ville et du département. Elle intervient également au sein de l'établissement public Paris Musée. Ces inspections donnent lieu à des rapports transmis au chef du service inspecté, au DRH et au secrétaire général. Le chef du service inspecté répond aux observations et propositions qui lui sont notifiées. Les rapports sont présentés au CHSCT de la direction concernée.
- La MISST exerce également, en cas de désaccord entre les représentants du personnel et l'administration, **une activité de conciliation/médiation** dans le cadre de la procédure de droit de retrait face à une situation de danger grave et imminent et dans celle de recours à un expert agréé par le CHSCT.
- Elle développe **une activité de conseil et d'information** sur les conditions d'application de la réglementation et formule des avis sur les règlements et consignes applicables dans le domaine de la santé sécurité et des conditions de travail.
- Elle peut **participer aux enquêtes** menées par la délégation du CHSCT en cas d'accident grave ou de maladie professionnelle.
- Enfin elle **participe aux CHSCT de direction et au CHSCT central** en qualité de membre de droit. Elle contribue à éclairer les débats sur les règles de droit fixées par la partie 4 livre I à V du code du travail et sur les conditions d'application du décret du 10 juin 1985.

Les activités développées par la MISST, en particulier le contrôle du respect des dispositions réglementaires dans les services, visent à améliorer les conditions de travail des agents et également, pour l'Autorité Territoriale, à mieux maîtriser sa sécurité juridique.

Les conditions de saisine sont les suivantes :

- Elle propose chaque année un programme d'inspections au secrétaire général qui l'amende et le valide.

- Elle peut être saisie par la Maire de Paris ou ses adjoints, par les présidents de CHSCT, par le Secrétaire Général, par les directeurs et à la demande écrite de trois représentants du personnel titulaires siégeant aux CHSCT de direction ou au CHSCT central.
- Elle peut s'autosaisir sur toute question relative à la santé sécurité au travail dès lors que les informations recueillies lui laissent à penser qu'une situation de travail est susceptible de constituer un risque pour la santé ou la sécurité des agents.

V. Quels sont les rôles et missions des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ?

Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des organes consultatifs composés de représentants du personnel et présidés par un représentant de l'autorité territoriale.

Les compétences de ces instances en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sont précisées par le titre IV du décret n°85-603 modifié. Le fonctionnement du CHSCT y est précisé, ainsi que l'articulation de cette instance avec le CT.

Par ailleurs, l'accord cadre « santé et sécurité au travail » précise les principales modalités du dialogue social dans ce domaine, dans le cadre du CHSCT ou dans le cadre informel des relations entre les organisations syndicales et l'administration. Il définit notamment les bilans et informations qui doivent être communiqués.

V.1. MISSIONS DU COMITÉ TECHNIQUE (CT) EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comme le prévoit le décret n°85-603 du 10 juin 1985, le comité technique a une compétence sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Il est consulté pour avis sur les sujets relevant de ces domaines (article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et art 36 décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié) et en particulier sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le CHSCT peut approfondir les sujets et permettre aux débats du comité technique de se concentrer sur l'essentiel. Le CT reçoit communication du programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'avis formulé par le CHSCT. Son fonctionnement est régi par les dispositions du décret du 85-565 du 30 mai 1985 modifié.

V.2. MISSIONS DU COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié fixe les conditions de mise en place des CHSCT dans les collectivités territoriales. À la Ville de Paris, il a été institué un CHSCT central et un CHSCT auprès de chacun des CT de direction⁴. Ses prérogatives ne se substituent pas à celles des CHSCT des directions.

Sous réserve des compétences des comités techniques, les missions de cette instance sont :

⁴ La DPE dispose de 2 CHSCT et d'un CHSCT de direction

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents
- Contribuer à la promotion de de la prévention des risques professionnels et susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective
- Procéder à l'analyse des risques professionnels
- Veiller à l'observation des prescriptions légales dans le domaine de la santé sécurité au travail

Il est consulté sur les projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. Il donne son avis sur le bilan annuel de la situation générale de la santé de la sécurité et des conditions de travail, sur le programme annuel de prévention et sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, en particulier les consignes de sécurité.

Pour accomplir leurs missions, les membres du CHSCT disposent d'un droit d'accès et de visite des locaux qui est organisé dans le cadre d'une mission précisément établie par le CHSCT. Toutes facilités doivent leur être accordées pour accéder aux locaux. Ils participent également aux enquêtes conduites à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel (au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret n°85-603 modifié).

Le CHSCT peut auditionner des personnes qualifiées parmi les agents, désignées par l'administration ou les membres représentants du personnel, pour apporter un éclairage spécifique aux débats. Il peut, en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail, demander au président du CHSCT de faire appel à un expert extérieur agréé.

Le CHSCT de direction

Le président est un(e) Adjoint(e) au Maire qui représente la Maire de Paris. Le fonctionnement du CHSCT est régi par un règlement intérieur approuvé par les membres du CHSCT. À défaut, il fonctionne suivant les règles prévues par les décrets 85-603 du 10 juin 1985 et 85-565 du 30 mai 1985.

Le secrétaire du comité est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Le CHSCT est réuni au moins trois fois par an et sur demande écrite de trois représentants titulaires. Il est également réuni à la suite de tout accident grave.

Le CHSCT central

Le CHSCT central est réuni au moins trois fois par an, pour examiner les dossiers transversaux de la politique de santé et de sécurité au travail sous la présidence de la Maire de Paris, représenté par le-la Maire adjoint chargé des personnels. Il est également consulté sur les projets importants modifiant les conditions de travail et concernant plusieurs directions de la ville. Sa compétence ne lui permet pas, en principe, de statuer sur les points spécifiques à l'activité d'une direction.

Les membres du CHSCT central examinent les rapports et bilans annuels portant sur les différents aspects de la politique de santé et de sécurité au travail dans les services de la Ville et du Département de Paris.