

la Gazette

DES COMMUNES - DES DÉPARTEMENTS - DES RÉGIONS

Etudes et documents

La gestion de l'hygiène et de la sécurité dans les collectivités locales et leurs établissements publics

Etude réalisée par l'association Respect *

* Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales

Sommaire

Avant-propos

LA GESTION DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

I/ ENJEUX ET NÉCESSITÉ D'UNE CULTURE DE PRÉVENTION AU TRAVAIL	255
II/ CADRE RÉGLEMENTAIRE ET OBLIGATIONS	257
III/ MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DILIGENCES NORMALES	260
IV/ ASSISTANCE ET CONSEIL DANS LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.....	262
V/ ORGANISMES COMPÉTENTS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	264
VI/ CONTRÔLE DES CONDITIONS D'APPLICATION DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	266
VII/ MÉDECINE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTIVE	267
VIII/ QUELLES FORMATIONS EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LES AGENTS TERRITORIAUX?	269
IX/ QUEL MODÈLE D'ORGANISATION EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL?	271
Annexe 1	274
Annexe 2	274

Ce cahier ne peut être vendu séparément.

Éditeur: L'Action municipale
SARL au capital social de 15000 euros
R.C.S Paris B 659.801.419
17, rue d'Uzès, 75108 Paris Cedex 02.
N° de commission paritaire: 63.333
Directeur de la publication: Bernard Ajac
Composition: Groupe Moniteur
Tirage: Roto-France Impression (Emerainville)
Dépôt légal: août 2002

Avant-propos

Le décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 a modifié le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Attendu depuis plusieurs années, ce décret modificatif intègre en partie les dispositions de la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail qui a été transcrite en droit français dans la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 intégrée au Code du travail (Livre II, Titre III).

Les précisions apportées par cette modification ont semblé suffisamment importantes aux membres du **Réseau des Préventeurs et Ergonomes des Collectivités Territoriales (Res.P.E.C.T.)** pour que, sous la direction de son bureau, un groupe de travail composé d'une douzaine de ses membres (voir en annexe) se soit réuni plusieurs fois entre les mois de septembre 2000 et 2001 afin d'examiner ce nouveau décret. Cette réflexion a été proposée pour discussion et validation aux membres de l'association Res.P.E.C.T. au cours du colloque annuel 2001 (« Concevoir le travail, agir par la prévention », 21 au 21 novembre 2001, à Paris). Puis, l'ensemble des remarques a fait l'objet d'une synthèse sous forme d'une ligne directrice dont le but est de fournir aux autorités territoriales, aux agents territoriaux et à leurs représentants ainsi qu'aux représentants des institutions (ministère de l'Intérieur, ministère de la Fonction publique, C.N.F.P.T...), le point de vue des préventeurs et des ergonomes des collectivités territoriales sur l'application et sur « l'applicabilité » de ce décret dans les collectivités locales.

En effet, par le passé, le décret n° 85-603 a laissé nombre de collectivités locales dans l'expectative. Une lecture très juridique en a souvent été faite, suivie par la nomination d'acteurs de prévention sans que leurs missions ni leurs objectifs ou leur autorité (délégation) n'aient été clairement et suffisamment précisés. De plus, le débat sur la responsabilité des Autorités territoriales (traduit notamment dans la « Loi Fauchon ») a été conduit plus en terme d'analyse du risque pénal qu'en terme d'évaluation et de maîtrise des risques professionnels par la connaissance des obligations et la réalisation des diligences normales.

La présente ligne directrice sur la gestion de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans les collectivités territoriales est donc une réflexion pour l'action qui doit permettre aux décideurs et aux gestionnaires des collectivités territoriales, élus ou membres de l'Administration, de proposer à leurs agents une politique et des objectifs en santé-sécurité au travail intégrés à leurs objectifs de gestion.

Conformément au statut des fonctionnaires, cette politique doit viser à assurer aux fonctionnaires durant leur travail « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique » (article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires »). Cette exigence a semblé essentielle au législateur puisqu'il a ajouté dans le décret n° 2000-542 modifiant le décret n° 85-603, un article 2-1 qui dispose : « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». De ce fait, il a marqué que la santé est un droit pour les agents territoriaux et que sa préservation et sa protection sont les premières obligations pour les autorités territoriales.

Après avoir proposé une réflexion sur les « **enjeux et la nécessité d'une culture de prévention au travail** » et exposé « **le cadre réglementaire et les obligations** » qui découlent de ces décrets, nous poursuivons par une mise au point sur les missions que nécessite la mise en place d'un système de management de la santé-sécurité au travail efficace pour remplir **les diligences normales**. Ainsi, **les obligations** de l'autorité territoriale

qui résultent de la réglementation sont rappelées afin de préciser le rôle des agents chargés de l'encadrement (chef d'établissement) et des agents chargés de l'exécution dans **la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité**. Les compétences et les responsabilités de chacun puis les délégations qui leur sont nécessaires sont discutées.

On remarquera que, trop souvent, la confrontation aux exigences de santé-sécurité conduit ces acteurs à ne traiter les problèmes que sous l'angle de la conformité aux normes. Cette approche provient le plus souvent d'un réflexe culturel qui privilégie l'aspect curatif (traitement des faits) à l'aspect préventif (traitement des causes). Elle provient également d'une méconnaissance des savoirs propres à permettre de conduire une analyse sur l'origine profonde des dysfonctionnements qui conduisent à l'accident (ou à la maladie) au travail, comme de ceux qui permettent de proposer des méthodes pour les résoudre durablement. C'est sans doute pourquoi le législateur a prévu que l'Autorité territoriale devrait disposer de ces compétences en recourant au service d'agents chargés de les **assister** et de les **conseiller pour l'application des règles d'hygiène et de sécurité**. De plus, le législateur a précisé, que la régulation et le contrôle d'un tel système sont nécessaires et que pour cela l'Autorité territoriale devait s'entourer d'**organismes compétents (C.T.P, C.H.S.) en matière d'hygiène et de sécurité**, de même que d'agents chargés **de contrôler l'application des règles** en ce domaine. Les fonctions de ses agents, leurs compétences, leur place dans la hiérarchie et leur autorité dans le système de gestion de la santé-sécurité au travail sont discutées.

Par ailleurs, la nécessité d'une surveillance médicale a été réitérée par le nouveau décret et la mission du **service de médecine professionnelle et préventive** précisée. C'est un rôle essentiellement préventif alliant **une surveillance médicale** dont le but est d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail en surveillant leur état de santé et les risques de contagion et surtout leurs conditions de travail. Le médecin de prévention est le conseiller à la fois de l'Autorité territoriale, des agents et de leurs représentants. Les conditions de son exercice (cursus laboris, indépendance, déontologie, temps consacré aux différentes missions) sont présentées.

La formation de tous ces acteurs, qui donne lieu actuellement à un vaste débat sur les moyens à mettre en œuvre, est également discutée. Le point de vue exprimé ici tient compte de l'analyse sur les missions et les fonctions des différents partenaires mentionnés. Il est affirmé avec force que **les agents qui disposeront d'une délégation spécifique soit comme chargé d'assistance et de conseil, soit comme chargé du contrôle (inspection), doivent disposer à l'embauche et avant leur prise de fonction d'une formation initiale professionnelle dans le domaine de la prévention** (hygiène du travail, ergonomie, gestion des risques au travail...). Ainsi, au même titre que le C.N.F.P.T. et en collaboration avec cet organisme, ces acteurs de prévention pourront participer à la formation des agents territoriaux (décideurs, gestionnaires ou exécutants) et c'est dans le cadre de leur métier que ces derniers pourront se voir proposer des formations pour la mise en œuvre et le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

En conclusion, **un modèle d'organisation** incluant le dispositif de prévention dans le système global de décision-gestion-exécution est discuté en terme d'intégration des règles visant à promouvoir la santé et la sécurité dans les pratiques quotidiennes au travail.

Yves A. COURTOIS
Président de Res.P.E.C.T.
mai 2002

La gestion de l'hygiène, de la sécurité dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

I/ ENJEUX ET NÉCESSITÉ D'UNE CULTURE DE PRÉVENTION AU TRAVAIL

Pendant longtemps, les activités quotidiennes des agents de la Fonction Publique (territoriale) ont paru tellement différentes dans leurs objectifs et dans leurs organisations de celles des travailleurs du privé, que l'on n'a pas envisagé de leur appliquer le droit commun du travail.

Une première explication peut en être trouvée dans l'ambiguïté qui a longtemps persisté, voire qui peut encore persister pour certains, dans le fait que l'on considère que les fonctionnaires (territoriaux) rendent un service et non qu'ils travaillent! (*pour eux, on parle encore d'accident de service et non d'accident de travail*). Ainsi, pour les fonctionnaires, la pratique relèverait d'une mission « sacrée », impliquant un don de soi, dont la valeur est à rechercher au travers de ce qu'ils apportent à l'intérêt général et non au travers d'une performance appréciée par un prix (ou une rémunération) et impliquant une reconnaissance et/ou une responsabilité.

Une autre explication pourrait être recherchée dans deux paradoxes auxquels les fonctionnaires se trouvent alors confrontés. Premièrement, la notion de risque (lié au travail) leur serait étrangère puisque le travail ne peut se concevoir qu'au travers d'une recherche de la performance dont l'un des prix à payer est le risque (*le droit du travail a longtemps privilégié la réparation financière par rapport à la prévention*). Deuxièmement, il leur serait incongru de réclamer pour eux ce qu'ils sont censés accorder aux autres par leur service, c'est-à-dire « assistance et sécurité ».

On comprend dans ces conditions que le droit à la santé et à la sécurité n'ait émergé que depuis une quinzaine d'années dans la Fonction Publique (territoriale) alors que pour d'autres domaines du droit (droit syndical, droit de grève, etc.), les règles s'appliquant à la Fonction Publique et au droit commun du travail se sont mêlées plus rapidement.

I.1) Évolution du contexte

L'introduction du droit du travail dans le droit de la Fonction Publique (territoriale) et l'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux modes d'organisation du travail ont imposé de revoir les méthodes et les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir une nouvelle conception du travail et de la santé au travail ainsi qu'une politique de prévention adaptée au contexte actuel.

Les citoyens deviennent de plus en plus exigeants vis-à-vis de la qualité de l'environnement et de la prestation des services publics. Cette réalité fait, qu'aujourd'hui, il y a une nécessité de développer la qualité du service public. La gestion (management) du facteur humain et de l'amélioration des conditions de travail constitue alors un levier important de cette qualité.

Ainsi, comme les autres Fonctions Publiques (État, Hospitalière), les Collectivités territoriales sont amenées à faire évoluer le mode de gestion et d'organisation de leurs services pour maîtriser les changements technico-administratifs, accroître la qualité des prestations offertes aux usagers et améliorer les conditions et les situations de travail de leurs personnels.

L'approche préventive en santé-sécurité au travail et l'intervention ergonomique, considèrent **le travail humain comme une ressource** à promouvoir pour la conception, la transformation et l'évolution des situations de travail, et **la prévention comme un investissement** pour l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, pour la protection de la santé des agents et pour la qualité des services.

Face à de tels enjeux, le développement d'une véritable démarche préventive et ergonomique doit contribuer à la promotion de la santé au travail conformément aux évolutions réglementaires les plus récentes.

Dans le cadre de la mission de service public qu'elle rend à ses administrés, l'Autorité territoriale se doit également d'assurer la santé et la sécurité au travail des agents dont elle a la responsabilité, l'un ne pouvant se faire au détriment de l'autre. Mais, de la déclaration de bonnes intentions à la réalisation concrète d'actions de prévention efficaces, il y a là un espace pour la mise en œuvre d'une politique de prévention s'appuyant sur des méthodes de travail spécifiques.

Dans la fonction publique territoriale, les règles applicables en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail sont relativement récentes. En effet, la directive européenne de juin 1989, transcrite en droit français par la loi du 31 décembre 1991 pose les assises juridiques actuelles des actions de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985, modifié en date du 16 juin 2000, renforce les règles dans ce domaine pour les collectivités territoriales.

I.2) Enjeux et nécessité de la prévention

La question de l'application de la réglementation ne saurait se poser, si ce n'est à remettre en cause son bien fondé. Il en est tout autrement de la définition et de la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels.

Dès lors que l'on considère l'accident du travail comme à la fois le symptôme et la conséquence d'un dysfonctionnement d'un système mettant en lien l'agent, les systèmes techniques et l'organisation du travail, il apparaît que la prévention est une réponse à la survenue d'événements ayant:

- d'une part, des conséquences humaines et sociales (atteinte à l'intégrité physique et mentale de l'opérateur)
- et d'autre part, des conséquences économiques: importance des coûts directs (réparations, soins, etc.) et indirects (remplacement de la victime, dégâts matériels, pertes de temps, etc.).

Ainsi, outre l'enjeu juridique, souvent mis en avant, la prévention doit être perçue comme répondant à :

- **un enjeu humain et social**: responsabilité morale de l'employeur vis-à-vis de la santé et de la sécurité de l'agent,
- **un enjeu économique**: réduction des coûts liés aux accidents et amélioration de la qualité et de l'efficacité du travail par l'élimination des dysfonctionnements et des modes dégradés de fonctionnement qui perturbent la bonne marche du travail,
- **un enjeu managérial**: la prévention est un outil de motivation, de reconnaissance et de responsabilisation des agents.

Même si sa mise en œuvre est réglementaire, et de fait s'impose aux Fonctions Publiques, la prévention des risques professionnels ne peut se décréter. Il s'agit d'une construction sociale pour laquelle doivent être discutés et définis :

- les objectifs et les buts à atteindre en termes de réduction des accidents du travail et d'amélioration des conditions de travail,
- les moyens techniques et organisationnels à mettre en œuvre,
- les droits mais aussi les devoirs de chacun en la matière.

Ce travail de construction sociale doit se faire en concertation avec l'encadrement, les agents et les partenaires sociaux.

L'Autorité (territoriale) doit donc s'interroger sur la dynamique qu'elle souhaite développer car la seule désignation d'un correspondant hygiène et sécurité ou le recrutement d'un professionnel de la prévention ne résoudra pas les problèmes des services, si ceux-ci ne s'y intéressent pas. Ces acteurs en tant qu'aide à la décision doivent donc répondre aux demandes et objectifs clairement formulés par l'autorité territoriale.

Aussi, préalablement à l'élaboration d'une politique de prévention, il convient donc que l'Autorité territoriale s'interroge sur les deux questions suivantes :

- *Quel est le projet de la collectivité dans le domaine de la prévention ?*
- *Comment assurer la pérennité du projet en termes d'organisation et de rôle des différents acteurs ?*

I.3) Culture de prévention ?

Dans cette perspective, il est souhaitable de développer une prise de conscience profonde et un changement véritable des comportements tant individuels que collectifs afin de maîtriser le risque professionnel et de construire le bien-être au travail. Il s'agit là de promouvoir une réelle culture de prévention et de précaution à faire partager par tous et à faire vivre dans et par l'institution.

Pour répondre aux dispositions réglementaires en santé, sécurité au travail, aux attentes aussi bien des usagers que des agents et aux exigences éthiques, l'Autorité (territoriale) et ses délégataires (chef d'établissement) devront développer **une véritable culture de prévention** au sein de l'institution. Il s'agit en effet d'intégrer les aspects santé, hygiène et sécurité au travail dans la culture de la collectivité territoriale, dans le management du processus de prestation des services rendus aux usagers et dans la promotion de l'image de marque du Service Public.

Ainsi, une démarche multidisciplinaire, pluriprofessionnelle et participative apparaît aujourd'hui comme un élément clé dans l'analyse des situations de travail. Elle représente un outil pertinent de maîtrise des risques professionnels ainsi qu'un outil indispensable de gestion des ressources humaines dans une optique de qualité du service public.

Il s'agit en l'occurrence de développer à tous les niveaux de l'institution des axes stratégiques en prévention et de les intégrer dans la gestion globale du système technique, administratif, économique et social.

Les axes fondamentaux ont principalement quatre objectifs à atteindre :

- le maintien et la promotion de la santé des personnels et leur aptitude au travail,
- l'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail,
- l'adoption d'un système d'organisation du travail et d'une culture de l'institution susceptible de contribuer à la sécurité et à la santé

au travail ainsi que de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'institution,

- l'amélioration continue du service public, l'adhésion et le soutien des usagers.

Ces nouvelles dimensions de la prévention et de la santé au travail ont trois conséquences pratiques importantes :

- une responsabilité plus grande de l'autorité territoriale et de ses services chargés de la prévention et de la promotion de la santé en milieu du travail,
- une prise de conscience et une responsabilité croissante des agents, individuellement et collectivement, devant les risques qui menacent leur santé et leur sécurité au travail,
- une approche globale, multidisciplinaire, transversale et participative des problèmes de prévention et de santé au travail.

I.4) Quelles contraintes, quels constats ?

L'organisation est orientée vers la satisfaction de l'utilisateur (électeur) souvent sans tenir compte des conditions de travail de l'agent de la collectivité territoriale.

Dans certaines importantes collectivités, l'organisation administrative reste de type vertical, très hiérarchisée avec des directions ou des services cloisonnés, ce qui rend les échanges, la circulation de l'information et le retour d'expériences très lents et difficiles. En effet, on peut parler d'un effet filtre (filtre hiérarchique, filtre organisationnel, filtre temporel) qui rend la circulation de l'information peu aisée et les échanges peu nombreux entre services transversaux, voire même au sein d'un même service, d'une même administration.

À en juger par les motivations premières habituelles de l'encadrement dans la mise en œuvre d'actions visant presque exclusivement la conformité réglementaire, il s'avère que la nécessité de la prévention n'est perçue que du point de vue de la responsabilité pénale faisant ainsi abstraction d'autres enjeux tout aussi primordiaux.

Par ailleurs, les aspects d'hygiène, de sécurité et de santé au travail ne sont pris en charge que lorsqu'ils atteignent un niveau de gravité assez élevé. Il est à constater que la culture de prévention des risques professionnels reste encore insuffisante. Ce qui se manifeste souvent par un « manque à gagner » et/ou un retard dans l'organisation et la mise en œuvre de la prévention.

En effet, dans les collectivités, la situation dans de nombreux domaines de la gestion de la prévention des risques professionnels est souvent caractérisée par des insuffisances en termes :

- de tableaux de bord et de statistiques (accidents, maladies liés au travail),
- de ressources pour la documentation et la diffusion de l'information en ce domaine,
- de veille réglementaire, scientifique et technique,
- d'indicateurs de moyens et d'objectifs, de moyens méthodologiques et organisationnels,
- d'études et de recherches
- et enfin en termes d'échanges techniques et scientifiques et de retour d'expériences autour de ces questions.

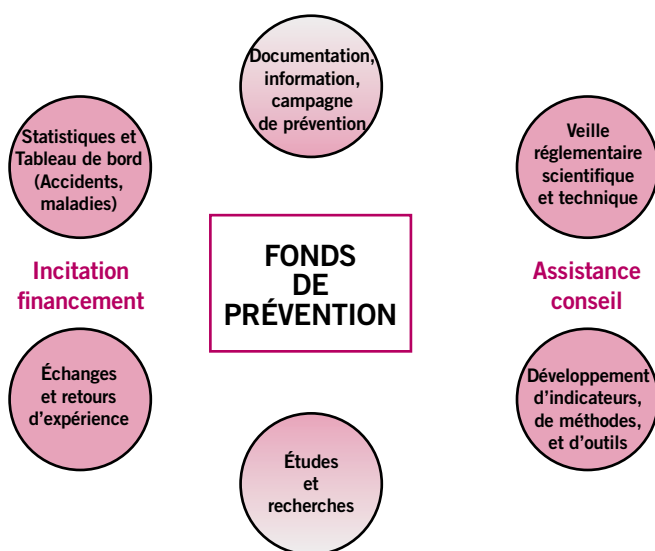
La création du Fonds national de prévention et d'un observatoire de la santé et des risques professionnels dans la fonction publique devrait permettre de pallier ces insuffisances, en organisant dans un premier temps le recueil d'un ensemble de données sanitaires, économiques et sociales concernant la santé des agents de la Fonction Publique (Voir figure 1 en page suivante). Ces données pourraient permettre au conseil scientifique dont devrait se doter cet observatoire, de déterminer les axes stratégiques de développement des actions à promouvoir. Puis, par un système d'incitation et de financement, le Fonds de prévention pourrait encourager la réalisation des actions présentées dans des cahiers des charges où seront énoncés les objectifs et les résultats visés, les

méthodologies et les moyens mis en œuvre dont ceux impliquant une aide. Par ailleurs, un dispositif d'assistance et de conseil devra être mis en place afin d'aider les services, notamment les petites entités, à réaliser des actions soit en terme d'analyses des risques et des situations de travail, soit en terme d'étude et de recherche, soit encore en terme de réalisation d'actions concrètes pour la prévention, la protection et la préservation de la santé au travail.

1.5) Promouvoir une véritable culture de prévention !

Pour répondre aux questions préalablement posées et inscrire la Fonction Publique (territoriale) dans une gestion moderne, il y a lieu de construire une culture de prévention qui doit s'appuyer sur des principes fondateurs, une politique clairement définie et explicitement formulée et portée à la connaissance de tous (directions, services, agents, partenaires sociaux, organes de prévention).

Figure 1 : Missions du Fonds de Prévention



Il s'agit de formaliser les principes directeurs minimaux concernant :

- la responsabilité,
- les objectifs stratégiques,
- l'engagement,
- la concertation et la participation,
- la transparence,
- l'évaluation.

La mise en œuvre d'une politique de prévention pose la question de la capacité technique de la Fonction Publique (territoriale) à la mettre effectivement en place. Nous distinguons ici d'une part l'organisation que développe l'Autorité (territoriale) pour faire appliquer les décisions qu'elle a elle-même définies en la matière (procédures, consignes, règles...) et d'autre part, la compétence dont elle s'entoure pour développer des outils de prévention et ainsi par exemple identifier et évaluer les risques professionnels.

Si, de notre point de vue, il entre dans les prérogatives de l'encadrement en place d'intégrer dans son mode de management les actions voulues par l'Autorité territoriale, il apparaît en revanche que la prévention fait appel à des connaissances scientifiques et techniques, des méthodes de travail et des outils spécifiques ainsi qu'à une éthique de la prévention qui ne font souvent pas partie de la culture de l'organisation existante. Aussi, l'Autorité territoriale doit-elle s'associer les compétences et l'expertise de professionnels de la prévention et de l'ergonomie soit en recrutant, soit en formant des agents (territoriaux) volontaires. Il s'agit de placer auprès des décideurs, la personne qualifiée (conseiller

en prévention) pour le conseil et l'assistance en matière d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail afin que l'Autorité (territoriale) et/ou le chef d'établissement puisse assumer pleinement son rôle de personne responsable de la santé-sécurité au travail de ses agents.

Pour autant, la prévention des risques professionnels ne doit pas être considérée comme le domaine réservé de « spécialistes ». Ne serait-ce que parce qu'elle touche personnellement et quotidiennement chaque agent dans sa vie professionnelle. On ne peut pas faire de la prévention ni à la place des individus eux-mêmes, ni sans eux. Aussi, est-il nécessaire de préciser clairement le rôle et les missions de chaque acteur de cette prévention, du décideur à l'exécutant, en passant par tous les intermédiaires.

En conclusion, la prévention et la promotion de la santé, sont les deux facettes de l'objectif essentiel de la santé-sécurité au travail; l'une et l'autre visent la santé optimale des travailleurs, dans ses dimensions physiologiques, psychologique et sociale par une action d'anticipation en amont de l'accident ou de la maladie.

La promotion de la santé élargit le concept de prévention classique. Elle a pour objectif de mettre à la disposition des travailleurs les moyens de maintenir et d'augmenter leur capital santé. Ces moyens ne sont plus seulement techniques mais aussi sociaux, culturels, éducatifs et économiques.

À cet effet, l'organisation de la prévention et la gestion du risque peuvent être définies comme un processus intégrant dans le fonctionnement global de l'organisation ou du système (entreprise, service, institution) l'analyse et la maîtrise du risque (identification, quantification, priorités, action, suivi et évaluation).

Cette démarche est censée :

- élaborer le processus décisionnel plus ou moins complexe, en fonction des problèmes à traiter,
- répondre à des considérations sociales, économiques et stratégiques,
- impliquer l'encadrement et le personnel dans un processus de concertation et atteindre des résultats conséquents et pertinents en matière de santé et de sécurité au travail.

II/ CADRE RÉGLEMENTAIRE ET OBLIGATIONS

Dans la fonction publique territoriale, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont relativement récentes. C'est le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 qui fixe les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

L'objectif général de cette réglementation en hygiène et sécurité est de réduire les écarts existants entre le droit du travail et le droit de la Fonction publique. Par son article 3, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 transpose aux agents du secteur public les stipulations du Code du travail, en rendant applicables les dispositions du **Livre II (« réglementation du travail »)**, **titre III (« hygiène, sécurité, conditions de travail »)** à la fonction publique territoriale, avec cependant des aménagements pour tenir compte des spécificités de propres à cette fonction publique. En effet, en raison de ces spécificités et des particularités de son organisation administrative, toutes les dispositions du titre III du livre II du Code du travail ne sont pas directement applicables à l'administration territoriale.

C'est le cas, par exemple, des articles sur les C.H.S.C.T. (art. R. 236-1 et suivants) dont les dispositions ont été adaptées dans le titre IV du décret n°85-603 modifié : « organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité » ou de ceux sur la formation en matière d'hygiène et de sécurité ou encore de ceux sur le contrôle et la mise en œuvre des règles

d'hygiène et de sécurité qui ont fait l'objet de dispositions spécifiques. De plus, certaines dispositions du titre IV du livre II sur la médecine du travail ont été adaptées et intégrées dans le titre III du décret n° 85-603 modifié: « Médecine professionnelle et préventive ».

Les autres dispositions du titre III du livre II du Code du travail sont, en revanche, applicables directement.

Une des caractéristiques particulières de la fonction publique territoriale est le cadre de concertation mis en place qui favorise le dialogue social au sein des comités techniques paritaire (C.T.P.) et des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.), ces derniers étant conçus comme des structures spécialisées chargées d'assister les C.T.P.

Les changements intervenus par le **décret modificatif n°2000-542 du 16 juin 2000**, visent, quant à eux, à intégrer les dispositions de la **directive cadre européenne n° 89-391/CEE du 12 juin 1989**. Cette directive qui a marqué un nouvel essor pour l'Europe sociale, concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Elle a été transposée en droit français dans la **loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991**.

Cette dernière, intégrée au Code du travail, édicte des principes généraux et des règles particulières définies par décrets en Conseil d'État qui déterminent les obligations des Chefs d'établissement (cf. chapitre 3). Les dispositions édictées dans le dessein de promouvoir l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des travailleurs, sont d'application stricte et il appartient au chef d'établissement de veiller à tout moment à leur constante application.

Ainsi, la responsabilité (cf. fin du chapitre 2) en cas de manquements à ces obligations pèse principalement sur le chef d'établissement et tout manquement pourra être considéré comme un délit susceptible de sanctions si lors de la mise en œuvre, il y a violation, négligence ou non-application des règles d'hygiène et de sécurité, ou en cas d'accident ayant causé des dommages aux personnes [Code Pénal: art. 221-6 (atteintes involontaires à la vie - homicide involontaire), art. 222-19 et 222-20 (atteintes involontaires à l'intégrité des personnes), art. 223-1 (risques causés à autrui)]. Dans ce cas, le juge recherchera si les diligences normales ont été accomplies (art. 121-3 du Code pénal). Néanmoins, les modifications du Code pénal (art. 121-3) intervenues en 1996 puis en 2000, peuvent entraîner une atténuation, voire une exonération, de la responsabilité pénale du Chef d'établissement, notamment pour les infractions auxquelles il n'a pas personnellement pris part (loi n°2000-647 du 10 juillet 2000), si tant est qu'il apporte la preuve qu'il a mis en place tous les éléments nécessaires à la réalisation des diligences normales.

En résumé, l'ensemble de cette réglementation impose donc à l'autorité territoriale et/ou ses délégataires (chefs d'établissement) des obligations de protection de la santé et de la sécurité des opérateurs ainsi que des obligations générales et des obligations particulières concernant les prescriptions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

II.1) Obligations de protection de la santé et de la sécurité des agents

En plus d'un devoir éthique et moral, l'autorité territoriale, de par la loi et la réglementation, a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des agents dont elle a la charge. L'article L. 230-2 du Code du travail (cf. chapitre 3) le stipule, mais le législateur l'a rappelé dans deux textes spécifiques aux fonctionnaires et aux collectivités territoriales:

- article 23 de la loi n° 83-634 du 13/07/83 portant droits et obligations des fonctionnaires: « *Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail* ».
- article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié: « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* ».

En outre, la Loi dite de modernisation sociale, récemment promulguée (loi n°2002-73 du 17 janvier 2002) et intégrée au Code du travail, précise qu'il s'agit de « *protéger la santé physique et mentale* ».

Cela concerne bien sûr les personnels titulaires mais également toutes personnes dépendantes de l'autorité territoriale quelque soit son statut (non titulaire, vacataire, stagiaire, sur contrat de droit public ou de droit privé, à temps plein ou à temps partiel).

II.2) Obligations générales d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

L'analyse de la législation et de la réglementation montre que l'autorité territoriale et/ou ses représentants sont tenus à un certain nombre d'obligations générales (article L. 230-2 du Code du travail) que l'on peut résumer de la façon suivante:

Obligations:

- **d'organisation:** l'autorité territoriale a l'obligation d'organiser ses services pour remplir les missions qui lui sont dévolues. De la même façon, elle doit organiser la prévention des risques professionnels en intégrant ses principes dans le fonctionnement des services. Ainsi, elle doit mettre en place la médecine professionnelle et préventive (titre III du décret n°85-603 modifié), les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité (titre IV du décret n° 85-603 modifié) et les différents acteurs de prévention stipulés par la réglementation (conseillers en prévention, inspecteurs HS, relais de prévention, chargés de sécurité incendie, secouristes, etc.);
- **de gestion:** l'autorité territoriale doit s'assurer de la réalisation des missions qui lui sont confiées par la loi et les règlements. Pour cela elle dispose d'une administration à laquelle elle doit fixer des orientations et définir des objectifs en adéquation avec les moyens (humains, matériels et financiers) mis à sa disposition. Elle organise cette administration et confie à la hiérarchie par délégation (incluant compétences, autorité et moyens) la charge de la réalisation de ces missions, y compris en matière d'hygiène et de sécurité. Par exemple « *les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes* » (art. 2 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié);
- **de mise en œuvre:** afin de mettre en œuvre et d'assurer le fonctionnement des services dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, l'autorité territoriale veille à la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité, vérifie l'exécution des directives et établit une politique globale de prévention qui intègre les règles d'hygiène et de sécurité aux pratiques quotidiennes;
- **d'évaluation:** en tant que chef d'établissement, l'autorité territoriale doit effectuer une évaluation des risques (art. L 230-2 du Code du travail, décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001) incluant une identification des dangers et une analyse des risques;
- **de planification:** la planification de la prévention passe par la mise en place de programmes annuels de prévention visant à la maîtrise des risques. Un bilan d'état de la réglementation, des activités professionnelles (métiers), des risques professionnels, des populations (nature, effectifs, groupes exposés, groupes à risque), ainsi que des moyens disponibles est établi. Il permet de déterminer des objectifs à atteindre en précisant les moyens nécessaires. Cette planification vise à intégrer les règles d'hygiène et de sécurité dans les processus de travail;
- **d'information et de communication:** le souci d'information passe par la mise en place d'un système de veille réglementaire, sociale, scientifique et technique qui s'assure de la mise à jour et de l'accès aux documents disponibles. L'autorité territoriale doit s'engager à communiquer les informations et mettre en place les procédures pour le permettre;

- **de formation** : dans le respect des réglementations existantes, l'autorité territoriale organise des formations pour permettre l'acquisition et le maintien des compétences professionnelles ou l'adaptation aux connaissances et aux techniques nouvelles;
- **de contrôle** : l'autorité territoriale doit organiser le contrôle et la vérification de l'application de la réglementation en hygiène-sécurité-conditions de travail au travers du respect des obligations issues du Code du travail (livre II, Titre III) et des décrets pris pour son application ainsi que des impératifs issus des règles de métiers (règles de l'art) et des normes techniques.

II.3) Règles particulières définies par décrets en Conseil d'État concernant les prescriptions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

L'objectif ici n'est pas de détailler l'ensemble de la réglementation mais simplement d'en présenter les différents domaines qui sont traités par le titre III (réglementation du travail hygiène, sécurité, conditions de travail) du Livre II du Code du travail applicables dans les Collectivités territoriales :

- prévention du risque chimique (art. R. 231-51 à 231-58-2),
- prévention du risque biologique (art. R. 231-60 à R. 231-65-3),
- manutention des charges (art. R231-66 à R. 231-72),
- hygiène - aménagement des lieux de travail - prévention des incendies (art. R. 232-1 à R. 232-14-1),
- règles générales d'utilisation des équipements de travail et moyens de protection y compris les équipements de protection individuelle (art. R. 233-1 à R. 233-157),
- dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs (art. R. 234-1 à R. 234-23),
- dispositions applicables aux opérations de construction dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail (art. R. 235-1 à R. 235-5),
- prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure (art. R. 237-1 à R. 237),
- dispositions particulières relatives à la coordination pour certaines opérations de bâtiment ou de génie civil (art. R. 238-1 à R. 238-56).

Références législatives et réglementaires :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 « modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ».
- Loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 « tendant à préciser la définition des délits non intentionnels ».
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 « relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique ».
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 « relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale ».
- Décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.
- Décret n°95-680 du 9 mai 1995 modificatif du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

- Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985.
- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'État).
- Circulaire du Ministère de l'intérieur NOR/INT/B/010027/C du 9 octobre 2001 concernant le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985.
- Circulaire N°6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail
- Directive 89/391/C.E.E. du 12 juin 1989 « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ».
- Code du travail, Livre II, Titre III, Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.
- Code de la Santé Publique.
- Code des Communes.
- Code Pénal.

Éléments concernant la responsabilité

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

art. 28 « tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Code général des collectivités territoriales (loi n° 96-142 du 21 février 1996)

art. L. 2123-34 « Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du Code pénal, le maire ou un élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation ne peut être condamné sur le fondement du 3e alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de ces fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie.

La commune est tenue d'accorder sa protection au maire, à l'élu municipal le suppléant ou ayant reçu une délégation ou à l'un de ces élus ayant cessé ses fonctions lorsque celui-ci fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute détachable de l'exercice de ses fonctions ».

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

art. 11 « la collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans les cas où il fait l'objet de poursuite pénale à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. (disposition applicable aux non titulaires). »

art. 11 bis A « Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3 du Code pénal, les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie. »

Livre I: dispositions générales

Titre II: de la responsabilité pénale

Chapitre I: dispositions générales

art 121-1 « nul n'est responsable que de son propre fait »

art 121-2 « les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 et dans les cas prévus par la loi et le règlement, des infractions commises pour leur compte, par leurs organes ou représentants.

Toutefois, les collectivités territoriales ne sont responsables pénalement que des infractions commises dans l'exercice d'activités susceptibles de faire l'objet de délégation de service public.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, auteurs ou complices des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121-3. »

art 121-3 « Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que si l'auteur des faits n'a accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. »

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi et le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. »

art. 121-4 auteur d'infraction

art. 121-5 tentative

Chapitre II: causes d'irresponsabilité ou d'atténuation de responsabilité

Livre II: des crimes et délits contre la personne

Titre II: des atteintes à la personne humaine

Chapitre I: des atteintes à la vie des personnes

Section I: des atteintes volontaires à la vie

Section II: des atteintes involontaires à la vie

art 221-6 « le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues par l'article 121-3 du Code pénal, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui, constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 F d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 500 000 F d'amende. »

Chapitre II: des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne

Section I: des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne

Section II: des atteintes involontaires à l'intégrité de la personne

art 222-19 « »

art 222-20 « »

Chapitre III: de la mise en danger de la personne

Section I: des risques causés a autrui

art 223-1 « »

Section II: du délaissement d'une personne hors d'état de se protéger

Section III: de l'entrave aux mesures d'assistance et de l'omission de porter secours

III/ MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DILIGENCES NORMALES

Dans la fonction publique territoriale, les missions sont fixées par l'autorité territoriale (élue) et confiées à des fonctionnaires pour exécution.

Le chef de l'administration territoriale organise les services et répartit les missions aux fonctionnaires en leur donnant des moyens pour les exécuter.

Dès lors qu'ils ont accepté les missions et les moyens, les fonctionnaires ont de fait une délégation de pouvoir qui leur confère une capacité autonome de prise de décision.

Il est communément admis que la sécurité est l'affaire de tous (ou plutôt de chacun ensemble) et que sous peine de perdre toute effica-

cité son application ne peut être confiée aux seuls soins de quelques spécialistes.

C'est pour cela que toute définition et toute application d'une politique de prévention doivent être établies dans la concertation entre¹:

- les décideurs et gestionnaires (**chefs d'établissement**), élus ou fonctionnaires, chargés de mettre en place les moyens et de réaliser la maîtrise des risques. Ils mettent en place un réseau ressource en hygiène et sécurité comprenant des agents de terrain (**relais de prévention**) attachés, sous leur responsabilité et dans le cadre de leur secteur d'activité et de leurs compétences, à relayer les consignes, à les faire appliquer et à leur signaler les dysfonctionnements rencontrés,
- les personnels qui devront intégrer cette démarche dans leur travail quotidien, et les personnes plus spécialement désignées pour développer l'assistance et le conseil (**conseiller en prévention**) dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ou pour effectuer le contrôle de l'application des règles (**inspecteur hygiène et sécurité**).

III.1) Le rôle de l'encadrement

Les obligations en matière d'hygiène et de sécurité qui s'imposent aux encadrants sont celles des chefs d'établissement² au sens du Code du travail. Ils sont chargés dans le champ de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous leur autorité. Ils appliquent donc les directives de l'Autorité territoriale en intégrant les règles d'hygiène et de sécurité dans le management des services selon les principes généraux de prévention (article L. 230-2, cf. fin du chapitre 3).

Les encadrants ont donc en charge :

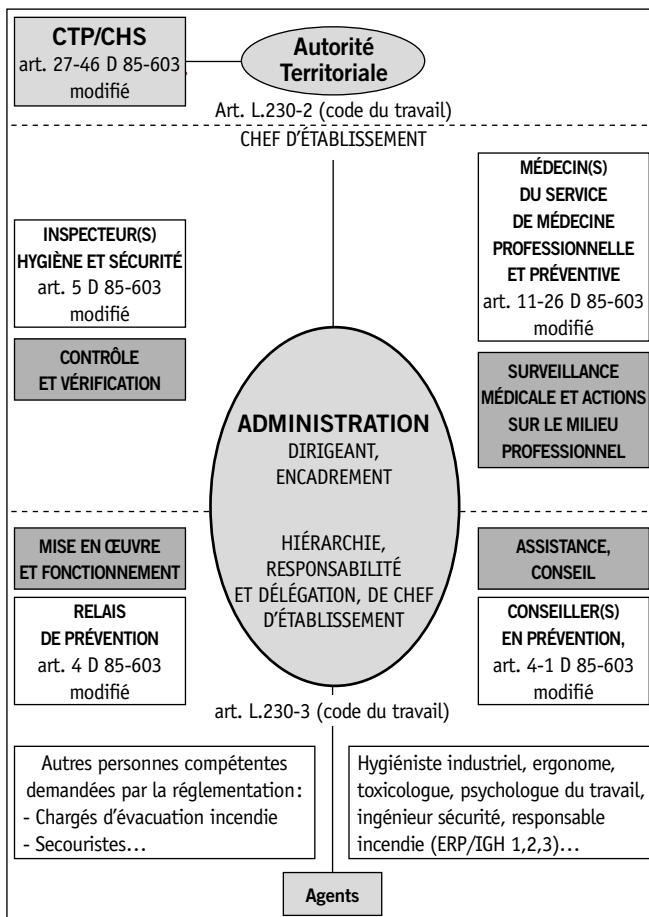
- la prévention des accidents et des maladies professionnels,
- le développement de l'esprit « sécurité » et plus particulièrement de la culture de prévention pour l'ensemble des agents qui leur sont confiés,

C'est-à-dire qu'ils doivent veiller à ce que soit respecté le droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé physique et mentale des agents durant leur travail (art. 23 de la loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983) et s'assurer que ceux-ci remplissent leur devoir envers la sécurité (art. L. 230-3 du code du travail).

Ils doivent :

- **organiser la prévention des risques professionnels** (voir le schéma ci-dessous), en procédant à la mise en place des acteurs de prévention au sein de leur établissement et notamment des relais de prévention :
 - en définissant les missions de chacun,
 - en précisant leur autorité (délégation) et leur place dans l'organigramme décisionnel,
 - en planifiant la formation de ces acteurs,
 - en planifiant les actions (programme de prévention...),
 - en impliquant l'ensemble de la hiérarchie;

Schéma général du système de gestion en santé-sécurité au travail dans les Collectivité territoriales



- **mettre en œuvre et assurer le fonctionnement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité :**

- veiller à la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité,
- vérifier l'exécution des directives,
- signaler les dysfonctionnements et proposer des mesures pratiques d'amélioration,
- intégrer les règles d'hygiène et de sécurité aux pratiques quotidiennes,
- établir les autorisations de travail (habilitation...);

- **contrôler et vérifier l'application de la réglementation en hygiène-sécurité-conditions de travail :**

- obligations issues du code du travail (livre II, Titre III) et des décrets pris pour son application,
- impératifs issus des règles de métiers (règles de l'art) et des normes techniques.

Pour cela :

- ils assurent la démultiplication des plans d'actions,
- ils évaluent à intervalles réguliers l'action santé-sécurité,
- ils animent à intervalle régulier des réunions santé-sécurité avec leurs relais de prévention et leurs collaborateurs directs,
- ils apportent tous leurs soins à réaliser les objectifs qui leur sont fixés dans le programme annuel de prévention des risques professionnels. Ils veillent à la réalisation d'objectifs qu'ils ont eux-mêmes fixés à leurs agents dans le cadre des plans d'actions.

Les missions de l'encadrement en matière d'hygiène-sécurité-conditions de travail sont donc de :

- **recenser les risques professionnels** dans une fiche métier;
- **analyser** et mettre en œuvre l'ensemble des moyens techniques et humains pour préserver la santé des personnels au travail et améliorer leurs conditions de travail;
- **mettre en place**, en accord et avec le Conseiller en Prévention et le médecin de prévention, **une démarche d'identification des dangers et d'analyse des risques**. Ils gardent l'entière responsabilité des conditions dans lesquelles la mise en œuvre sera opérée. Ils désignent le ou les agents chargés d'assurer, sous leur responsabilité, la mise en œuvre des règles en hygiène et sécurité (relais de prévention). Ils font appel aux agents chargés du conseil et de l'assistance (Conseiller en Prévention) afin de mettre en place la démarche d'identification des dangers et d'analyse des risques;
- **établir le programme annuel de prévention des risques professionnels** en liaison avec le Conseiller en Prévention et les autres acteurs de prévention;
- **maîtriser les risques** en intégrant la prévention dans la gestion et les pratiques quotidiennes de leur service.

III.2) Les relais de prévention

Au titre de l'article 4 du décret n°85-603 modifié, ces agents sont désignés par l'Autorité territoriale après avoir donné leur accord pour exercer cette mission et après avis du CHS. Ils sont chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité (et pour cela ont longtemps été dénommés ACMO). Ce ne sont pas des spécialistes de la prévention mais des agents qui dans le cadre de leur fonction (métier) ont reçu de leur chef d'établissement une mission de veille et d'alerte pour :

- prévenir des dangers,
- participer à l'amélioration des méthodes et du milieu de travail en adaptant les conditions de travail,
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- veiller à la bonne tenue des registres de maintenance et de sécurité.

Les relais de prévention doivent donc :

- participer à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques,
- donner leur avis sur les consignes et les équipements, signaler toutes contre-indications et suggérer les mesures visant à améliorer l'environnement et les situations de travail,
- respecter les consignes de sécurité et les procédures de travail,

- informer la hiérarchie de toutes anomalies ou de tous dysfonctionnements détectés et proposer des solutions pour un retour à une situation normale. Pour cela le registre d'hygiène et de sécurité du service devra être utilisé.

Les relais de prévention rendent compte à leur chef d'établissement de leurs actions et veillent à l'exécution de leurs directives.

Leur responsabilité serait engagée s'ils venaient à omettre de signaler à leur hiérarchie les dysfonctionnements liés à l'hygiène et à la sécurité au travail dont ils auraient eu connaissance.

Leur mission est subordonnée à la politique de prévention menée par leur chef d'établissement.

Ceux-ci veillent à ce qu'ils aient une formation et une disponibilité suffisante pour exercer cette mission.

III.3) Les agents territoriaux

Comme le précise l'article L. 230-3 du Code du Travail (cf. ci-dessous) la responsabilité de chaque agent est engagée vis-à-vis de lui-même et d'autres personnes (collègues, usagers) concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Chaque agent doit donc être considéré comme un acteur de prévention à part entière et pour cela son avis doit être recueilli sur les consignes et les équipements de travail ainsi que lors de l'introduction de nouveaux outils, de nouvelles technologies ou de nouvelles procédures.

IV/ ASSISTANCE ET CONSEIL DANS LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Depuis la parution du décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 « relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale », la mission définie à l'article 4 (cf. fin du chapitre 4) a été profondément transformée. Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié définit désormais, en plus de la mission de mise en œuvre, une fonction d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre c'est-à-dire qu'il demande à l'autorité territoriale de recourir à **des Conseillers en Prévention** des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Cette fonction spécialisée d'assistance et de conseils consiste à apporter à l'autorité territoriale une aide « technique³ » au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et de suggérer des solutions propres à résoudre les dysfonctionnements détectés.

Le tenant de cette fonction doit donc être en mesure :

- de fournir les informations et les ressources nécessaires pour traiter les problèmes de prévention, d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail,
- de faire évoluer les procédures pour la prévention des accidents,

Code du Travail

Article L-230

I. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'État.

II. Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au 1 ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- (a) éviter les risques ;
- (b) évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- (c) combattre les risques à la source ;
- (d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et 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 ;
- (e) tenir compte de l'état de l'évolution de la technique
- (f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- (g) 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 ;
- (h) prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- (i) donner les instructions appropriées aux agents.

III. Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- (a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- (b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité ;
- (c) consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Article L. 230-3

«... il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »

- d'assurer une veille réglementaire, technologique et sociale en matière de prévention,
- de conduire des diagnostics de santé-sécurité dans les différents services et de rédiger des rapports de diagnostic puis d'aider les acteurs concernés à élaborer les solutions,
- de faire émerger une culture de prévention pour l'ensemble des agents,
- de collaborer avec différents services de la collectivité dans tous les domaines de la prévention (formation des agents, réflexion pour le choix d'équipement de travail ou d'équipements de protection, aménagements de locaux, fiches de risques professionnels...),
- d'établir les statistiques des accidents et des maladies contractées en service et tenter d'apporter des solutions pour y remédier.

IV.1) Conditions nécessaires pour remplir la mission d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

Pour accomplir cette fonction, le conseiller en prévention doit procéder à un **bilan d'état** en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, des différents sites dépendant de son champ d'intervention et de son domaine de compétence. L'activité de l'agent chargé d'assister et de conseiller l'autorité territoriale s'organise donc en fonction des différentes informations collectées (anomalies détectées, situations à risques, analyse des accidents...).

L'agent chargé de cette fonction doit :

- être un **professionnel de la prévention** ou doit le devenir par une formation préalable à sa prise de poste et par une formation continue,
 - être **rattaché hiérarchiquement directement soit à l'autorité territoriale, soit à un décisionnaire** (élu ou fonctionnaire) ayant reçu délégation de l'autorité territoriale,
 - **disposer du temps** nécessaire pour exercer sa fonction,
 - **avoir accès à tous les locaux**,
 - être en mesure **d'observer, de dialoguer, d'analyser, d'alerter, de conseiller et d'impulser des actions**,
 - disposer d'une autorité reconnue pour **s'entretenir et se faire entendre de tous** les agents et responsables de la collectivité ainsi que des personnels des entreprises extérieures intervenantes,
 - **être informé** de ce qui se fait en matière d'hygiène et de sécurité dans la collectivité (registre hygiène et sécurité, rapport de l'inspecteur hygiène et sécurité, médecin du travail, compte rendu CTP ou CHS...),
- Pour mener une action efficace d'assistance et de conseils dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, l'agent chargé de cette fonction doit en effet pouvoir bénéficier de l'autorité et du crédit personnel propres à lui faire gagner tant l'appui actif de sa hiérarchie que la confiance du personnel. Dès lors, il doit pouvoir bénéficier du temps nécessaire à l'exercice de cette fonction selon la taille, les besoins et l'organisation de la collectivité. Il exerce ses activités en toute indépendance, en observant les règles de la déontologie.

IV.2) La place du conseiller en prévention dans le dispositif décisionnel

Cet agent est un **véritable conseiller de l'autorité territoriale et doit bénéficier de l'appui actif** de l'autorité territoriale. Il doit être dans une position hiérarchique lui permettant d'avoir une vue d'ensemble de ce qui se passe dans son champ de compétence.

A ce titre :

- **il ne doit pas être limité par une position dans la ligne hiérarchique,**
- **il doit avoir accès à toute personne** (élu ou fonctionnaire) **dans l'organisation de la collectivité territoriale.**

L'article 4.1 précise que cet agent est associé aux travaux du CHS (ou CTP) compétent pour son service et qu'il assiste de plein droit aux réunions de ce comité. La fonction de cet agent, par définition non membre du CHS, ne peut ainsi se confondre avec celle des représentants de son administration ou du personnel au sein du CHS (notamment la mission d'enquêteur après un accident). Elle est incompatible avec toute autre fonction au sein du comité dont il peut cependant assurer un secrétariat permanent et venir ainsi en aide aux secrétaires désignés par les membres du CHS. Cet agent associé aux travaux du CHS ne peut intervenir que s'il est sollicité en tant qu'expert.

Le conseiller en prévention entretient une collaboration privilégiée avec les relais de prévention et avec l'agent chargé de la fonction d'Inspection (inspecteur hygiène et sécurité-IHS).

Il apporte, à chaque relais de prévention, un soutien technique et lui permet d'échanger ses expériences avec les agents exerçant des fonctions similaires dans les autres services. Pour cela, le conseiller en prévention organise et anime des réunions et des groupes de travail avec les relais de prévention en présence d'experts et/ou de l'IHS si nécessaire.

IV.3) Responsabilités dans la mission d'assistance et de conseil

La fonction d'assistance et de conseils dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité s'effectue **sous la responsabilité** de l'autorité territoriale. Il est délicat d'apporter des réponses de portée générale en matière de responsabilité pénale à l'encontre d'agents dans le cadre d'un accident qui surviendrait au sein d'une collectivité ou d'un établissement. Cependant, deux points résultent du décret du 10 juin 1985 modifié :

- l'agent chargé de cette fonction a un rôle de **conseil et d'assistance** auprès de l'autorité territoriale, et **non pas un rôle de décideur ni de contrôleur ou d'inspecteur**,
- l'agent chargé de cette fonction exerce ses fonctions **sous la responsabilité de l'Autorité Territoriale.**

Les obligations en matière de formation préalable et continue renforcent son professionnalisme en lui permettant de remplir pleinement sa fonction d'assistance et de conseil. On ne peut pas écarter tout risque de mise en cause de cet agent dans une instance judiciaire qui ferait suite notamment à un accident du travail, lorsque l'on examine les conditions de mise en jeu de l'action pénale en cette matière.

Toutefois, il faut noter que c'est a priori, le responsable hiérarchique (directeur, chef de service ou chef de l'établissement) qui risque le plus de voir sa responsabilité pénale recherchée, car c'est lui qui, de par son niveau hiérarchique, son pouvoir, ses compétences, et ses moyens a pour mission de tout mettre en œuvre pour que les règles en matière d'hygiène et de sécurité soient respectées. Cependant, le conseiller en prévention pourrait voir sa responsabilité engagée s'il avait négligé d'alerter l'autorité territoriale d'un dysfonctionnement qui serait la cause d'un dommage aux personnes (agents territoriaux, usagers). Cette négligence, compte tenu de ces fonctions spécifiques, pourrait alors être analysée comme une faute caractérisée.

La jurisprudence considère qu'il appartient d'une façon générale, à chaque fonctionnaire, eu égard à ses attributions, à sa compétence, de veiller dans l'exercice de ses fonctions, à la mise en œuvre correcte des moyens et des méthodes, à l'application des règles d'organisation du travail, au respect de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité, voire, le cas échéant, d'en référer à l'autorité supérieure en cas de besoin.

IV.4) Ce qu'apporte la mission d'assistance et de conseil

- **Analyse des risques et des situations de travail :** le conseiller en prévention connaît les méthodes d'identification des dangers et d'analyse des risques et les applique pour établir et formaliser ses diagnostics,
- **Expertise d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques :** par son analyse des processus de travail, il collabore à l'élaboration et à l'exécution des projets,
- **Diminution du risque pénal :** en aidant à la mise en place des diligences normales,
- **Amélioration des relations sociales :** il participe au dialogue social en agissant en partenariat avec l'autorité territoriale, l'administration et les agents ou leurs représentants.

IV.5) Difficultés rencontrées à la réalisation de la fonction d'assistance

- **Une interprétation erronée de la fonction :** l'agent chargé de cette fonction aide à la résolution des problèmes par des conseils et une assistance, mais il ne lui incombe pas de faire exécuter les changements et/ou toute autre action corrective qu'il peut avoir conseillés. Ce n'est pas l'agent chargé de cette mission qui fait appliquer les règles de sécurité et qui prend la responsabilité de la gestion de l'hygiène et de la sécurité dans les différentes activités de la collectivité.
- **Une mauvaise image de la fonction santé-sécurité :** les chargés de sécurité ont souvent une image négative car ils émettent des analyses sur le fonctionnement et l'organisation des services et révèlent les dysfonctionnements et ne disposent pas de moyens pour y remédier, ceux-ci incombant au chef d'établissement.
- **Un manque de temps :** soit le temps qui lui est imparti est insuffisant, soit il doit exercer d'autres missions qui sont considérées comme prioritaires par la hiérarchie. Par ailleurs, il peut lui être imposé des contraintes de temps pour effectuer son analyse et rendre son diagnostic.
- **Un manque de formation :** les missions font appel à de multiples connaissances.
- **Une incidence sur son déroulement de carrière :** du fait que cette fonction puisse être perçue négativement, il convient que le conseiller en prévention est un statut de travailleur « protégé ».

Indépendamment de la connaissance profonde des services et de l'acquisition, au travers de formations adaptées, de compétences techniques

indiscutables, l'agent chargé de cette fonction doit tout d'abord faire preuve d'intérêt certain pour les questions de prévention et d'ergonomie. Il est amené à les traiter en déployant un ensemble de qualités professionnelles et humaines (diplomatie, persévérance, esprit d'équipe, qualités d'animation et de pédagogie, force de conviction) lui permettant d'exercer le meilleur ascendant sur ses interlocuteurs.

Si l'effectif de l'établissement ne permet pas de nommer un agent au moins à temps partiel pour assurer cette mission ou si aucun agent ne se porte volontaire, les droits et les obligations de ce dernier sont conservés par l'autorité territoriale elle-même. Dans ce cas l'autorité territoriale se devra d'assurer elle-même la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

V/ ORGANISMES COMPÉTENTS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 « portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale » énonce au 5e alinéa de son article 33 les attributions exercées par le **Comité Technique Paritaire (CTP)** en matière d'hygiène et de sécurité.

Par ailleurs, le titre VI (articles 29 à 46) du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié traite du **Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)** dans les collectivités et les établissements employant des agents régis par la loi n°84-53 citée ci-dessus.

Les articles 5, 5-2, 14-1, 18, 24 et 28 de ce décret et l'article 33 du décret n° 87-602 du 30 Juillet 1987 complètent le dispositif en précisant certaines attributions des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les articles 26 et 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié établissent les règles applicables par le CTP qui peut être réuni en qualité de CHS quand il n'en existe pas.

V.1) Le comité technique paritaire (CTP)

L'article 32 de la loi n°84-53 citée ci-dessus précise « *qu'un CTP est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés de moins de 50 agents.* »

Le décret n°85-565 du 30 mai 1985 « relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et à leurs établissements publics » définit les règles de constitution et de fonctionnement de ce comité.

C'est un organisme paritaire qui est :

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2000-542 du 16 juin 2000

Article 4 : « L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements visés à l'article 1er avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité mentionné à l'article 39 (CHS ou CTP) le ou les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité »

Article 4.1 : « La mission de l'agent mentionné à l'article 4 est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Cet agent est associé aux travaux du CHS ou du CTP et assiste de plein droit aux réunions quand la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

En relation avec le médecin du travail, il contribue à la réalisation et à la mise à jour de la fiche des risques professionnels.

- consulté pour avis sur les questions relatives aux problèmes d'hygiène et de sécurité, à l'amélioration des conditions de travail et à l'organisation du travail,
- consulté obligatoirement sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel (art. 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ses compétences recouvrent les questions relatives (art. 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié) :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité,
- aux méthodes et techniques de travail et aux choix des équipements de travail...,
- aux projets d'aménagements, de construction, et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail,
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés ou reconnues inaptes à l'exercice de leur fonction afin de permettre leur reclassement,
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes.

Il a connaissance chaque année (art. 33 du décret du 30 Juillet 1987) des aménagements de conditions de travail accordés aux agents qui reprennent l'exercice de leurs fonctions après un congé longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD). Les refus de l'autorité territoriale de suivre l'avis du service de médecine professionnelle et préventive sur des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ou concernant les femmes enceintes lui sont motivés (art. 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Il est destinataire ou a accès à un certain nombre d'informations :

- les observations faites par les agents chargés d'une fonction d'inspection (art. 46 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- les résultats de toutes mesures et analyses demandées par le service de médecine professionnelle et préventive (art. 18 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- les observations et suggestions consignées sur les registres d'hygiène et de sécurité qui doivent être mis dans chaque service à la disposition des agents (art. 43 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- il examine le rapport annuel du service de médecine professionnelle et préventive (art. 45 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- il est régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels et a connaissance des fiches de risques professionnels (art. 14-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- il procède à l'analyse de ces risques professionnels et délibère chaque année d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels présenté par le président (art. 44 du décret n° 85- 603 du 10 juin 1985 modifié),
- il donne son avis sur un programme annuel de prévention des risques, établi à partir des risques professionnels (art.44 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- il fixe la liste détaillée des réalisations ou des actions qu'il lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir (art. 44 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Il procède à des enquêtes à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle grave (art. 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié). Son président le réunit à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et art. 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Il donne un avis sur :

- la désignation du ou des acteurs de prévention (art. 4 et 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié),
- les règles et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité et sur tout autre document éma-

nant de la même autorité (art. 43 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Il suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine. Il coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre (art. 42 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié). Il est directement concerné par l'exercice du **droit de retrait** en cas de situation de danger grave et imminent (art.5-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié). Il doit avoir à sa disposition le registre spécial des situations de danger grave et imminent (art. 5-3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Il peut entendre le médecin du service de médecine professionnelle et préventive ainsi que l'inspecteur « hygiène-sécurité ».

V.2) Le comité technique paritaire (CTP) assisté d'un comité d'hygiène et sécurité (CHS)

Préalablement à la création de CHS, le CTP est consulté sur leur nombre et leurs compétences. L'organisation, la composition, le fonctionnement et le rôle des CHS sont énoncés à l'article 29 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Quand il existe un CHS, les membres du CTP (art. 28 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié) :

- sont informés des résultats du CHS et reçoivent communication des documents élaborés par le CHS (PV, rapports, études...),
- examinent toute question d'hygiène et de sécurité dont le CHS le saisit ou dont il se saisit lui-même,
- reçoivent communication du rapport sur l'évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le CHS.

V.3) Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

De façon générale, un CHS est institué dans les collectivités de plus de 200 agents titulaires ou non, à temps complet ou non, dans un ou plusieurs services comportant des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité liés à la nature des métiers et des activités, à la nature des équipements de travail ou la destination ou l'aménagement des locaux de travail. L'organe délibérant de la Collectivité fixe après avis du CTP, le nombre de CHS en tenant compte des critères ci-dessus.

Il s'agit d'un organe paritaire, consulté sur les problèmes relatifs à l'hygiène et la sécurité où est présenté, discuté et validé le programme annuel de prévention des services.

Il peut émettre trois types d'acte : des avis, des propositions, des recommandations. En cas d'égalité de voix, les actes sont réputés être rendus. Ces actes ne lient pas l'autorité territoriale qui seule prend la décision de les appliquer.

Il est composé à un nombre égal (le nombre de sièges est fixé par l'organe délibérant de la collectivité entre 3 et 10, chaque représentant a un suppléant) :

- de représentants de la collectivité territoriale (élus et/ou représentants de l'administration) désignés par l'autorité territoriale,
- de représentants du personnel, élus au suffrage direct sur les listes présentées par les organisations syndicales, pour un mandat de 6 ans,
- et du médecin de prévention qui y assiste de plein droit en tant que conseiller de l'autorité Territoriale, des agents et de leurs représentants, avec voix consultative.

Le Président est (généralement) un élu. Il anime et dirige les débats et fait procéder aux votes. Il présente le bilan des risques professionnels et le programme annuel de prévention. En cas d'accident de service grave ou répétitif ou de déclaration de maladie contractée en service, il nomme les enquêteurs parmi les membres du CHS.

Le fonctionnement du CHS est régi par un règlement intérieur. Les règles de fonctionnement définies au décret n°85-565 du 30 mai 1985 lui sont applicables.

Les représentants de l'administration et ceux du personnel peuvent être accompagnés d'experts, avec voix consultative, pour les points mis à l'ordre du jour. En cas de risque grave, il peut être fait appel à un expert agréé; ses frais sont pris en charge par la collectivité.

Les membres du CHS disposent d'un droit d'accès aux locaux qui est accordé dans le cadre de missions précisément établies par le CHS. Il ne s'agit donc pas d'un droit d'accès individuel ouvert aux membres des CHS qui opèrent en délégation paritaire. L'objectif de ces visites est l'information des membres du comité sur la sécurité, l'hygiène au travail et les conditions de travail des personnels examinées en situation. Ces visites ne se substituent pas et ne concurrencent pas les visites effectuées par les inspecteurs « hygiène-sécurité » et les médecins du service de médecine professionnelle et préventive dans le cadre de leur tiers temps.

Les compétences du CHS sont celles du CTP définies ci-dessus et ont trait à différents domaines :

- le respect de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. Il exerce cette mission en étroite collaboration avec le service de médecine professionnelle et préventive et les inspecteurs hygiène-sécurité;
- la participation à l'élaboration des règlements et des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité: le CHS est obligatoirement consulté sur tout document (règlements, consignes, etc.) relatif à l'hygiène et à la sécurité. Les règlements intérieurs adoptés pour la bonne marche de certains ateliers ou les mesures protectrices à l'égard des agents doivent être soumis au CHS. Il renseigne les personnels sur la réglementation et sur les consignes émanant de l'autorité compétente, sur le choix des méthodes et des techniques de travail et sur celui des équipements de travail et des équipements de protection. En cas d'introduction de nouvelles technologies, il est informé des conséquences sur la sécurité et la santé des agents et des solutions retenues pour les prévenir;
- l'analyse des risques professionnels encourus par les agents: le CHS a un rôle d'investigation et de conseil auprès de l'autorité Territoriale en matière de prévention des risques professionnels ou à caractère professionnel. Il est aidé par les relais de prévention, le conseiller en prévention, les inspecteurs « hygiène-sécurité », le médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Son rôle est triple:

- le CHS prend connaissance des observations et des suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre « hygiène et sécurité ». C'est sur ce registre, entre autre, que pourra s'appuyer le conseiller en prévention pour préparer chaque année un rapport annuel sur l'évolution des risques et un programme annuel de prévention soumis au CHS par son président.

Ce registre est obligatoire dans chaque service ou groupe de service quels que soient les effectifs et doit être facilement accessible au personnel. Il est mis à la disposition des agents et des usagers. Il peut être consulté par tout fonctionnaire du service, par les relais de prévention, par l'inspecteur « hygiène-sécurité », par les médecins du service de médecine professionnelle et préventive et par les membres du CHS.

Dans les services qui accueillent du public, un registre d'hygiène et de sécurité peut également être mis à la disposition des usagers. Ils doivent être informés de l'existence de ce registre;

- le CHS, en collaboration étroite avec le service de médecine professionnelle et préventive, joue un rôle de conseil de l'autorité Territoriale

en vue de la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et contre les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il suggère toutes mesures visant à améliorer l'hygiène et la sécurité (reclassement) et coopère aux actions de formation des agents dans ce domaine;

- le CHS procède à une enquête 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). Chaque enquête est conduite par deux membres du CHS, l'un représentant l'autorité territoriale, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du CHS, par les médecins de médecine professionnelle et préventive et peuvent recueillir l'avis des relais de prévention, du conseiller en prévention et de l'inspecteur hygiène et sécurité. Dans tous les cas, le CHS est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui lui sont données.

Une fois par an, il examine le rapport annuel établi par le service de médecine professionnelle et préventive.

VI/ CONTRÔLE DES CONDITIONS D'APPLICATION DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La fonction d'inspection telle qu'elle est définie à l'article 5 du décret n°85-603 modifié a fait et fait encore débat:

- s'agit-il pour les collectivités locales de créer une inspection type « inspection du travail » qui aurait la charge de sanctionner les manquements aux obligations? Cependant, seule l'autorité territoriale dispose du pouvoir de sanction. Peut-elle le déléguer aux agents chargés de la fonction d'inspection?
- ou l'autorité territoriale ne dispose-t-elle pas là d'un pouvoir d'auto-contrôle? Certains le jugent abusif et d'autres pensent qu'il ne sera pas exercé!
- ou encore, s'agit-il, pour l'autorité territoriale, de mettre en place un **contrôle de gestion** afin de vérifier que ce qui est fait en matière d'hygiène et de sécurité, l'est fait en accord avec la réglementation en vigueur?

En fait, l'analyse qui prévaut aux chapitres précédents montre que, compte tenu de l'organisation de l'Administration territoriale et puisque l'Autorité territoriale exerce les responsabilités de Chef d'établissement, il lui est nécessaire de disposer d'une structure **d'alerte et d'audit** pour être informée des conditions d'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail par son administration et ses services.

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000

Article 5 : « L'autorité territoriale désigne également, après avis du comité mentionné à l'article 39, le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité ou peut passer convention à cet effet avec le centre de gestion.

Ces agents contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions ».

...

VI.1) Le contrôle des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité

Le contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité apporte une expertise (audit) et contribue à la prévention des risques professionnels. L'agent chargé de la fonction d'inspection (IHS⁴) a un rôle d'impulsion et de coordination dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de la prévention de la santé et de la sécurité au travail. Dans ces conditions, l'IHS aura en charge :

- de contrôler les conditions d'application des règles définies au titre III du livre II du code du travail et des décrets pris pour son application,
- d'émettre un avis sur les règlements et consignes que l'Autorité territoriale compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,
- d'exercer une vigilance et une veille sur l'application de cette réglementation par les services,
- de proposer à l'autorité territoriale des mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels dans les services,
- en cas d'urgence, de proposer des mesures immédiates.

Pour exercer sa fonction, l'IHS doit donc :

- exercer des contrôles de conformité au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles de sécurité, d'hygiène au travail et d'ergonomie,
- prodiguer des recommandations et des propositions, en ce domaine,
- réaliser des expertises en prévention pour les personnes, les biens et l'environnement.

Ses connaissances et sa compétence lui permettent de s'associer à l'équipe pluridisciplinaire en santé-sécurité au travail pour tous les projets s'inscrivant dans son champ de compétence (rénovation, construction, adaptation de matériaux et ou de matériels, aménagements de locaux, organisation du travail, etc.). Le soutien qu'il apporte permet d'éliminer, de réduire et/ou de prévenir les dangers liés aux différentes activités de la collectivité territoriale et diminue ainsi les risques potentiels d'accidents ou de maladies liés au travail. Par ailleurs, son action vise à vérifier que les diligences normales sont effectuées et que par conséquent les obligations de l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité sont remplies. Ainsi, l'action des IHS doit concourir à protéger l'autorité territoriale lors de la mise en cause de sa responsabilité (civile, administrative et pénale).

VI.2) Quelle position occupe l'IHS dans le dispositif décisionnel ?

Afin d'assurer sa fonction d'inspection telle qu'elle est déclinée dans le décret n° 85-603 modifié, l'IHS ne devrait rendre compte directement qu'aux « décideurs », Autorité territoriale ou éventuellement Direction générale des services, auxquels il appartient de prendre ou de faire prendre les dispositions nécessaires à un retour à une situation « normale », voire de sanctionner les responsables des manquements constatés. Dans ces conditions, l'IHS doit être rattaché soit directement à l'autorité territoriale, soit à une entité lui permettant de disposer, par rapport aux services et à l'administration, d'une indépendance technique et décisionnelle vis-à-vis des différents services.

En effet, la responsabilité de l'IHS serait engagée si, suite à un accident ou à une maladie, il était constaté qu'il n'a pas informé l'Autorité territoriale, et les services, de faits dont il avait connaissance. Ce positionnement a pour but de garantir les remontées d'informations à un niveau hiérarchique nécessaire et suffisant pour prendre les décisions en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. L'autorité territoriale doit assurer à l'IHS cette indépendance et cette autonomie vis-à-vis de l'Administration et doit conférer à l'agent qui assure cette fonction un statut d'agent « protégé ».

VI.3) Les conditions nécessaires aux contrôles d'application des règles d'hygiène et de sécurité

Pour accomplir ses fonctions, l'IHS doit :

- être un professionnel de la prévention (expertise législative, réglementaire et technique en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail),
- avoir libre accès à tous les lieux de travail (contrôle de l'application de l'ensemble des règles de sécurité, d'hygiène au travail et d'ergonomie),
- disposer du temps nécessaire pour remplir ses fonctions,
- être destinataire de l'ensemble des données (rapport sur l'évolution des risques professionnels, fiche de données de sécurité, information concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, programme annuel de prévention, règles, fiches de poste, consignes établies par la collectivité, etc.), de tous documents liés au domaine de l'hygiène et de la sécurité et des registres rendus obligatoires par les lois et décrets en vigueur relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- être en mesure d'obtenir tous les renseignements qu'il jugera utiles et nécessaires pour l'accomplissement de sa mission (note de service, échanges de courrier, rapports internes, etc.),
- avoir toutes les facilités pour contacter les acteurs de prévention de la collectivité (chefs d'établissement, agents chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, médecin du travail, membres des comités compétents en matière d'hygiène et de sécurité, relais de prévention...),
- pouvoir animer et/ou participer aux groupes de travail en rapport avec son champ de compétence,
- pouvoir s'autosaisir de tout problème ayant trait à la sécurité, à l'hygiène du travail et à l'amélioration des conditions de travail,
- avoir la possibilité de faire cesser les travaux s'il estime que les protections contre les risques graves et/ou répétitifs sont insuffisantes,
- disposer de la possibilité d'assurer sa formation continue.

L'IHS exerce ses activités en toute indépendance, en observant les règles de la déontologie.

Les interventions des IHS donnent lieu à l'établissement d'un **compte rendu écrit**, adressé à l'Autorité territoriale, précisant les dysfonctionnements constatés en matière d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail ainsi que des propositions utiles pour y remédier. L'Autorité territoriale transmet, avec ses commentaires, les rapports de l'IHS au chef d'établissement.

VII/ MÉDECINE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTIVE

La nécessité d'une surveillance médicale a été rappelée par le décret n°2000-542 du 16 juin 2000 et la mission du service de médecine professionnelle et préventive a été précisée.

C'est un rôle essentiellement **préventif** alliant **une surveillance médicale des agents** dont le but est d'éviter toute altération de leur santé du fait de leur travail en veillant à leur état de santé et aux risques de contagion, à **une surveillance de leurs conditions de travail**.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive⁵ est à la fois le conseiller de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants. Les conditions de son exercice (cursus laboris, indépendance, déontologie, temps consacré aux différentes missions) sont précisées.

VII.1) Organisation des services de médecine professionnelle et préventive

Article 10: « Les collectivités et établissements visés à l'article 1^{er} disposent d'un service de médecine professionnelle et préventive dans les conditions définies aux articles L 417-26 à L 417-28 du code des communes et au III de l'article 119 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ».

Chaque collectivité ou établissement doit disposer de médecins de prévention titulaires d'un titre reconnu de médecine du travail (certificat d'études spécialisées de médecine du travail ou titre équivalent).

Ces médecins appartiennent :

- soit au service créé par la collectivité ou l'établissement,
- soit au service créé par le centre de gestion de la fonction publique territoriale,
- soit au service commun à plusieurs collectivités auxquelles elles sont adhérentes,
- soit à un service de médecine du travail inter-entreprises (avec lequel l'autorité territoriale passe une convention),
- soit au service médical du travail et de l'agriculture agréé.

Le médecin doit disposer au minimum pour effectuer ses missions d'une heure par mois :

- pour 20 agents,
- et pour 10 agents nécessitant une surveillance médicale particulière (agents de l'article 22 du décret n°85-603 modifié).

Il consacre le tiers de ce temps à une activité en milieu de travail.

- Le médecin de prévention peut être assisté par du personnel infirmier et/ou par du personnel de secrétariat médico-social.
- Il exerce ses activités en toute indépendance, en observant les règles de la déontologie et de l'éthique médicales. Il est tenu au secret professionnel et médical.
- Il assiste de plein droit aux séances du CHS.

Le médecin de prévention est **le conseiller de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants**. Pour cela, il assure une surveillance médicale des agents et des actions sur le milieu professionnel (visites de locaux, études de poste, participation à des enquêtes épidémiologiques...) pour ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'hygiène des locaux de service,
- l'hygiène dans les restaurants administratifs,
- l'information sanitaire.

VII.2) Activité de surveillance médicale des agents

Tous les agents doivent bénéficier d'une visite lors de leur embauche et d'un examen médical annuel (code des Communes art. L 417-28).

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des handicapés, des femmes enceintes, des agents dont les conditions de travail présentent des risques spéciaux⁶, des agents réintégré après un congé longue maladie (CLM) ou un congé longue durée (CLD), des agents souffrant de pathologies particulières.

Il définit alors la nature et la fréquence des visites médicales qui deviennent obligatoires.

Le médecin de prévention pratique des examens médicaux pour les agents de la collectivité.

Il peut recommander des examens médicaux complémentaires.

VII.3) Actions sur le milieu professionnel

Lors de son tiers temps, le médecin de prévention étudie les actions à mener sur le milieu du travail en participant et en animant des groupes de travail et de réflexion sur les conditions de travail des agents.

Il peut assurer des visites de locaux, des études de poste, et toute action de nature à lui apporter des informations en ce domaine.

Le médecin de prévention propose des actions correctives suite à ces visites.

Il est associé aux actions de formation à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail, ainsi qu'à la formation des secouristes.

Il est consulté sur les projets de construction ou d'aménagement des bâtiments administratifs et techniques et les modifications apportées aux équipements.

Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions, notamment sur l'accessibilité des locaux aux handicapés.

Il est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leur modalité d'emploi.

Le médecin de prévention peut par ailleurs, demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il informe le CHS des résultats de ces mesures et analyses.

Il propose et participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

Il est informé par l'autorité territoriale de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

La fiche d'exposition des risques professionnels

Le médecin de prévention établit sous la responsabilité de l'autorité territoriale une fiche dans laquelle sont recensés les risques professionnels propres au service entrant dans son champ d'intervention.

Cette fiche mentionne les effectifs potentiellement exposés à ces risques.

La réalisation de cette fiche et son suivi s'effectuent en liaison avec le conseiller en prévention ou le relais de prévention du service. Cette fiche est soumise pour avis au CHS compétent et est transmise pour information à l'IHS.

Pour établir cette fiche, le médecin devra avoir accès à tout type d'informations utiles à l'établissement de la fiche.

Aménagement des postes de travail

Tenant compte de l'âge, de la résistance physique ou de l'état de santé des agents, le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des tâches.

Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Le refus de l'autorité territoriale de prendre en considération les propositions du médecin doit être motivé.

VII.4) Bilan et rapports

Chaque année le médecin du service de médecine professionnelle et préventive doit établir et transmettre à l'autorité territoriale, ainsi qu'au CHS (CTP), un rapport d'activité dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée aussi bien de son activité en milieu de travail que de son activité de surveillance médicale des agents.

VIII/ QUELLES FORMATIONS EN SANTE-SECURITE AU TRAVAIL POUR LES AGENTS TERRITORIAUX ?

Suite à la publication du décret n° 85-603 modifié, la formation en matière de prévention des risques professionnels donne lieu à un vaste débat sur les moyens à mettre en œuvre⁷.

Le point de vue exprimé ici tient compte de l'analyse sur les missions et les fonctions des différents partenaires. Parmi ceux-ci, il est important de différencier les agents qui ont reçu **une délégation spécifique soit comme relais de prévention (art. 4), soit comme chargé d'assistance et de conseil (art. 4-1), ou comme chargé du contrôle (art. 5)**, de ceux qui **dans le cadre de leur métier** ont besoin de connaître et d'intégrer à leur pratique quotidienne les règles d'hygiène et de sécurité.

VIII.1) Les acteurs de prévention désignés par le décret n° 85-603 modifié (art. 4, 4-1, 5 et 8)

Pour les agents désignés aux articles 4-1 et 5, le décret stipule qu'ils doivent bénéficier d'une formation préalablement à leur prise de fonction.

Compte tenu de la spécificité de leurs missions, ces agents doivent, à notre sens, disposer d'une formation initiale professionnelle dans le domaine de la prévention des risques au travail (hygiène du travail, ergonomie, gestion des risques au travail, etc.). Des formations à Bac+2 (DUT hygiène - sécurité environnement) ou à Bac+4/5 (maîtrises, DEA, DESS, Ecoles d'Ingénieur etc.) existent dans les universités ou dans les écoles⁸.

Il convient alors dans la fonction publique territoriale, de rendre possible le recrutement de personnes qui disposent des compétences validées par l'un de ces diplômes. À cet égard, la mise en place, dans le courant de l'année 2002, dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux d'une spécialité « prévention et gestion des risques » comprenant différentes options comme « sécurité du travail » et « sécurité et prévention des risques » est de nature à permettre le recrutement de professionnels de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

C'est alors par une formation continue que le maintien de leur qualification professionnelle ou l'adaptation aux connaissances et aux techniques nouvelles pourra se faire au même titre que pour les autres agents territoriaux⁹. Par ailleurs, du fait de leurs compétences, ces acteurs de prévention pourront participer à la formation à l'hygiène et à la sécurité des autres agents territoriaux.

Par ailleurs, les relais de prévention (art. 4) doivent également bénéficier d'une formation préalable à leur prise de poste mais c'est compte tenu de leurs situations de travail et des tâches exercées dans leur secteur d'activité et de compétence, que cette formation leur sera dispensée. Celle-ci sera d'ailleurs mise en place avec l'assentiment du chef d'établissement sous la responsabilité duquel est placé le relais de prévention. Elle reprendra les éléments mentionnés au paragraphe 3 ci après.

De plus, les membres des CTP/CHS représentant le personnel doivent bénéficier de 5 jours de formation (art. 8). Au cours de ceux-ci, la formation dispensée doit fournir les éléments de législation et de réglementation, les principes permettant de mettre en place une évaluation et la maîtrise des risques professionnels concernant les locaux, les postes et les situations de travail ainsi que les éléments de la gestion du risque (registres, conformités, habilitations, contrôles obligatoires, enquête accident, etc.).

VIII.2) Les agents territoriaux mentionnés à l'article 6 du décret n° 85-603 modifié

Pour les agents territoriaux mentionnés à l'article 6 du décret n°85-603 modifié, la formation aura pour objet de les instruire des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs collègues de travail et celle des usagers du service.

Qui ?	• tous les agents placés sous la responsabilité de l'Autorité Territoriale.
Quand ?	• à l'entrée en fonction,
	• occupant un poste ou exerçant une fonction nécessitant des compétences particulières exigeant par exemple une habilitation,
	• lors d'un changement de fonction, de techniques, de matériels, de locaux, exposition à risque nouveau,
	• suite à accident ou maladie grave ou répétitif,
	• à la demande de la MPP pour les agents qui reprennent leur activité après un arrêt lié à un accident ou à une maladie contractée en service.
Où ?	• sur le lieu de travail.
Comment ?	• pendant les heures de service.
Pourquoi ?	• instruire l'agent pour sa propre sécurité, celle de ses collègues, celles des usagers.
Sur Quoi ?	• conditions de circulation (issues de secours...),
	• conditions d'exécution du travail (comportement au poste de travail, fonctionnement des dispositifs de protection),
	• dispositions à prendre en cas de sinistre,
	• responsabilités encourues.

VIII.3) Le contenu des formations hygiène- sécurité conditions de travail

Il portera sur l'origine des risques et sur l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent et enseignera le geste « sécurité » élément indissociable du geste « production ».

C'est donc par rapport aux activités réelles de l'agent que la formation devra être donnée. Elle devra être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et spécifique aux risques auxquels l'agent est exposé. Elle sera liée aux risques de l'établissement et aux risques des situations de travail.

Cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, portera en particulier sur **les conditions de circulation sur les lieux de travail** et, notamment, les issues et dégagements de secours, **les conditions d'exécution du travail** et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et **les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre**.

Enfin, tous les agents qui accomplissent des tâches spécifiques devront suivre et mettre à jour régulièrement les formations permettant de leur délivrer les habilitations et les autorisations liées au poste (par exemple: conduite d'engins, habilitation électrique, secouristes, etc.).

Le contenu de la formation devra :

- fournir les éléments de la législation, de la réglementation et de la normalisation et préciser les obligations de l'employeur,
- donner les éléments d'identification du danger (définition, nature, méthodes d'analyse, etc.) et d'analyse du risque [facteur de risque

(facteurs étiologiques, facteurs aggravants, groupe à risque), méthodes d'évaluation (métrologie, analyse ergonomique, épidémiologie, etc.)],

- donner les éléments de maîtrise du risque de manière à assurer les diligences normales et à garantir la santé-sécurité des personnes (éléments techniques, organisationnels et managériaux, sociologiques, informationnels et formationnels...),
- préciser les éléments de la gestion du risque (registres, conformités, autorisations de travail et habilitations, inspections et contrôles obligatoires, retour d'expérience, gestion post-accident, secours, etc.).

Il devra être procédé dans la mesure du possible à des études de cas en s'inspirant des missions de la direction et/ou du service d'origine, de la catégorie (agents, acteurs de prévention), de la qualification et des tâches exécutées (statuts, métiers), de la formation initiale (et/ou complémentaire) et de l'expérience professionnelle des stagiaires.

Formations liées à l'exécution des tâches

Comme le stipule l'article 7 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 :

- la formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service,

dans ce cas, l'action de formation à la sécurité a pour but d'expliquer à chaque agent l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent et d'enseigner que le geste « sécurité » est un élément indissociable du geste « production ».

C'est donc par rapport aux missions à remplir et aux activités réelles de l'agent que la formation devra être donnée. L'analyse du poste doit permettre à l'agent de définir s'il occupe un poste dit à risque¹⁰ ou un poste de sécurité¹¹, et donc d'acquérir les bases indispensables pour lui permettre de mettre en œuvre les moyens d'assurer sa sécurité;

- cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, porte en particulier sur **les conditions de circulation sur les lieux de travail** et, notamment, les issues et dégagements de secours, **les conditions d'exécution du travail** et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, et **les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre**,

La formation doit alors être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et spécifique aux risques auxquels l'agent est exposé.

Elle est liée aux risques de l'établissement (E.R.P., I.G.H., Installations classées pour la protection de l'environnement, etc.) et aux risques du poste de travail.

Pour les formations liées à la circulation sur les lieux de travail, il s'agit :

- de montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il est appelé à travailler et les chemins pour se rendre aux locaux sociaux (lavabos, vestiaires, cantine, réfectoire, infirmerie, etc.);
- de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre;
- de lui donner les instructions d'évacuation pour les cas, notamment, de sinistre, d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou de liquides inflammables ou toxiques, si la nature des activités exercées le justifie;
- de lui donner des indications précises concernant la signalisation de sécurité ou de santé qui portent notamment sur la signification des panneaux, des couleurs de sécurité, des signaux lumineux et acoustiques;
- de l'informer des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail dans l'établissement ou sur les chantiers.

Pour les formations liées aux conditions d'exécution du travail, il s'agit :

- d'enseigner à l'agent les dangers auxquels il est exposé et les risques qui en découlent;
- d'enseigner les comportements et les gestes les plus sûrs, en ayant recours, si possible, à des démonstrations;
- de préciser les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle et des substances et préparations dangereuses;
- d'expliquer à l'agent les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle d'autres agents;
- de montrer à l'agent le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et lui expliquer les motifs de leur emploi;
- de donner à l'agent une formation spécifique relative aux prescriptions à respecter, aux conditions d'exécution des travaux, aux matériels et outillages à utiliser.

Pour les formations liées à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre, il s'agit de préparer l'agent à la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail. Cette formation n'a pas pour but de former des secouristes, mais de donner à l'agent, lorsqu'il est témoin d'un accident ou d'une intoxication :

- les instructions nécessaires pour qu'il puisse, dans le cadre des mesures arrêtées par l'Autorité, prendre les dispositions concourant à la sauvegarde de la victime;
- les instructions nécessaires pour qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique.

Par ailleurs, doivent bénéficier d'une formation spécifique, tous les agents lorsqu'ils sont affectés à des tâches comportant pour tout ou partie :

- l'emploi de machines portatives ou non;
Formation à l'utilisation des équipements de travail,
Formation à l'utilisation des écrans de visualisation...
- des manipulations ou l'utilisation de produits chimiques;
Formation générale à l'utilisation et à la manipulation des produits chimiques,
Formations spécifiques des travailleurs exposés au benzène, au plomb métallique et à ses composés, aux gaz de fumigation...
Formation à la sécurité et information des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérigènes...
- l'utilisation des appareils et des éléments radioactifs;
Formation à la manipulation des appareils de radioscopie industrielle et de radiographie industrielle,
Personne compétente en radioprotection...
- des contacts avec des agents biologiques;
Formation à la sécurité et information des travailleurs exposés au risque biologique...
- des travaux mettant en contact avec des animaux dangereux;
- des opérations de manutention;
Formation à la manutention manuelle de charges...
- des opérations d'entretiens, de maintenance des matériels et des installations de l'établissement;
Formations aux risques électriques (habilitations),
Formation aux travaux effectués sur les ascenseurs, ascenseurs de charges, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de véhicules...
- la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature;
Formation à la conduite des :
 - appareils de levage,
 - chariots automoteurs de manutention,
 - engins de chantier,
 - grues,
 - sur voies ferrées,

- véhicules ou bateaux effectuant des transports de matières dangereuses par route ou sur les voies de navigation intérieure,

- l'intervention en milieu particulier, Formation professionnelle de qualification des travailleurs intervenant en milieu hyperbare,
- l'utilisation de certains équipements de protection individuelle nécessitant une formation et un entraînement spécifiques, Formation à l'utilisation des E.P.I. (A.R.I., etc.)...

Formations liées à l'accomplissement de missions particulières en hygiène ou en sécurité, éventuellement demandées par des réglementations spécifiques :

• Sécurité Incendie

En fonction du classement de son établissement, le chef d'établissement est tenu de mettre en place une structure capable de gérer préventivement et curativement la lutte contre l'incendie.

Dans les établissements relevant du code du travail (art. R. 232-12-21), il doit désigner des agents pour la mise en œuvre des moyens de premiers secours. La formation doit porter sur :

- les risques d'incendie et d'explosion,
- les moyens de secours et leur mise en œuvre,
- les différentes manœuvres à exécuter,
- l'organisation de la lutte contre le feu dans l'établissement,
- les procédures d'intervention et d'évacuation,
- les consignes spécifiques à l'établissement et particulières à certains risques.

Dans les établissements recevant du public (ERP), la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie a été fixée par l'arrêté du 18 mai 1998. Les personnels permanents des services de sécurité incendie dans les E.R.P. doivent justifier d'une des trois qualifications suivantes :

- premier degré : agent de sécurité incendie, ERP 1,
- deuxième degré : chef d'équipe de sécurité incendie, ERP 2,
- chef de service de sécurité incendie, ERP-IGH 3.

Les certificats correspondants à ces qualifications sont délivrés par des organismes de formation agréés. L'arrêté du 18 mai 1998 fixe également les conditions de formation (programme, épreuves d'examens, etc.).

Dans les immeubles de grande hauteur (IGH), la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie a été fixée par l'arrêté du 18 mai 1998. Les personnels permanents des services de sécurité incendie des IGH doivent justifier d'une des trois qualifications suivantes :

- premier degré : agent de sécurité incendie, IGH 1,
- deuxième degré : chef d'équipe de sécurité incendie, IGH 2,
- chef de service de sécurité incendie, ERP-IGH 3.

Les certificats correspondants à ces qualifications sont délivrés par des organismes de formation agréés. L'arrêté du 18 mai 1998 fixe également les conditions de formation (programme, épreuves d'examens, etc.).

• Secourisme

L'article 13 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 stipule que « dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux (arrêté du 19 mars 1993 liste des travaux dangereux), un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours d'urgence ».

Il s'agit soit de la formation des secouristes en milieu de travail (sauveteurs-secouristes du travail : SST), soit de la formation aux premiers secours (2 niveaux : formation de base et formation aux activités de premiers secours en équipe).

L'ensemble des données présentées dans ce document ne constitue pas une liste exhaustive.

IX/ QUEL MODELE D'ORGANISATION EN SANTE-SECURITE AU TRAVAIL ?

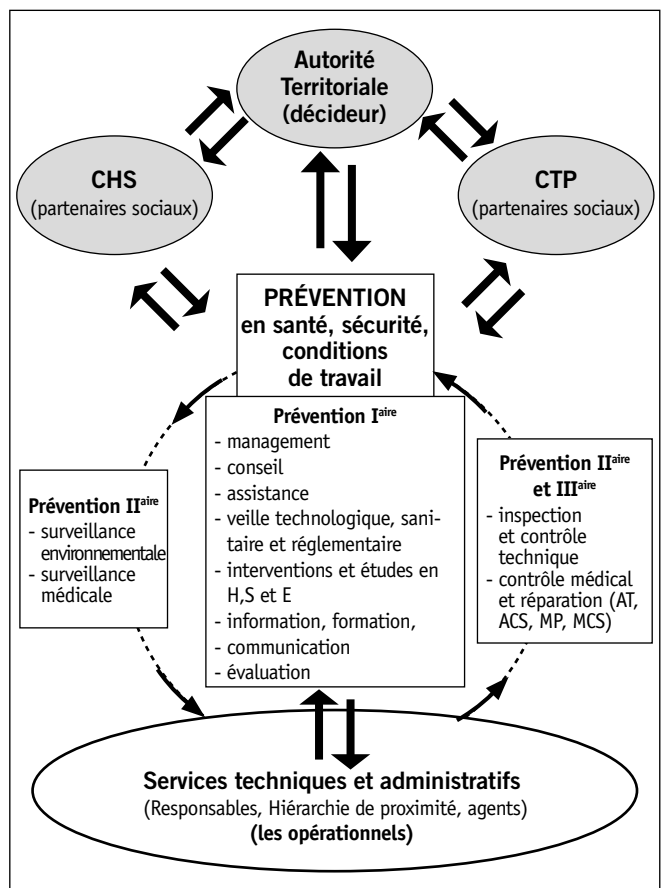
Un modèle d'organisation pertinent en matière de prévention est celui qui permet d'atteindre efficacement les objectifs généraux suivants :

- améliorer l'organisation et les conditions de travail,
- créer le bien être au travail,
- améliorer la qualité du service public.

Il s'agit, en effet, selon un consensus international, d'assurer les activités en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui comportent trois volets :

1. le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail,
2. l'amélioration des conditions et du milieu du travail pour assurer la sécurité et la santé au travail,
3. l'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le présent contexte, l'expression « culture d'entreprise » désigne les systèmes de valeurs adoptés par une entreprise donnée. En pratique, elle se reflète dans les méthodes de gestion, dans la politique appliquée en matière de personnel, de participation, de formation et dans la gestion de la qualité de l'entreprise » OIT/OMS Genève 5-7 avril 1995. En effet, la prévention et la promotion de la santé sont les deux facettes de l'objectif essentiel de la santé et sécurité au travail. L'une et l'autre visent la santé optimale (et non les soins) des travailleurs par une action d'anticipation en amont de la maladie.

Modèle d'organisation de la prévention des risques professionnels



La prévention se propose d'éviter ou de réduire le nombre et la gravité des maladies professionnelles ou d'accidents de travail et fait essentiel-

lement appel à des moyens techniques individuels ou collectifs (prévention primaire, secondaire et tertiaire). Si la prévention médico-environnementale secondaire inscrite dans le cadre de la surveillance spéciale des travailleurs exposés au risque professionnel constitue une approche nécessaire, elle reste cependant largement insuffisante. Si nous voulons infléchir sensiblement la courbe des risques professionnels et réduire l'incidence des maladies liées au travail, seule l'intervention en amont sur la situation de travail est en mesure d'apporter des solutions efficaces et durables.

La promotion de la santé élargit le concept de prévention classique. Elle a pour objectif de mettre à la disposition des travailleurs les moyens de maintenir et d'augmenter leur capital santé. Ces moyens ne sont plus seulement techniques mais aussi sociaux, culturels, éducatifs et économiques.

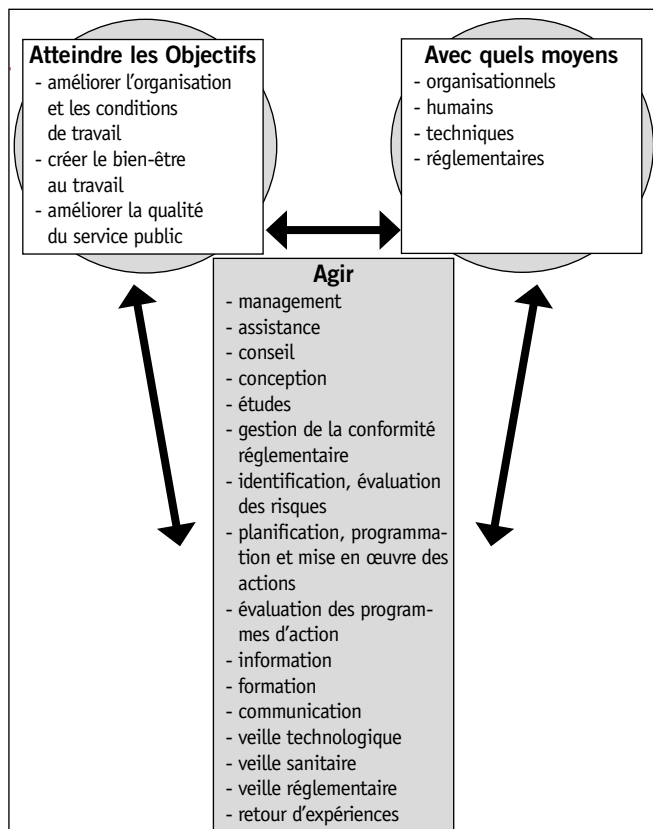
IX.1) La gestion et la maîtrise du risque

À cet effet, l'organisation de la prévention et la gestion du risque peuvent être définies comme un processus intégrant dans le fonctionnement global de l'organisation ou du système (entreprise, service, institution) l'analyse et la maîtrise du risque (identification, quantification, priorités, action, suivi et évaluation). Cette démarche est censée élaborer le processus décisionnel plus ou moins complexe, en fonction des problèmes à traiter, répondre à des considérations sociales, économiques et stratégiques et atteindre des résultats conséquents et pertinents en matière de santé et de sécurité au travail.

IX.2) Une véritable démarche de prévention

Elle consiste dans une approche globale systémique, participative et multidisciplinaire, à analyser la ou (les) situations(s) de travail.

Organisation de la prévention : objectifs et démarche



Toute situation de travail doit être appréhendée dans un contexte donné comme un ensemble de déterminants existants, en inter relation et en interaction au cours de l'activité de travail.

La situation de travail peut-être décrite comme la confrontation de divers éléments :

- un système d'organisation,
- des objectifs (production, qualité, sécurité, satisfaction des usagers...),
- des moyens techniques,
- des ressources humaines,
- des conditions d'exécution.

L'ensemble de ces éléments représente les déterminants de l'activité de travail.

IX.3) Affirmation des principes de prévention

Pour mettre en place une véritable organisation de la prévention et de la promotion de la santé-sécurité au travail, l'Autorité territoriale doit énoncer clairement et explicitement les principes fondateurs de sa politique en la matière.

Ces principes seront consignés dans une charte de santé-sécurité au travail constituant une référence et une procédure de bonne pratique et comprenant :

- un consensus technique, scientifique, organisationnel et social,
- un outil du management des ressources humaines et du dialogue social,
- l'affirmation et la formalisation des orientations de politique générale concernant la santé au travail au regard des principes d'éthique et de lois en vigueur,
- la formalisation des principes généraux concernant la maîtrise du risque professionnel intégré dans le système de management des ressources humaines,
- l'affirmation des principes de responsabilité et d'engagement,
- l'affirmation et la formalisation des principes de participation et de transparence.

IX.4) Les actions à mener

La mise en place d'un système organisationnel [transparent, multidisciplinaire, partagé et construit de façon concertée entre les décideurs, l'encadrement hiérarchique et de proximité, les professionnels de la santé-sécurité et des conditions de travail, les partenaires sociaux et les agents concernés] doit être porteur d'actions d'amélioration continue en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les actions peuvent se décliner en termes de (voir la figure nommée « **organisation de la prévention : objectifs et démarche** » située à gauche de ce texte) :

- management,
- assistance,
- conseil,
- conception,
- études,
- gestion de la conformité réglementaire,
- identification, évaluation des risques,
- planification, programmation et mise en œuvre des actions,
- évaluation des programmes d'action,
- information, formation,
- communication,
- veille technologique,
- veille sanitaire,
- veille réglementaire,
- retour d'expérience.

IX.5) Les moyens à mettre en œuvre

Pour atteindre les objectifs et assurer son bon fonctionnement et son intégration dans le système institutionnel, l'organisation de la prévention doit se doter de moyens suivants :

• les moyens humains

Par-delà les acteurs de la prévention tels que définis dans le décret modifié, il semble indispensable de créer une fonction de coordination. Cette fonction assure non seulement la veille, le suivi des études mais aussi l'accompagnement des projets. Elle joue un rôle capital dans la transmission des informations et en matière de communication.

• les moyens techniques

Face aux évolutions technologiques, le dispositif de prévention nécessite l'acquisition d'outils d'analyse des procédures du travail et de matériels de mesure (exemple: ambiances physiques).

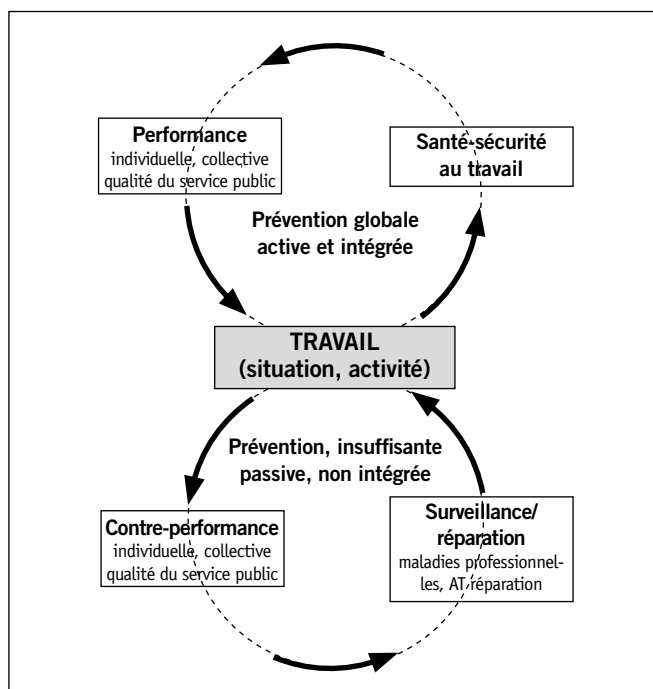
Elle nécessite aussi des moyens de déplacement (la prévention: c'est aussi là où ça se passe) et de transmission rapide de l'information.

• les moyens économiques

Il convient de prévoir un budget pour assurer les objectifs d'une véritable politique de prévention (formation, documentation, mise en conformité, travaux, acquisition de matériels, etc.). La mise en place d'un fonds national de prévention dans la fonction publique territoriale devra permettre d'engager des actions dans ce qui peut être énoncé en trois grands volets :

- la veille législative et réglementaire qui concerne notamment les bâtiments, les vérifications périodiques obligatoires, les équipements de travail, les circulations, les protections collectives et les protections individuelles...
- la veille sanitaire qui concerne les études et enquêtes épidémiologiques, permettant de tirer des enseignements à la suite d'accidents de service, d'incidents répétitifs, de maladies professionnelles...

Quelle organisation pour quelle performance ?



- les projets portant sur la création d'une nouvelle structure, la modification d'une organisation de travail, les nouvelles dispositions gouvernementales (emplois jeunes, ARTT...).

En fait, tout ce qui peut entraîner des modifications concernant l'activité des agents.

Ces trois points constituent l'ossature d'une démarche de prévention qui doit être soumise régulièrement à l'approbation des instances paritaires CTP/CHS qui fixent, chaque année, le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Pour faciliter la construction de cette démarche, il s'avère de plus en plus nécessaire de faire appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication :

- internet,
- intranet,
- banques de données,
- indicateurs statistiques,
- téléconférence,
- réseaux divers...

Dans cette optique, on relève deux grandes orientations en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail dans le décret du 16 juin 2000 :

- une harmonisation de la réglementation sur le plan national, avec une mise en conformité liée à la transposition de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la protection de la santé et de la sécurité au travail,
- un renforcement des missions des acteurs de la prévention que sont :
 - le Chef d'établissement (représentant l'Autorité territoriale),
 - le relais et le conseiller de prévention,
 - l'inspecteur hygiène et sécurité,
 - le médecin de prévention,
 - les membres des instances paritaires (CTP ou CHS).

À ce jour, on constate malheureusement que le décret est peu appliqué dans sa globalité et qu'il reste un important travail de fond à mener en matière de prévention (en hygiène, sécurité, conditions de travail) pour rattraper un retard considérable et se mettre en conformité avec les exigences de la réglementation et les principes de prévention globale intégrée.

Conclusion

Aujourd'hui, on doit prendre conscience que la démarche de prévention ne saurait se limiter à la seule application des règles d'hygiène et de sécurité.

En effet, elle passe de plus en plus par une analyse globale des situations de travail.

Cette démarche pour être véritablement opérante se doit d'être systémique, participative, permanente et transparente.

Il est donc nécessaire d'adopter un programme annuel ou même pluriannuel de prévention qui doit être négocié et intégré dans le fonctionnement général de la collectivité territoriale.

La prévention ne se fait que s'il y a véritablement une volonté politique avec un engagement des élus et des responsables hiérarchiques.

C'est une démarche qui ne se prescrit pas mais, qui au contraire, s'impulse et s'accompagne.

Face à l'évolution des pratiques professionnelles, au regard des exigences d'un véritable service public, elle doit être reconnue comme un véritable vecteur de la communication car elle est partie intégrante de la démarche - permanente - de prévision et d'adaptation aux changements.

(1) Depuis la parution du décret n° 85-603, il est d'usage, dans les Collectivités territoriales, d'employer les appellations ACMO, ACMI, ACFI pour désigner les différents acteurs désignés par la réglementation. Les auteurs de ce document n'ont pas souhaité conserver ces qualificatifs, considérant que ces dénominations ne font pas sens. La parution du décret modificatif n° 2000-542 amenant quelques définitions sur les fonctions des acteurs de prévention, les auteurs de ce document préfèrent employer les dénominations utilisées par les professionnels de la prévention des risques professionnels lors de la mise en place de structures opérationnelles de prévention.

(2) Celui qui assure la direction opérationnelle d'un établissement pour le compte du chef d'entreprise / de l'Autorité territoriale. Par établissement, il faut entendre une unité technique de production dotée d'un matériel et d'un personnel propres, constituant une fraction de l'entreprise ou pouvant coïncider avec l'entreprise (Larousse).

- (2) *Celui qui assure la direction opérationnelle d'un établissement pour le compte du chef d'entreprise / de l'Autorité territoriale. Par établissement, il faut entendre une unité technique de production dotée d'un matériel et d'un personnel propres, constituant une fraction de l'entreprise ou pouvant coïncider avec l'entreprise (Larousse).*
Par extension: unité administrative autonome, ce peut être par exemple une direction, une sous-direction, un service, un bureau, une circonscription, une subdivision, un atelier, une crèche, une école, un conservatoire, une bibliothèque, un établissement de natation, etc.
Le chef d'établissement:
- dispose de compétences, de pouvoirs et de moyens nécessaires à l'accomplissement des missions qui lui sont déléguées par le chef d'entreprise/l'Autorité territoriale et à la réalisation des diligences normales en matière d'hygiène et de sécurité dans son établissement,
 - a une capacité autonome de prise de décision,
 - a une obligation de sécurité.
- Les obligations du chef d'établissement consistent dans le respect des obligations de prévention prévues par le code du travail ainsi que de celles découlant d'autres législations de prévention, mais aussi des règles de l'art. Il lui appartient d'anticiper la décision quand il n'y a pas de règles.*
- (3) *Scientifique, technologique, sociologique et réglementaire.*
- (4) *On a trop longtemps dénommé ACMI (agents chargés d'une mission d'inspection) les agents qui ont assumé cette tâche, considérant qu'ils étaient missionnés (tâches confiées) et non qu'ils faisaient fonction (« en charge de » d'inspecteur hygiène et sécurité (IHS).*
- (5) *Que nous appellerons médecin de prévention que nous appellerons médecin de prévention.*
- (6) *Cf. dossiers « Surveillance médicale spéciale » du Dictionnaire permanent Sécurité et Conditions de travail, feuillets 46, 25/08/96 ppp 2867-2875 et feuillets 27 du 2/01/94 pp 2881-2882, feuillet 38 du 25/08/95 p2883.*
- (7) *Notamment lors de la parution de l'arrêté du 3 mai 2002 relatif à la formation préalable à la prise de fonction et à la formation continue des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la Fonction Publique Territoriale.*
- (8) *Cf. « Travail & Sécurité » de juin 2001.*
- (9) *Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 « relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale », Décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 « relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale ».*
- (10) *Poste à risque: poste de travail par lequel un agent est exposé à un danger pouvant entraîner un risque pour sa santé et/ou sa sécurité (ex. dégraisseur, désinfecteur, égoutier, etc.) - Cf. listes des travaux dangereux (arrêté du 19 mars 1993) et des surveillances médicales spéciales (décret n° 88-405 du 21 avril 1988).*
- (11) *Poste de sécurité: poste de travail pour lequel un agent peut exposer d'autres personnes à un danger et entraîner du fait de ses actes ou de ses omissions au travail un risque pour leur santé et leur sécurité (ex. chauffeur, conducteur d'engins, surveillant de chantier, puéricultrice, etc.).*

Annexe 1

Liste des participants au groupe de travail: « Lignes directrices relatives à la gestion de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans les Collectivités territoriales ».

Bureau de ResPECT

Yves COURTOIS, Président - Ville de Paris.

Elie MAROGLU, Vice-Président - Ville de Lyon.

Guy BERGERON, Secrétaire Général - Ville de Villeurbanne.

Jean-Pierre JANNOT, Trésorier - Ville d'Annecy.

Membres du groupe de travail:

Kamel BAHRI - Ville de Paris.

Raymond BARBIER, membre du CA - Conseil Général du Val-de-Marne.

Matthieu BURDIN - Ville de Vitry-sur-Seine.

Jean-Louis DOIT, membre du CA - Communauté urbaine de Lyon.

Claude DORNIC, membre du CA - Ville de Paris.

Joël LARQUEMIN, membre du CA - Ville d'Angoulême.

Daniel MONTIGNY, membre du CA - Ville de Reims.

Corine OLIVE LE GLATIN, CIG - Petite Couronne¹.

Joël PEYTREMANN, membre du CA - Ville de Palaiseau.

Jacky TASNIER - SIAPP².

Gilbert TEISSEIRE, membre du CA - Communauté Urbaine de Strasbourg.

Dr Aziz TIBERGUENT, Ville de Paris.

Avec la participation de **Victor FORNITO**, membre du CA - CDGFPT du Rhône, et du **Dr Marie-Françoise ROUXEL**, Présidente de l'ANMPT³ - Conseil Général de Seine-Saint-Denis.

(1) *Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la région Île de France.*

(2) *Syndicat Interdépartemental d'Assainissement de l'Agglomération Parisienne.*

(3) *Association Nationale de Médecine des Personnels Territoriaux.*

Annexe 2

Les objectifs de ResPECT

Regrouper les praticiens de terrain

Echanger des savoir-faire

Suggérer des actions nationales

Proposer l'amélioration des conditions de travail

Elaborer des stratégies de prévention

Constituer des groupes régionaux de réflexion.

Travailler en partenariat.

1. Faire reconnaître nos métiers

- Agir auprès des pouvoirs publics pour créer statutairement une filière propre aux métiers de la prévention et de l'ergonomie.
- Valoriser le contenu de ces métiers: profil, diplômes, expériences, nature des missions, moyens, positionnement hiérarchique et relations avec les autres acteurs (infirmiers, psychologues, assistants sociaux...).

2. Conseiller les autorités

- Générer des actions de prévention et d'ergonomie à l'échelle nationale.
- Conseiller les pouvoirs publics nationaux et territoriaux.
- Traduire en langage concret le contenu des textes sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
- Participer aux colloques nationaux.
- Conseiller dans la conception des locaux et des moyens de travail, la réalisation des installations et les achats de matériels.
- Communiquer avec les divers partenaires internes et externes.

3. Développer une culture santé et sécurité au travail

- Fiabiliser les statistiques d'accidents et maladies à caractère professionnel.
- Piloter des actions de formation initiale et continue.
- Faire émerger une culture de prévention et d'amélioration des conditions de travail.
- Former et informer les agents le plus en amont possible.
- Analyser les tâches et les activités des agents.
- Observer le comportement de l'Homme au travail pour comprendre et transformer le travail.
- Sensibiliser à la prise de conscience des risques.

4. Fédérer les compétences

- Rassembler les énergies pour faire reculer les accidents de service et les maladies à caractère professionnel dans les collectivités territoriales.
- Vaincre l'isolement du préventeur et de l'ergonome.
- Proposer des améliorations techniques et organisationnelles aux décideurs (élus et encadrement) et aux concepteurs de matériels.
- Apprendre à connaître les divers métiers de la fonction publique territoriale.
- Responsabiliser les strates hiérarchiques dans leurs missions quotidiennes.