

Colloque sur la prévention des risques
professionnels



Le service prévention des risques professionnels du Centre de Gestion

9 Décembre 2014

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Sarthe

Le service Prévention des risques professionnels

Vos Interlocuteurs :

Stéphanie BARBEAU, responsable du service

Tél : 02.43.24.31.83

Mail : stephanie.barbeau@cdg72.fr



Prévention

Géraldine LEVIER, assistante

Tél : 02.43.24.20.93

Mail: geraldine.levier@cdg72.fr

Maxime BAREAU, préventeur

Tél : 02.43.24.32.06

Mail: maxime.bareau@cdg72.fr

Florence Bodey, préventeur

Tél : 02.43.14.02.84

Mail: florence.bodey@cdg72.fr

Site internet : www.cdg72.fr

SES MISSIONS

Aider et conseiller les collectivités dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

- ▶ Informer les collectivités des dispositions applicables dans ce domaine
- ▶ Diffuser de la documentation , des supports pédagogiques
- ▶ Renseigner les collectivités sur toute question d'ordre technique et/ou réglementaire
- ▶ Intervenir sur site à la demande des collectivités
- ▶ Formation SST / INCENDIE
- ▶ Formation en partenariat avec le CNFPT
- ▶ Animer et coordonner le réseau d'assistants de prévention
- ▶ Aider les collectivités à établir leur document unique



Colloque sur la prévention des risques
professionnels



L'évaluation des risques professionnels

Le document unique

9 Décembre 2014

Maxime Bareau
Florence Bodey

La démarche en quelques chiffres

164 collectivités sur 555 affiliées ont lancé la démarche du document unique

- **29,5 %** des collectivités ou établissements publics de Sarthe ont engagé ou terminé leur document unique
- **74%** ont travaillé avec le CDG
- **100%** sont satisfaits de notre accompagnement

**Près de 80 DU passés en CTP
(14,5% des collectivités)**

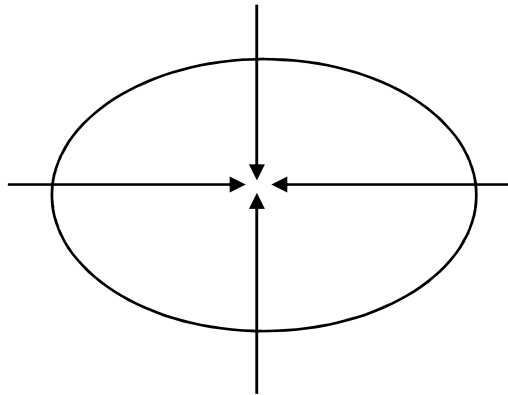


Pourquoi réaliser un document unique ?

ENJEU HUMAIN

Préserver la santé physique
et mentale des agents
Eviter les souffrances au travail

ENJEU POLITIQUE
Préserver une qualité
du service public



ENJEU ECONOMIQUE
Réduire les coûts liés à
l'absentéisme , à la
réparation des accidents et
aux conséquences des
maladies professionnelles

ENJEU
RÉGLEMENTAIRE
Eviter les
condamnations et les
sanctions afférentes



Obligation réglementaire

EvRP obligatoire depuis plus de 20 ans !

Loi n°91-1414
du 31 décembre 1991

Tout employeur est tenu de réaliser **UNE ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS** et de mettre en œuvre des actions de prévention (Art. L. 4121-3 du code du travail).

Décret n°2001-1016
du 5 novembre 2001

L'employeur est tenu de formaliser dans **UN DOCUMENT UNIQUE** les résultats de l'évaluation des risques (Art. R4121-1 du code du travail)

L'évaluation des risques professionnels concrètement c'est :

- ▶ Identifier les dangers / Analyser les risques
- ▶ Hiérarchiser les risques
- ▶ Mise en œuvre d'actions de prévention



**Transcription dans un
DOCUMENT UNIQUE**



Mise à jour au minimum un fois/an



Subvention Fonds National de Prévention



Montants maximum alloués pour la période 2014–2017

- De 1 à 15 agents : 2000€
- De 16 à 50 agents : 5000€
- De 51 à 250 agents : 10 000€
- > à 250 agents : 15 000€



Suppression des financements du FNP pour l'évaluation des risques professionnels en 2017

Pièces constitutives du dossier

- Fichier Excel (Cahier des charges FNP)
- Lettre d'engagement
- Délibération de l'employeur
- Avis des instances représentatives du personnel (CT/CHSCT)



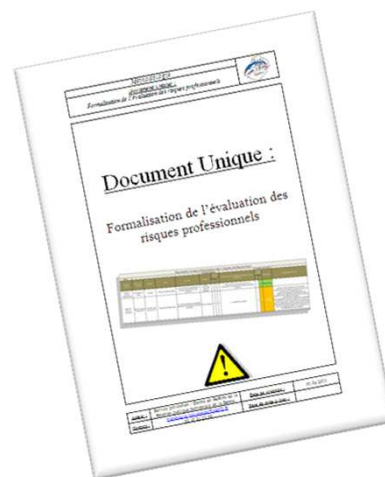
Tous les dossiers de demande de subvention ainsi que vos interrogations sont à adresser au service prévention du CDG.

Comment le CDG72 peut-il vous aider dans la réalisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels ?



Les supports

- Guide méthodologique
- Fichier Excel de formalisation du document unique
- Fiches Activité
- Fiches Prévention
- Fiches Information



**SUPPORTS
ACCESSIBLES SUR
LE SITE**
<http://www.cdg72.fr/>

Accompagnement Technique

Le Centre de Gestion de la Sarthe propose 3 options d'accompagnement:

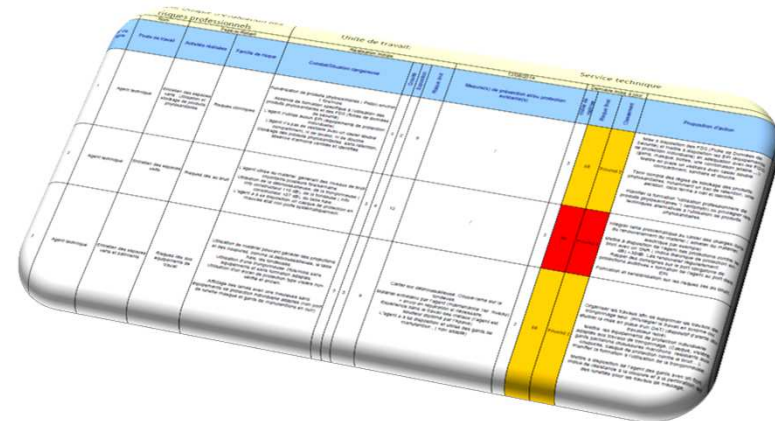
- ▶ Accompagnement technico-administratif (option 1)
- ▶ Formation Document Unique (option 2)
- ▶ Formation + Accompagnement technique (option 3)



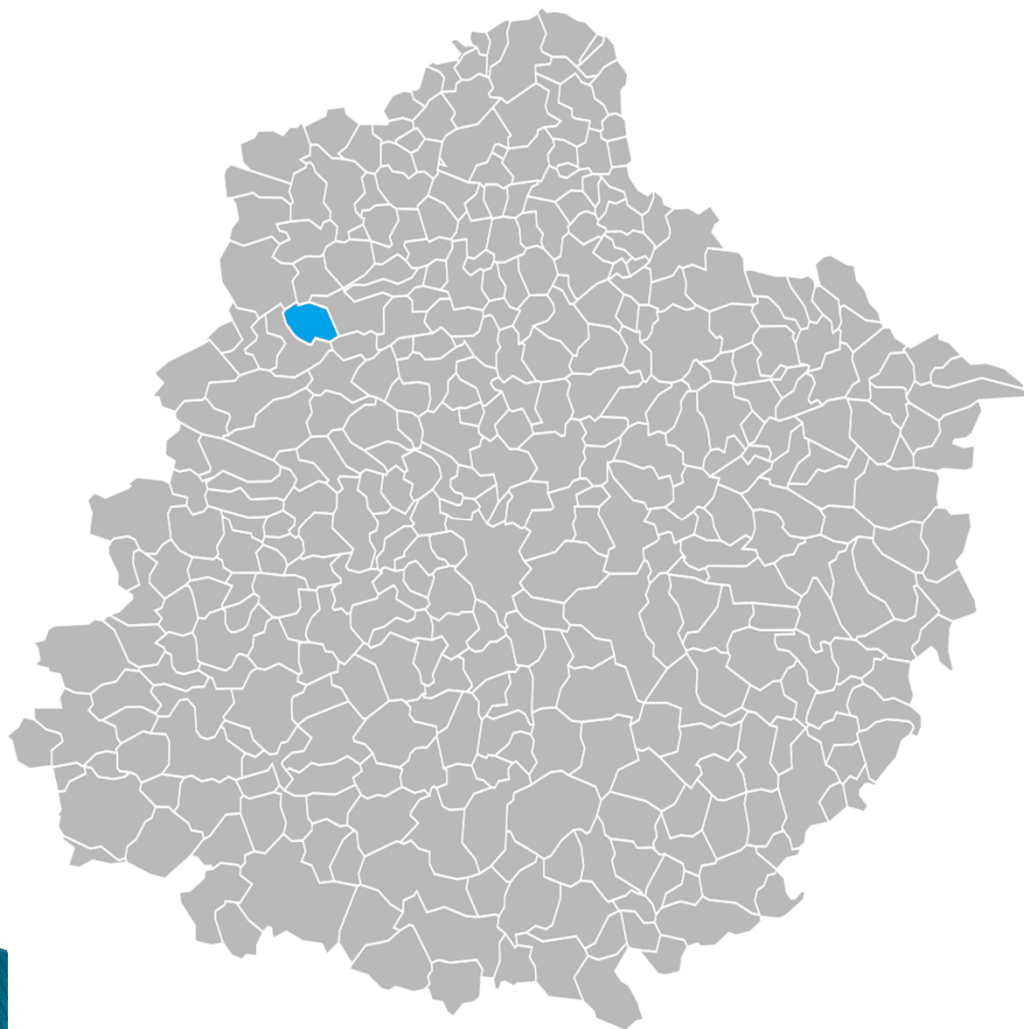
Accompagnement spécifique

OPTION 1

- ▶ Option 1 (pour les collectivités ≤ 10 agents)
 - Fournir une méthodologie appropriée
 - Animation des visites d'évaluation des risques professionnels
 - Proposition de rédaction du document unique
 - Remise du document unique (version papier et informatique)



Témoignage OPTION 1

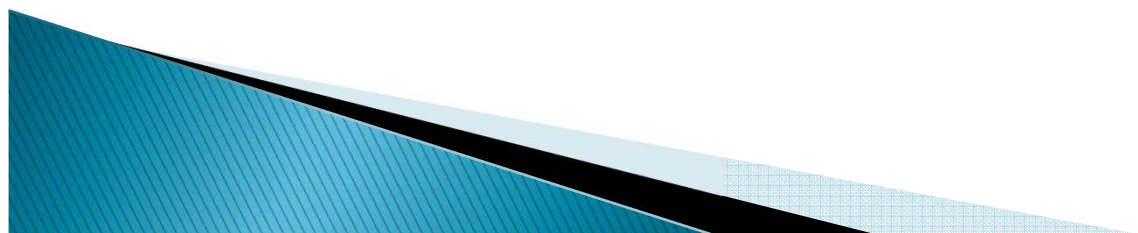


- Commune de Pez -le-Robert
- 2 agents
- 365 habitants

Témoignage de Monsieur
Cochet, Maire de la commune
de Pez -le-Robert

OPTION 1 retour d'expérience

- ▶ Démarrage de la démarche en mai 2014
 - ▶ Avis du Comité Technique en septembre 2014
 - ▶ Montant devis initial CDG=>924€
 - ▶ Montant réel accompagnement =>780€
 - ▶ Subvention allouée par FNP => 1120€
-
- *1/2 journée de visite EvRP*
 - *1/2 journée réunions de préparation et de remise*



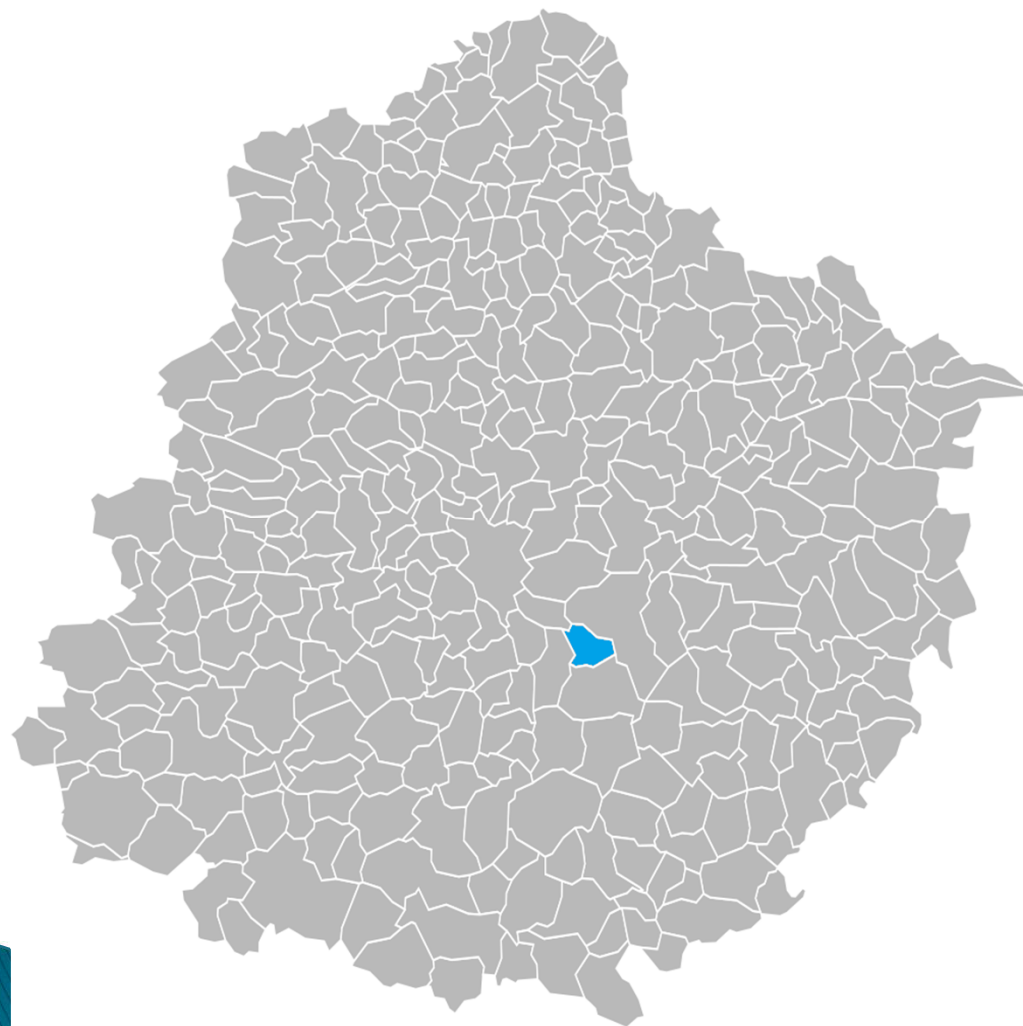
Accompagnement spécifique

OPTION 2

- ▶ Option 2 (pour tout type de collectivité)
 - Fournir une méthodologie appropriée
 - Formation à la méthodologie et aux techniques d'évaluation
 - Journée de mise en pratique sur le terrain

Pré-évaluation		Évaluation		Suivi		Service technique	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							

Témoignage OPTION 2



- Commune de Brette-les-pins
- 25 agents
- 2131 habitants

Témoignage de Monsieur Bernard Lair, Maire et Madame Isabelle Renault, secrétaire de mairie.

OPTION 2 retour d'expérience

- ▶ Démarrage de la démarche en décembre 2012
 - ▶ Avis du Comité Technique : **démarche toujours en cours**
 - ▶ Montant du devis initial => 654 €
 - ▶ Montant réel accompagnement => 618€
 - ▶ Subvention allouée par FNP: 7360€
-
- *1 journée d'information méthodologie DU*
 - *1 journée de mise en pratique*

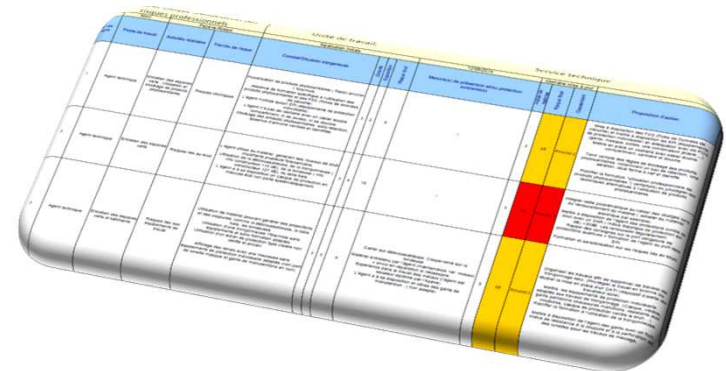


Réalisation du DU faite par la collectivité seule

Accompagnement spécifique

OPTION 3

- ▶ Option 3 (pour tout type de collectivité)
 - Fournir une méthodologie appropriée
 - Formation à la méthodologie et aux techniques d'évaluation
 - Etablissement d'un planning et suivi
 - Journée de mise en pratique sur le terrain
 - Accompagnement lors des évaluations des risques
 - Relecture du Document Unique



Témoignage OPTION 3



- Commune de Connerré
- 47 agents
- 2955 habitants

Témoignages de monsieur
André Froger, adjoint au Maire
et de madame Véronique
Brouard, secrétaire générale.

OPTION 3 retour d'expérience

- ▶ Commune de Connerré
- ▶ 36 agents
- ▶ Démarrage de la démarche en avril 2013
- ▶ Avis du Comité Technique : septembre 2014
- ▶ Montant du devis initial => 3544€
- ▶ Montant réel accompagnement => 2860€

- ▶ Subvention allouée par FNP: 8000€
 - *1 journée information méthodologie DU*
 - *1 journée mise en pratique*
 - *6 journées d'accompagnement technique sur terrain*
 - *Relecture régulière de l'avancement du document*



Mise à jour du document unique

Le document unique est mis à jour au moins une fois par an, mais aussi lors de toute modification de poste de travail, de toute décision d'aménagement importante ou de toute information supplémentaire concernant l'évaluation des risques. (Art. R.4121-2 du code du travail)



Accompagnement du centre de Gestion

- ▶ Demi-journée d'accompagnement + envoi d'un rapport technique
- ▶ Coût Accompagnement : Montant forfaitaire demi-journée = 175€



Colloque sur la prévention des risques
professionnels



Assistant de prévention

Acteur essentiel de la prévention

9 Décembre 2014

Stéphanie Barbeau

Acteur essentiel : l'assistant de prévention

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié



APPLICABLE A TOUTES LES COLLECTIVITES
TERRITORIALES QUEL QUE SOIENT
L'EFFECTIF ET L'ACTIVITE

DESIGNATION SANS INCIDENCE SUR LE
PRINCIPE DE RESPONSABILITE DE
L'AUTORITE TERRITORIALE

Les assistants de prévention en Sarthe

DEPUIS 2012

LES AGENTS DE PREVENTION:
Assistant de Prévention
Conseiller de prévention

Acteur essentiel : l'assistant de prévention

Qui est il?

Agent de la collectivité
Volontaire ou non

Agent mis à disposition par
une commune, un EPCI , du
CDG.

Acteur essentiel : l'assistant de prévention

Ses missions

ASSISTE ET
CONSEILLE

- ▶ Rechercher les situations à risques
- ▶ Proposer des mesures de prévention
- ▶ Améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation et sur l'environnement
- ▶ Veiller au respect de la réglementation
- ▶ Faire évoluer les techniques de prévention
- ▶ Participe à la mise en place du Document unique et à sa mise à jour
- ▶

Acteur essentiel : l'assistant de prévention

Les moyens

- ▶ Une formation appropriée
- ▶ Du temps
- ▶ Un droit d'accès aux locaux
- ▶ Engagement et soutien de l'autorité territoriale
- ▶ Engagement et adhésion de la démarche par les encadrants
- ▶ Un accès aux informations externes



Acteur essentiel : l'assistant de prévention

Sa nomination

Une formation



Formation continue
tout au long de la
mission



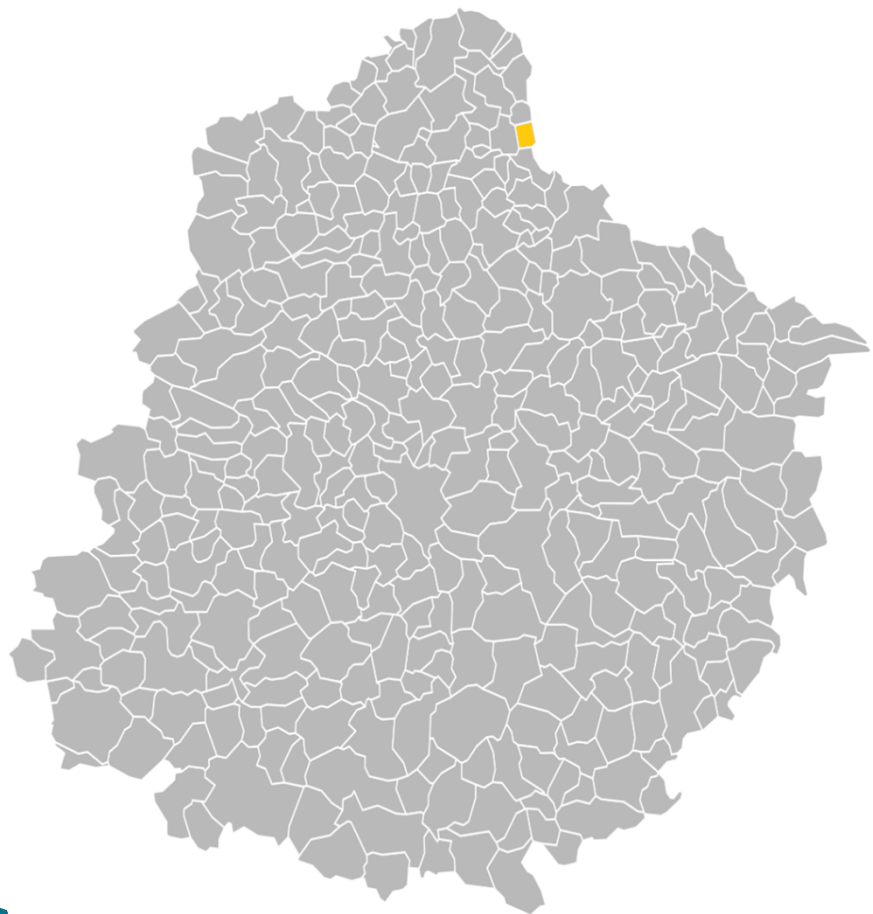
En attente des arrêtés : 5
jours de formations au
lieu de 3 jours

Lettre de
cadrage



A communiquer au
CT / CHSCT

Acteur essentiel : l'assistant de prévention



- Commune de St Rémy des Monts
- 5 agents
- 694 habitants

Assistant de prévention :
Monsieur Dorian FOUGERAY, Agent
des services techniques,

Acteur essentiel : l'assistant de prévention



- Commune de MULSANNE
- 87 agents
- 4471 habitants

Assistant de Prévention : Madame Evelyne DOLEUX, Responsable Atelier

Acteur essentiel : l'assistant de prévention



- Commune de Lombron
- 19 agents
- 1987 habitants

- Assistant de prévention :
Madame Isabelle LAUGIS, Agent
administratif

Colloque sur la prévention des risques
professionnels



LE COMITE TECHNIQUE (CT)

LE COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Quelles compétences ?

CT / CHSCT

RAPPEL

- ▶ L'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires consacre le droit des fonctionnaires à la participation :

"Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière".

- ▶ Ces dispositions traduisent dans la fonction publique le principe constitutionnel contenu dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 :

"Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises".

- ▶ Pour la fonction publique territoriale, les articles 8 à 10-1 et 28 à 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 organisent la création et le fonctionnement d'instances paritaires consultatives permettant la mise en œuvre de ce droit
le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (C.S.F.P.T.), les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.), les Comités Techniques (C.T) et les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T).



- ▶ **Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) : s'intéressent aux questions individuelles**
- ▶ **Le Comité Technique (CT) : s'intéresse aux postes, aux conditions de travail, à l'organisation des services**
- ▶ **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT): s'intéresse à la santé des agents, aux risques professionnels**



LE COMITE TECHNIQUE

Décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

CREATION DU CT

Un CT est créé :

- Auprès de chaque collectivité ou établissement d'au moins 50 agents
- Auprès du centre de gestion pour les collectivités et établissements comptant moins de 50 agents
- Des CT communs à plusieurs employeurs peuvent être créés.

Exemple : Commune + CCAS – CDC et communes membres



COMPOSITION DU CT

- Il est composé de :
 - Représentants du personnel : leur nombre peut varier de 3 à 15 en fonction du nombre d'agents relevant du CT.
 - Représentants des collectivités/établissements :
 - jusqu'au 04/12/2014 (date des élections professionnelles) : égal au nombre des représentants du personnel
 - depuis le 04/12/2014 : le paritarisme n'est plus obligatoire.

Ce nombre est au plus égal au nombre des représentants du personnel.

Pour le CDG 72, le CA a rétabli le paritarisme pour chaque collège :

8 titulaires + 8 suppléants



DESIGNATION DES MEMBRES DU CT

- ▶ A partir du 04 décembre, les représentants du personnel sont élus pour un mandat de 4 ans.
- Les représentants de la collectivité sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents. Leur mandat est de 6 ans.
- Le CT est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant.



LE RECUEIL DE L'AVIS DU CT

- ❑ Jusqu'au 04 décembre les avis étaient émis à la majorité des membres du CT, les 2 collèges réunis.
- ❑ Depuis le 04 décembre le recueil des votes des représentants de la collectivité n'est plus obligatoire. L'assemblée délibérante peut décider de ce recueil. Le CA du CDG a délibéré en ce sens.
- ❑ Le recueil s'effectuera par collège. Chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres.
- ❑ Cela signifie que le quorum de la moitié des membres devra être vérifié pour chaque collège.
- ❑ Lorsqu'une question recueille l'avis unanime des représentants du personnel, elle fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du CT dans un délai d'au - 8 jours et au + 30 jours.



ROLE DU CT

Donner son avis sur des questions d'ordre collectif

□ Consulté notamment sur :

- l'organisation et le fonctionnement des services ;
- les grandes orientations relatives aux effectifs, emplois, compétences, politique indemnitaire ;
- la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle ;
- les aides à la protection sociale complémentaire et l'action sociale;
- les ratios d'avancements de grade ;
- les suppressions de poste.

L'avis doit être sollicité préalablement à la prise de décision.

Il s'agit d'un avis consultatif, cela signifie que l'autorité territoriale n'a pas l'obligation de suivre l'avis émis par le CT.

LE CAS PARTICULIER DE LA SUPPRESSION DE POSTE

En cas de suppression de poste, le fonctionnaire (qui effectue au total - 17h30/semaine) est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité puis pris en charge par le CDG, moyennant participation financière de la collectivité. Durant ce temps il est recherché un autre emploi correspondant au grade de l'agent.

- Pour les TC la diminution du temps de travail est toujours considérée comme une suppression de poste.
- Pour les TNC la modification du temps de travail en + ou en - n'est considérée comme une suppression de poste lorsqu'elle n'excède pas 10 % du temps de travail/semaine et qu'elle ne fait pas perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (28 h/semaine).



LE CHSCT

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale modifié

CREATION DU CHSCT

- ❑ Création obligatoire dans les collectivités de 50 agents. Le CHSCT est distinct du CT.
- ❑ Des CHSCT locaux ou spéciaux peuvent être créés pour un service ou groupe de services lorsque l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifient. Ils peuvent également être créés si l'une des deux conditions est réunie.
 - ▶ les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (réseaux souterrains d'égouts, stations d'épuration),
 - ▶ les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques (espaces verts, régie municipale d'entretien),
 - ▶ les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux)
- ❑ Pour le centre de gestion, les missions du CHSCT sont assurées par le CT.



COMPOSITION

- ▶ Les représentants de la collectivité ou de l'établissement sont désignés par l'autorité territoriale, parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement
- ▶ La désignation des représentants du personnel se fait sur la base des résultats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques.
- ▶ Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au CHSCT sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité au Comité Technique
- ▶ Les opérations de désignation doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité Technique.



- ▶ Un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel et de la collectivité ou de l'établissement public peuvent assister aux réunions sans voix délibérative
- ▶ La présence d'un agent chargé du secrétariat administratif est reconnue. Cet agent est désigné par l'autorité territoriale pour effectuer les tâches matérielles et établir le procès-verbal. Il assiste aux réunions sans prendre part aux débats.
- ▶ Assistent de plein droit avec voix consultative :
 - les médecins de prévention,
 - le conseiller de prévention ou à défaut l'assistant de prévention.
 - des experts ou une personne qualifiée, convoqués par le Président à son initiative ou à la demande des représentants titulaires du personnel.
- ▶ un ou plusieurs agents de la collectivité concernée par les questions sur lesquelles le CHSCT est consulté et pour lesquelles le Président leur a demandé d'assister.



ROLE DU CHSCT

Articles 37 et suivant du décret du 10 juin 1985 modifié

MISSIONS GENERALES :

- ▶ contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- ▶ contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- ▶ veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



La compétence générale sur les conditions de travail

La circulaire ministérielle du 12 octobre 2012 apporte des précisions sur la notion de conditions de travail. La notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- ▶ l'organisation du travail : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;
- ▶ l'environnement physique du travail : température, éclairage, bruit, poussière, vibrations ;
- ▶ l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- ▶ la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et de leurs annexes ;
- ▶ la durée et les horaires de travail ;
- ▶ l'aménagement du temps de travail : travail de nuit, travail posté ;



- ▶ Le comité procède à l'analyse des risques professionnels, il contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité est consulté :

- ▶ Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- ▶ Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- ▶ Il peut visiter les locaux de travail et procéder à des enquêtes en cas d'accident de travail grave ou à caractère répété.



MERCI POUR VOTRE
ATTENTION

