

Prévenir pour l'avenir

Dossier
L'évaluation des risques : piloter
la prévention pour réduire
les risques professionnels

Le journal du service Prévention et conditions de travail / N° 34 / Mars 2017

Édito

Depuis plus de 25 ans, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon accompagne les employeurs territoriaux dans leurs actions de prévention des risques professionnels. Principalement axé sur la mission d'inspection et la mise à disposition d'informations, le cdg69 s'est rapidement doté du journal «Prévenir pour l'avenir» comme outil de communication à destination des acteurs de la prévention, qu'ils soient élus, encadrants, membres d'instances représentatives, assistants de prévention ou agents territoriaux. 20 ans et 34 numéros plus tard, cette publication s'attache à demeurer au plus près de vos réalités et de l'actualité. Ainsi, ce journal reste le vôtre et ses colonnes sont ouvertes à toutes vos suggestions ou vos expériences.

Toujours à l'écoute de vos besoins et après avoir créé une mission d'assistance à la prévention des risques professionnels, le cdg69 vient de signer une convention avec le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL. Ce partenariat ouvre des perspectives très intéressantes, avec une voie d'accès prolongée dans le temps, pour les collectivités du territoire, au subventionnement pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, accompagné d'un ensemble d'actions d'animation et de communication. Dans ce cadre, le cdg69 organisera notamment un colloque annuel consacré à la santé au travail. Je vous invite donc à profiter de ces opportunités en participant à cette nouvelle dynamique. À cette fin, le dossier de ce journal vous propose une synthèse concernant l'évaluation des risques professionnels et ses conditions de mise en œuvre.

Catherine Di Folco,
Présidente du Centre de gestion de la fonction publique territoriale
du Rhône et de la Métropole de Lyon

Dans ce numéro

p. 2 **Reportage**

↳ Sauvetage d'un enfant
à Jonage

p. 3, 4 **Réponses à vos questions**

↳ Entretien des locaux : quelles
chaussures choisir ?
↳ Les agents des services
techniques sont-ils autorisés
à porter un bermuda ?
↳ Intervention sur les nids
de guêpes

p. 5 **Qu'on se le dise**

↳ Conduite à tenir en cas d'acci-
dent avec exposition au sang
↳ Entreprises extérieures,
des plans de prévention pour
coordonner les interventions

p. 6, 7 **Actualités juridiques**

↳ Jurisprudence : conditions
d'exonération de la responsabilité
de l'employeur
↳ Le télétravail dans la fonction
publique territoriale
↳ L'affichage obligatoire en
matière de santé et de sécurité

p. 8 **C'est arrivé...**

↳ Accident de tronçonneuse
↳ Agression d'un policier
municipal



Reportage

Sauvetage d'un enfant à Jonage

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoit, dans son article 13, que « dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ». Cette obligation constitue un minimum et de nombreuses collectivités font le choix d'aller au-delà. La mairie de Jonage avait fait ce pari et ne l'a pas regretté en ce début 2016.

Monsieur Luc LAURENT, adjoint au maire (et ancien sapeur-pompier professionnel) et Madame Delphine TOURON, directrice générale des services, ont répondu à nos questions.

“ Que s'est-il passé ?

En mai 2016, au restaurant scolaire, un enfant âgé de 6 ans s'est étouffé avec une boulette de viande. L'agent municipal présent au service de cette table a tout de suite constaté que l'enfant ne respirait plus du tout et ne pouvait plus parler. L'agent a alors pratiqué la manœuvre de Heimlich. L'enfant a recraché un petit morceau mais il n'a pas repris sa respiration. L'éducateur sportif présent a recommencé la technique d'Heimlich, avec plus de succès. D'après les services de secours, en l'absence de ces gestes, l'issue aurait pu être fatale.

Une cérémonie, avec remise d'un diplôme, a eu lieu le 28 juin 2016 en présence de l'enfant et de sa maman pour mettre à l'honneur les agents municipaux qui l'ont sauvé. C'était une cérémonie riche en émotions.

Quel est le pourcentage d'agents formés aux premiers secours dans la collectivité ?

Aujourd'hui, la quasi totalité des agents de la commune de Jonage est formée aux premiers secours civiques de niveau 1 (PSC1). C'est une formation très bien perçue par les agents. Nous la proposons tous les ans aux nouvelles recrues et tous les deux ans pour le recyclage, assuré par le CASC (comité d'animation sociale et culturelle) du SDMIS (service départemental-métropolitain d'incendie et de secours) du Rhône. Nous avons également formé les enseignants, les membres des bureaux des associations et les membres du conseil municipal.

Six défibrillateurs ont été acquis et installés dans diverses salles de la commune pour compléter ces formations.

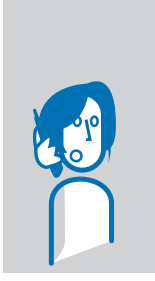
Que diriez-vous à une collectivité qui hésite à se lancer sur ce type de formation ? “

Une personne formée c'est une vie potentiellement sauvée ! ⚠

Formation PSC1 / SST

Les gestes qui sauvent





Réponses à vos questions

Entretien des locaux : quelles chaussures choisir ?

L'entretien des locaux est source de nombreux accidents, souvent liés à l'absence de port de protection des pieds (heurt contre du mobilier, chute d'une chaise sur le pied, glissade sur sol mouillé, etc.).

Le recours aux chaussures de protection est une réponse adaptée pendant les phases d'entretien mais reste une mesure de protection individuelle qui ne se substitue pas aux actions collectives (par exemple, réflexion sur la pose d'un revêtement adapté, limitation des manutentions, etc.).


Le Code du travail indique que l'autorité territoriale doit mettre à la disposition des agents les équipements de protection individuelle appropriés aux risques à prévenir. Aucune précision technique n'est apportée.

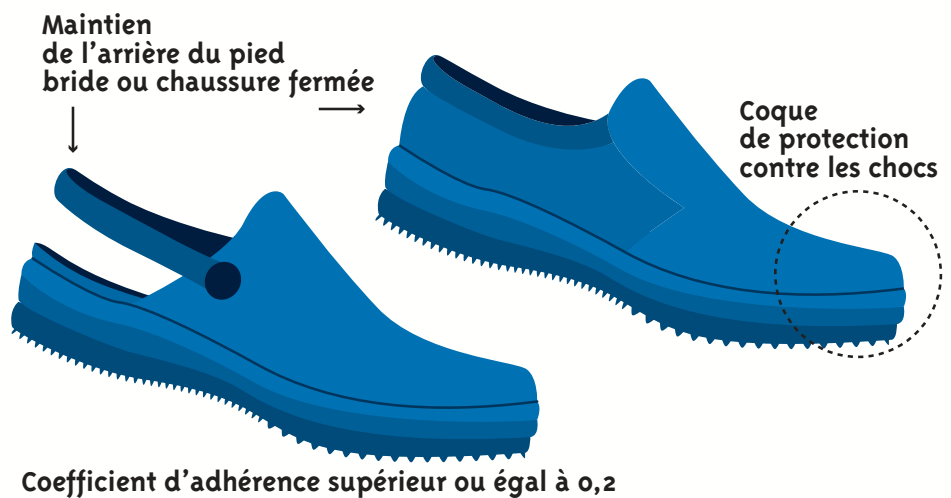
Les équipements de protection individuelle doivent être conformes à la réglementation européenne (marquage CE). À cette fin les chaussures devront être conformes aux normes NF EN ISO 20345 (chaussures de sécurité) ou NF EN ISO 20346 (chaussures de protection).

Plusieurs caractéristiques essentielles devront être respectées, à savoir :

- ↳ un coefficient d'adhérence supérieur ou égal à 0,2 ;
- ↳ une coque de protection contre les chocs ;
- ↳ un maintien de l'arrière du pied (bride au minimum).

Attention, les chaussures de travail conformes à la norme NF EN ISO 20347, dépourvues de coque de protection, n'assurent un niveau de protection satisfaisant que pour les agents exposés uniquement au risque de glissade.

Pour permettre aux agents de s'approprier au mieux leurs équipements de protection, il est conseillé de les associer au choix, avec de préférence la possibilité de les essayer. Ainsi, plusieurs modèles répondant aux exigences de sécurité pourront être préalablement sélectionnés par l'autorité territoriale. 




Les agents des services techniques sont-ils autorisés à porter un bermuda ?

Pour des métiers n'ayant aucune contrainte technique ni de nécessité d'image auprès du public, le choix des vêtements est libre.

Cependant, pour les agents techniques, les exigences liées à la sécurité au travail priment sur cette liberté individuelle. Ainsi, ils sont le plus souvent équipés de pantalons de travail afin de les protéger ou d'atténuer la gravité des blessures face aux risques courants auxquels ils sont exposés (projection d'objets ou de matière, piqûres et coupures légères mais potentiellement graves, allergies...). On peut notamment citer le débroussaillage, la tonte, l'élagage, ou encore les travaux de peinture, de plomberie, d'électricité, de manutention ou de traitement des ordures ménagères, par exemple.

Le port du bermuda peut être acceptable du point de vue de la prévention pour des opérations ne présentant pas de risques particuliers, mais ces situations sont rares pour des agents techniques, et le côté pratique fait qu'il est plus commode de disposer de pantalons en permanence et pour tous.

Par ailleurs, il convient de garder à l'esprit que, même pour une activité sans risque spécifique, l'employeur est décideur et peut faire le choix (pour une question d'image de marque par exemple) du port du pantalon pour tous. 



Intervention sur les nids de guêpes

Les nids de guêpes se rencontrent durant l'été et l'automne en divers lieux : l'intérieur des boîtes aux lettres, la partie inférieure des gouttières, l'encadrement des fenêtres, les branches, les arbres creux...

L'élimination de ces nids est une opération à risques importants et doit faire l'objet d'un soin particulier.

L'allergie aux piqûres de guêpes, abeilles et frelons peut se manifester à tout âge. De plus, les risques pour la vie d'un agent croissent à chaque piqûre supplémentaire après une première réaction allergique, même faible.

Avant toute intervention

L'employeur doit s'assurer de l'aptitude de l'agent. Il peut demander une visite auprès du médecin de prévention afin de documenter la notion d'allergie pour les agents exposés.

Tenue vestimentaire pour intervenir en sécurité

Pour éviter tout risque de piqûre, la tenue doit être adaptée. Il convient de porter :

- ↳ une tenue couvrante résistante aux insectes avec casque visièr et gants ;
- ↳ un demi masque respiratoire de type FFA2P3 ;
- ↳ des bottes ou des chaussures hautes de sécurité.

Par ailleurs l'intervention devra avoir lieu, le cas échéant, depuis une plate-forme sécurisée.

Quelle méthode appliquer ?

À l'arrivée sur le lieu d'intervention :

- ↳ Prendre contact avec le responsable du site.
- ↳ Analyser le lieu de l'intervention afin d'éviter tout risque pouvant affecter l'environnement.
- ↳ Baliser la zone d'intervention ou s'assurer qu'une tierce personne assure l'interdiction d'accès à la zone d'intervention, afin d'éviter qu'une personne « non protégée » ne se trouve sur la trajectoire des insectes traités.

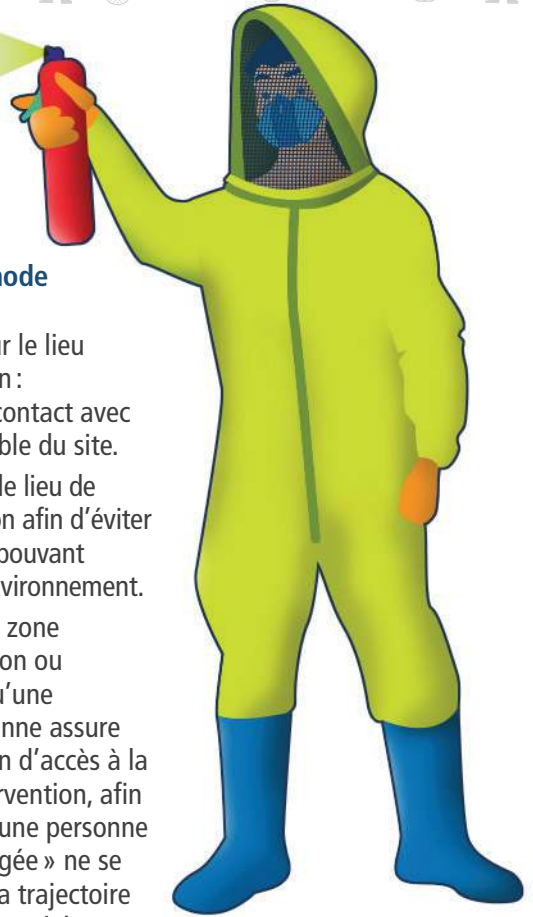
↳ Utiliser un insecticide adapté.

Quand intervenir ?

Les insectes sont sensibles aux températures extérieures. Il est donc préférable de planifier les interventions au moment où les colonies sont les moins actives, c'est-à-dire au crépuscule ou la nuit.

Faut-il détruire le nid ?

Le nid ne sera pas utilisé par une autre colonie de guêpes ou de frelons. Cependant, sa destruction est préférable pour éviter la contamination du public ou de l'environnement par l'insecticide. Dans ce cas, il faut l'éliminer dans un sac adapté, étanche et solide.



Information



Le frelon asiatique

Bien que sa taille soit plus importante que les guêpes, et en dépit de sa médiatisation, cette espèce ne provoque pas de piqûres plus dangereuses que les guêpes ou abeilles pour les personnes non allergiques.

Document unique, pas si cher !

Quelles actions mener pour améliorer la sécurité de nos agents ?



En réalisant le document unique, on aura une vue d'ensemble et on pourra décider



Nous pouvons vous aider !





Qu'on se le dise



Accident avec exposition au sang

L'INRS a fait paraître, en juin 2016, une affiche sur la conduite à tenir en cas d'accident avec exposition au sang (A775). Ce document permet d'avoir une procédure synthétique à suivre en cas d'exposition en y intégrant simplement les numéros d'urgence propres à la collectivité.



Entreprises extérieures : des plans de prévention pour coordonner les interventions

La réalisation de plans de prévention vise à identifier, analyser et réduire les risques liés à la co-activité lors de l'intervention d'une entreprise extérieure sur le site d'une collectivité.

Dans les articles R.4512-2 et suivants, le Code du travail définit la marche à suivre avant l'exécution d'opérations par une entreprise extérieure.

La première action est de réaliser une visite commune du secteur d'intervention. Ceci permet de déterminer et de matérialiser les lieux, de communiquer les consignes de sécurité applicables ainsi que le matériel et les modes opératoires prévus. À l'issue de cette inspection commune, les employeurs ou leurs représentants analysent en commun les risques et décident des mesures à mettre en œuvre pour les prévenir.

L'ensemble de ces mesures est retranscrit dans le plan de prévention

Pour être efficace, l'agent chargé de rédiger le plan de prévention doit avoir une connaissance des travaux à réaliser et des opérations se déroulant à proximité. Il peut être « chargé de travaux » ou « agent des services techniques » par exemple. L'article R.4512-8 du Code du travail précise les mesures à examiner au minimum.

Notez bien :

Il existe deux cas particuliers nécessitant la rédaction de plans de prévention écrits (article R.4512-7 du Code du travail) :

- ↳ les opérations longues (plus de 400 heures de travail sur 12 mois),

ou

- ↳ les opérations comprenant des activités dangereuses définies dans la liste de l'arrêté du 19 mars 1993.

La logique de la réglementation n'est donc pas d'exiger un document écrit pour toute intervention mais bien de permettre une anticipation systématique des risques créés par les opérations avant le démarrage des travaux.

Attention, l'obligation de coordination sécurité et protection de la santé sur certains chantiers de BTP est un dispositif qui concerne d'autres situations que celles soumises au dispositif plan de prévention. Ces deux obligations ne se substituent pas l'une à l'autre.

en bref

Travaux réglementés et jeunes travailleurs : une nouvelle circulaire

Le journal « Prévenir pour l'avenir » n°33 présentait le décret n°2016-1070 du 3 août 2016 créant une procédure de dérogation permettant à certaines catégories de jeunes travailleurs d'effectuer des travaux dits « réglementés ». Le 7 septembre 2016, une circulaire est venue compléter ce décret en définissant les modalités de mise en œuvre de cette procédure de dérogation. On retrouve notamment des fiches présentant le champ d'application, les obligations à remplir par l'employeur et les modalités de délibération.

Assistants de prévention : dates de formations

Les assistants de prévention doivent bénéficier au minimum d'une formation préalable et continue, (décret n°85-603). Ces formations obligatoires sont assurées par le service Prévention et conditions de travail du cdg69 pour le CNFPT.

Prochaines dates de formation :

Formation préalable (5 jours) :
du 4 au 6 avril et les 10 et 11 mai, puis du 12 au 14 septembre et les 17 et 18 octobre, ainsi que du 7 au 9 novembre et les 12 et 13 décembre 2017.

Formation continue (2 jours) :
les 21 et 22 mars, les 30 et 31 mai, les 26 et 27 septembre et les 29 et 30 novembre 2017.

La délégation régionale du CNFPT complète ce dispositif réglementaire en proposant un itinéraire de formation. Les dates, lieux et modalités d'inscription sont précisés dans son catalogue.

Prochaine séance de CT/CHSCT

Mardi 13 juin 2017 au cdg69.

Pensez à faire parvenir les éléments au secrétariat de l'instance avant le vendredi 12 mai 2017. le formulaire de saisine relatif aux contrats d'apprentissage a été mis à jour pour la partie concernant les apprentis mineurs.



Une fiche guide, disponible sur l'extranet du cdg69, présente la démarche de prévention à mettre en œuvre lors de l'intervention d'entreprises extérieures ainsi qu'un modèle de plan.

En ligne



Actualités juridiques

Jurisprudence : conditions d'exonération de la responsabilité de l'employeur


La réglementation établit qu'en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur a une obligation de résultat vis-à-vis de ses employés (articles L.4121-1 et suivants du Code du travail, article 2-1 du décret n°85-603 modifié). La Cour de cassation, le 1^{er} juin 2016, a rendu un arrêt faisant évoluer la jurisprudence relative à l'application de cette obligation de résultat.

En l'espèce, le salarié d'une entreprise a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Toutefois, dès qu'il a eu connaissance de ce conflit, l'employeur a mis en place des mesures permettant de mettre fin à la situation de harcèlement.

Néanmoins, la Cour de cassation a estimé que cela n'est pas suffisant pour exonérer l'entreprise de sa responsabilité. En effet, l'employeur n'a pas pu justifier avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail (voir encadrés), notamment des actions de formation et d'information propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.



Ainsi, en résumé, un employeur peut être exonéré de son obligation de résultat en matière de harcèlement moral si et seulement si :

- Il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, et en particulier les actions visant à prévenir les situations de harcèlement moral via la formation et l'information du personnel.
- Il a pris les mesures immédiates permettant de faire cesser la situation de harcèlement moral. 



Article L.4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels.
- 2° Des actions d'information et de formation.
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



Article L.4121-2 - Principes généraux de prévention

1° Éviter les risques.

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

3° Combattre les risques à la source.

4° Adapter le travail à l'homme [...].

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1.

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le télétravail dans la fonction publique territoriale

La réglementation du télétravail pour la fonction publique territoriale évolue. Les modalités d'organisation ont été précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

L'article 2 apporte une définition du télétravail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. »

Ce décret prévoit aussi que chaque employeur définisse les modalités de mise en œuvre au sein de sa structure : agents concernés, règles à respecter, modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail par exemple.



Les grands principes du télétravail

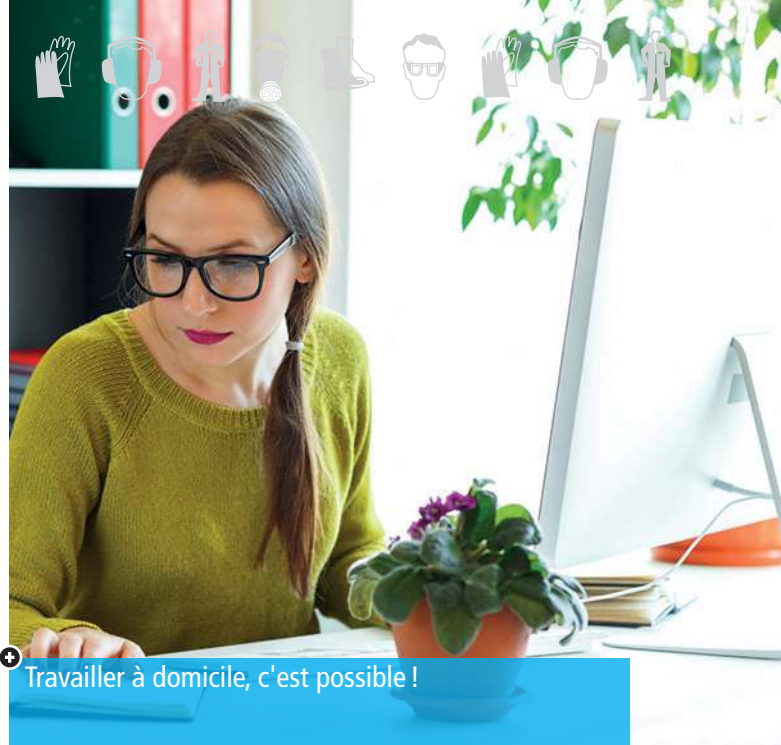
- ↘ Le télétravail repose sur le volontariat : il ne peut pas être imposé par l'employeur.
- ↘ L'autorisation accordée à l'agent est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.
- ↘ Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents, la durée de présence sur le lieu d'affectation de l'agent ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation médicale).
- ↘ Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

Qualité de vie au travail

La demande portée par un agent de recourir au télétravail vise, avant tout, à améliorer sa qualité de vie au travail. L'un des bénéfices attendu est de diminuer le stress et la fatigue liés aux transports. Il peut permettre de supprimer les sources de sollicitations directes dans certains cas. Cette forme d'organisation convient à des tâches réclamant une attention soutenue. Elle n'est, en revanche, pas adaptée à tous les postes (travail au contact du public par exemple).

Des risques professionnels à prévenir

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail ne sont pas exposés à des risques différents de ceux présents dans leur service.



Travailler à domicile, c'est possible !

Les règles en matière d'hygiène et de sécurité au travail s'exercent dans les mêmes conditions que pour les agents exerçant dans leur établissement ou leur collectivité. L'employeur n'est donc pas exonéré de sa responsabilité en matière de prévention.

Une attention particulière sera portée sur les risques psychosociaux qui peuvent apparaître lors du télétravail (isolement social et professionnel, difficultés de gestion du temps entre vie privée et professionnelle, stress résultant d'objectifs mal dimensionnés, d'un contrôle inadapté, etc.). En ce sens, le CHSCT peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail, y compris au domicile du télétravailleur, sous réserve de l'accord de l'intéressé.

Pour aller plus loin :

La DGAFP a édité un « guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique » disponible sur internet (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

L'affichage obligatoire en matière de santé et de sécurité

Les employeurs ont des obligations concernant l'affichage en matière de santé et de sécurité au travail. Le Code du travail prévoit (article R. 4121-4) que soient affichées et accessibles à tout agent :

- ↘ Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- ↘ Les dispositions contenues dans le règlement intérieur, le cas échéant.

L'autorité territoriale a également une obligation d'information sur les risques pour la santé et la sécurité de ses agents (article R. 4141-3-1). Celle-ci peut se faire par le biais de l'affichage et porte sur :

- ↘ Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique ;
- ↘ Le rôle et les coordonnées du service de santé au travail et des représentants du personnel ;

- ↘ L'organisation des secours (numéro d'urgence, liste des secouristes...);
- ↘ Les consignes de sécurité incendie (matériel d'extinction et de secours, personnes chargées de l'intervention et de l'évacuation, plan et consignes d'évacuation, moyens d'alerte, etc.).

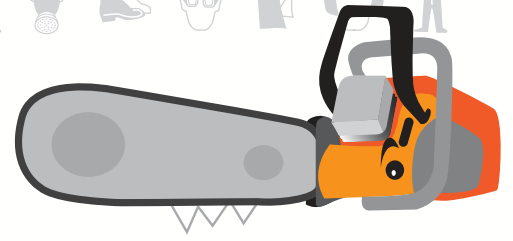
Par ailleurs, le Code de la santé publique prévoit que l'interdiction de fumer soit affichée dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des locaux de travail.



La circulaire 2014-1 du 4 mars 2014, relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, recommande aux employeurs publics l'affichage, dans un but préventif, des articles du Code Pénal sur les sanctions prévues pour les cas de harcèlement sexuel et moral (articles 222-33 et 222-33-2).



C'est arrivé...



Accident de tronçonneuse

L'accident s'est déroulé lors de travaux d'élagage confiés à un prestataire chargé de l'entretien des espaces verts. En complément de ce chantier sécurisé, l'agent technique récupérait les branches pour les emmener à la déchetterie. Afin qu'elles rentrent dans son camion, l'agent les coupait au sol avec la tronçonneuse de la collectivité. Les branches étaient réparties sur l'herbe et sur la route. Au bout de quelques heures, l'agent a retiré ses gants car il avait chaud aux mains et a repris sa tronçonneuse. Il s'est reculé pour tronçonner une partie des branches sur un côté et a heurté une bordure de 10 cm de haut. L'agent a basculé en arrière et lâché la tronçonneuse. En voulant la rattraper, celle-ci a entaillé la main puis a rebondi sur l'autre bras, abîmant ainsi la manche de la veste.

Ayant suivi une formation aux gestes de premiers secours, l'agent a comprimé la plaie. Le prestataire a appelé la secrétaire de mairie qui a prévenu les pompiers, déclenchant une intervention rapide.

Ce que l'on peut noter :

- ↘ L'agent travaillait en binôme pour ces travaux dangereux.
- ↘ Il disposait d'une trousse de secours dans le camion.
- ↘ Il n'avait pas suivi de formation à l'utilisation de la tronçonneuse.
- ↘ Il ne disposait pas de vêtement anti coupure.

Les mesures mises en place :

- ↘ Dans l'attente de formations, les prochains tronçonnages seront effectués par une entreprise extérieure.
- ↘ Le prestataire utilisera désormais un broyeur pour évacuer plus facilement les déchets d'élagage.

Les mesures à mettre en place :

- ↘ Assurer la formation de l'agent à l'utilisation du broyeur (s'il est amené à s'en servir).
- ↘ Assurer la formation de l'agent à l'utilisation de la tronçonneuse pour les travaux urgents.
- ↘ Rappeler l'importance du port des équipements anti coupure (gants, pantalon, manchettes).
- ↘ Veiller à l'application par le prestataire du décret n° 2010-1603 du 17 décembre 2010 concernant les chantiers forestiers (organisation du chantier, consignes, instructions et règles de sécurité, organisation des secours...). ⚠

Agression d'un policier municipal

La victime, un policier municipal d'une petite commune, verbalisait un automobiliste stationné sur un trottoir. Ce dernier est arrivé sur les lieux et s'est emporté. Dès le début du conflit, l'agent, qui intervenait seul et sans moyen de défense, a prévenu la gendarmerie.

La formation sur la gestion des conflits, réalisée en 2015, ainsi que la connaissance des gestes et techniques d'intervention, n'ont pas permis d'éviter l'agression. L'agent a été projeté au sol à plusieurs reprises, avant l'arrivée des gendarmes, et souffre de diverses contusions. S'il n'est pas possible pour la collectivité d'agir sur le comportement de l'individu, des pistes de prévention existent pour limiter les risques de passage à l'acte. En premier lieu, pour des métiers aussi exposés, le travail en binôme doit être privilégié. La présence d'une seconde personne dissuade le plus souvent les éventuels agresseurs. S'il n'y a qu'un seul policier dans la commune, l'agent doit disposer de moyens d'appel d'urgence fiables. Des services de police mutualisés entre plusieurs communes peuvent être une solution limitant l'isolement.

Une formation à la gestion des conflits constitue également une action intéressante, même si elle n'a pas suffi dans le cas présent. Cela permet à l'agent de connaître l'attitude à adopter afin de ne pas laisser la situation s'envenimer. Cette formation peut également être mutualisée avec les communes voisines, afin d'en réduire le coût et d'en augmenter la richesse. L'option de la fourniture d'armes de défense peut également être étudiée, en fonction des contextes spécifiques de chaque collectivité. Cela implique des formations supplémentaires pour l'agent. Enfin, lorsqu'un tel accident survient, il est important que la collectivité assure un soutien dans les démarches pour l'agent, sa protection sur le plan juridique (protection fonctionnelle) et qu'elle lui offre la possibilité d'un soutien psychologique post-traumatique. ⚠



⊕ L'évaluation des risques : piloter la prévention pour réduire les risques professionnels

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon a signé, en novembre 2016, une convention de quatre ans avec le Fonds national de prévention (FNP). Objectif : améliorer l'accompagnement des employeurs territoriaux dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Un des axes principaux de ce partenariat est le soutien à l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Cette convention permet d'accéder, pour les quatre ans à venir, à des subventions pour la mise en œuvre de cette obligation réglementaire. Elle complète parfaitement la mission d'assistance proposée depuis maintenant trois ans par le cdg69. C'est l'occasion de revenir sur les conditions de réussite de la démarche document unique et de vous présenter les ressources disponibles pour les collectivités et établissements publics.



1/ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Pour un employeur territorial, la prévention des risques professionnels couvre un champ très vaste de risques et de situations de travail. Il est, de ce fait, souvent impossible de mener de front l'ensemble des actions nécessaires pour réduire l'exposition aux risques et améliorer les conditions de travail des agents. Cela devient d'autant plus complexe dans un contexte de contrainte budgétaire et de transformation territoriale.

Dans ce cadre, il est indispensable pour l'employeur de prioriser les actions de prévention sur les risques les plus impactants, en termes de gravité et/ou de fréquence de répétition, afin de limiter les conséquences humaines, financières et juridiques. Bien que l'évaluation des risques soit obligatoire depuis novembre 2001, on constate un retard général des employeurs dans sa mise en œuvre, les collectivités n'étant pas épargnées par cette situation.

A. Un outil de décision

Le document unique doit contenir tous les éléments nécessaires à l'employeur pour décider des actions à mettre en œuvre à court, moyen et long terme. La qualité des informations recueillies ainsi que la facilité de transformer ces résultats en plans d'actions conditionnent fortement son exploitation.

Synthèse à jour des connaissances concernant les risques professionnels et leurs niveaux de maîtrise, il permet de prioriser les actions selon le niveau de risque et les impacts potentiels sur les agents. Cela aboutit à élaborer, chaque année, un programme d'actions de prévention qui doit être présenté au CHSCT par l'employeur et permet de définir ainsi les feuilles de route de chacun en interne.

Les actions décidées pourront relever des investissements matériels (locaux, outils, équipements de protection...) ou immatériels (formations, organisation...).

B. Un outil de pilotage quotidien

Le document unique sert de référence concernant les mesures de prévention existantes. Son exploitation doit permettre de maintenir ce niveau de prévention et de l'intégrer durablement dans l'activité courante, à l'occasion par exemple :

- ↳ de la prise de poste d'un nouvel encadrant ;
- ↳ de l'accueil d'un nouvel arrivant ;
- ↳ de la définition des besoins de formation ;
- ↳ du rappel des consignes avant une campagne saisonnière (exemple : ramassage des feuilles).

C'est là que se dessine l'importance de raisonner par unité de travail et de disposer d'informations suffisamment précises et compréhensibles pour être utilisées par des personnes non spécialistes ou récemment arrivées à leur poste.

Le document unique est également un point de départ pour l'évolution de mesures de prévention qui se révélaient inadaptées ou trop contraignantes.

Enfin, le document unique est un outil dynamique qui s'enrichit lors de l'apparition de nouveaux risques liés à l'évolution du travail. Il est un véritable outil de pilotage et de programmation.

C. Un outil partagé

Au-delà de l'obligation réglementaire de mise à disposition, les opérationnels ainsi que les encadrants possèdent, grâce au document unique, un outil commun définissant les mesures à mettre en œuvre et le niveau de prévention à maintenir.

La participation de chacun à l'élaboration et à la vie de ce document doit permettre de faciliter la mise en place des améliorations. Il est un vrai catalyseur de prise de conscience des risques existants et d'appropriation des mesures à venir. C'est un outil facilitateur du dialogue social, qui permet d'objectiver la situation dans le domaine de la prévention. La transversalité du document permet de bénéficier à la fois d'une vision partagée et d'un vocabulaire commun dans toute l'organisation. Hormis la vision globale des risques, il permet également de communiquer auprès de chaque acteur sur les risques le concernant directement. En cela, c'est un outil utile pour les membres du CHSCT lors de l'analyse des différents dossiers instruits dans cette instance (accidents, projets, programmes d'actions, plan de formation...).



2/ Cadre réglementaire

Le Code du travail, complété par la circulaire n°6 de la direction des relations du travail (DRT) du 18 avril 2002, définit quatre principales obligations concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Rappel



Ce document est également indispensable pour pouvoir déroger à certains travaux interdits pour les employés mineurs en formation, tel que cela est désormais prévu dans le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

A. L'obligation de réalisation

Le Code du travail prévoit que « l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » (art. L. 4121-3) et qu'il : « transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques [...] » (article R 4121-1). Il est précisé que « cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. »

B. L'obligation de mise à jour

Le Code du travail prévoit les fréquences de mise à jour du document unique dans son article R.4121-2 :

- ↳ mise à jour annuelle ;
- ↳ lors d'évolutions des activités ;
- ↳ lors du recueil de nouvelles informations concernant un risque.

La mise à jour annuelle comprendra au minimum la prise en compte des actions menées au cours de l'année ainsi que des situations à risques nouvellement connues (via l'analyse des accidents, ou encore les rapports d'inspection...).

C. L'obligation de mise à disposition

Ce document est tenu à disposition de chaque agent comme précisé à l'article R.4121-4.

Il doit également être accessible aux membres du CHSCT, au médecin de prévention et aux agents chargés de la fonction d'inspection, conformément à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 modifié.

D. L'obligation d'exploitation

La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 précise que « l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi » et « qu'elle trouve sa raison d'être dans les actions qu'elle va susciter ». Les résultats de cette évaluation doivent donc aboutir à l'élaboration d'un ou plusieurs plans d'actions. Cette obligation rejoint celle faite au président du CHSCT de présenter un programme annuel d'actions de prévention basé sur l'évaluation des risques (art. 49 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

En conclusion, réaliser (ou faire réaliser) un document unique sans le mettre à jour ni l'exploiter ne répond pas aux obligations réglementaires.

3/ Un projet de collectivité structurant

Au-delà du slogan habituel « la sécurité est l'affaire de tous », il est fréquent, dans les organisations, que cette thématique soit confiée à des services ou fonctions identifiés à cette fin (ressources humaines, prévention ou direction...).

En raison du nombre de sujets à traiter et du besoin d'intégrer les contraintes du terrain, il est indispensable que chaque service prenne la responsabilité des actions de prévention à mettre en œuvre pour ses agents, avec l'appui de services supports si nécessaire.

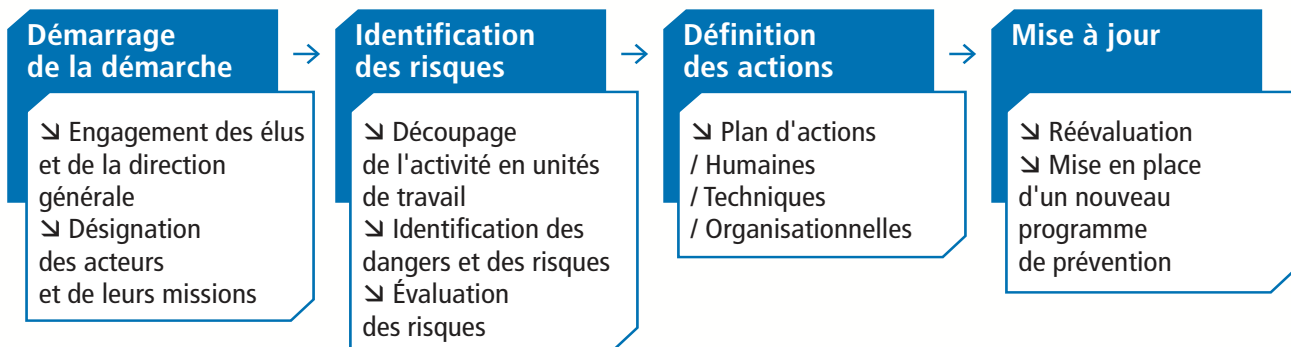
Réaliser le document unique représente une opportunité de proposer aux agents de parler de leur travail et des difficultés rencontrées et, de ce fait, de se les approprier. C'est une démarche idéale pour positionner chaque échelon de l'organisation comme acteur de la prévention. Les questions de sécurité au travail ne doivent plus concerner uniquement le spécialiste désigné.

A. Un travail en mode projet, de la réalisation à l'exploitation

Le document unique est un outil central de la démarche de prévention, accessible et utile à tous. Pour cela, il doit être le reflet le plus fidèle possible de la réalité.

Qu'il soit effectué en interne ou en externe, la méthode choisie doit permettre une exploitation facile, notamment pour la compréhension des résultats, la création des plans d'actions et les mises à jour. Il est indispensable de la mener comme un projet, impliquant l'ensemble des agents. Le déroulement et la finalité seront expliqués afin de recueillir une participation optimale. L'objectif n'est pas de réaliser un document mais de disposer d'un outil utile, exploitable et pérenne.

La démarche peut se décomposer en étapes simples :



Le rôle de chacun doit être défini pour la réalisation du document unique mais aussi pour son exploitation future, ce qui amène à définir une organisation de la prévention.

B. Une démarche participative

Cette démarche, pour être pleinement efficace, doit permettre la participation des acteurs à tous niveaux. En effet, les opérationnels, confrontés aux situations à risques, en ont la meilleure connaissance. Ils seront par ailleurs un élément clé de l'efficacité des mesures choisies puisqu'ils auront la charge de les appliquer sur le terrain. Les situations formalisées dans le document unique sont généralement déjà connues et analysées, mais de façon informelle et pas forcément partagée.

Ainsi, un groupe de travail qui intègre tous les acteurs permet de minimiser le temps d'analyse grâce au partage d'informations et de trouver des solutions pertinentes. Ces dernières seront plus facilement applicables au quotidien et seront plus adaptées aux personnes exposées. Cela facilite par ailleurs l'appropriation des actions mises en œuvre.

4/ Ce que doit contenir le document unique

Pour réaliser ce document, une analyse est menée en regroupant les activités de la collectivité en unités de travail. Une unité de travail est un ensemble cohérent d'activités et de risques, du fait des postes occupés par les agents, de leur métier ou de leur situation géographique. Cette analyse doit permettre de décrire les dangers existants, les conditions d'exposition et les moyens déjà mis en œuvre afin de réduire les risques. Il doit également comporter les mesures restant à mettre en place.

Pour une unité de travail donnée, chaque situation à risque est évaluée selon des critères identiques.

Il s'agit le plus souvent :

- ↳ de la gravité des dommages envisageables ;

- ↳ de la fréquence d'exposition des agents à ce risque ;
- ↳ du niveau de maîtrise du risque.

Cela permet de comparer les situations entre elles et d'en déduire des priorités d'actions.

Il n'existe pas de référentiel d'évaluation « officiel », chaque employeur est libre de choisir le sien. Il est conseillé de s'appuyer sur une méthodologie approuvée et/ou élaborée par un organisme compétent et reconnu comme par exemple l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), le FNP ou le cdg69.



Consultez la fiche-guide « Document unique d'évaluation des risques professionnels » disponible sur le site extranet du cdg69 ou sur simple demande.

En ligne

5/ La possibilité d'un accompagnement

Le cdg69, partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics, propose un accompagnement dans le cadre d'une convention d'assistance.

Cet accompagnement comprend :

- ↳ une information et une sensibilisation de l'ensemble des acteurs de la collectivité ;
- ↳ le découpage en unités de travail et l'évaluation des risques pour chacune d'elles ;
- ↳ la fourniture d'un outil informatique ainsi que la formation à son utilisation, à la mise à jour et à la génération des documents uniques et des programmes d'actions.

Cette démarche est adaptée aux spécificités de chaque collectivité et suit les étapes suivantes :

<p>↓ Étape 1 ↘ Lancement de la démarche et présentation en interne ↘ Validation de la méthodologie et définition des unités de travail (UT)</p> <p>↓ Étape 2 ↘ Recensement, caractérisation et évaluation des risques en groupes de travail (GT) ↘ Complément d'évaluation des risques au besoin ↘ Validation du document unique de l'UT par le GT et l'encadrement</p> <p>↓ Étape 3 ↘ Présentation pour validation au comité de pilotage du document unique de recensement et d'évaluation des risques ↘ Proposition de programme d'actions</p>	<p>Mission du cdg69</p>
<p>↓ Étape 4 ↘ Exploitation annuelle du document unique en plan d'actions (définition, mise en œuvre, suivi) et mise à disposition du personnel</p> <p>↓ Étape 5 ↘ Mise à jour du document unique</p>	<p>Hors mission du cdg69</p>

6/ Des aides financières à saisir

Le Fonds national de prévention (FNP) a pour mission de financer des projets (hors matériels) d'employeurs territoriaux contribuant à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Pour être éligible, un projet doit concerner un des axes définis dans le programme d'actions 2014-2017 du FNP. L'évaluation des risques professionnels et la réalisation du document unique est l'un de ces axes. **Il ne sera pas reconduit après 2017.**

Le financement est calculé sur la base de l'implication des agents de la collectivité demandeuse à hauteur de 160€ par jour d'agent mobilisé dans le cadre de la démarche. Cette subvention est plafonnée selon le nombre d'agents de la collectivité et modulée selon le pourcentage d'agents cotisants à la CNRACL.

Nombre d'agents	Plafond de subvention
1 à 15 agents	2 000€
16 à 50 agents	5 000€
51 à 250 agents	10 000€
251 agents et plus	15 000€

Dans le cadre d'un accompagnement de la démarche par le cdg69, **le partenariat entre le FNP et le cdg69 signé en novembre 2016, permet d'accéder au financement sur cette thématique pendant 4 ans supplémentaires, soit jusqu'en novembre 2020.** Le service Prévention et conditions de travail vous aidera à établir les éléments techniques pour la demande auprès du FNP. D'expérience, ces aides couvrent en grande partie voire totalement les coûts liés à une mission d'assistance du cdg69.

Conclusion

Obligation déjà ancienne, l'établissement du document unique d'évaluation des risques reste d'actualité pour les employeurs qui n'en ont pas encore ou qui disposent d'un outil peu exploité et/ou exploitable.

C'est une réelle opportunité pour impulser une démarche pertinente et efficiente de prévention des risques professionnels. Cela permet d'avoir une vision globale de la maîtrise des risques dans sa collectivité. Si le résultat doit être accessible et utilisable par des non-spécialistes, le projet nécessite une technicité particulière pour être cohérent et optimal dans sa réalisation. Le cdg69 met à votre disposition une méthodologie et un outil spécialement développés pour les collectivités territoriales, mis en œuvre par des professionnels de la prévention. Quel que soit votre choix pour remplir cette obligation, il est indispensable de se baser sur une méthode éprouvée en intégrant à la réflexion la mise à jour et l'exploitation du résultat dans le temps. Gardez à l'esprit que vous avez encore quatre ans pour bénéficier du soutien financier du Fonds national de prévention dans cette démarche dans le cadre d'un accompagnement par le cdg69. En revanche, 2017 est la dernière année pour bénéficier d'un financement FNP si vous souhaitez mener ce projet sans faire appel à nos services.



Conditions de réussite

Le document unique doit être pensé pour être à la fois précis, simple et exploitable à tous les niveaux. Que le choix se porte sur un accompagnement ou une réalisation en interne, il faut retenir que la méthodologie ainsi que l'outil de formalisation et d'exploitation retenus, conditionnent fortement la réussite de la démarche. Il est indispensable de s'assurer que :

- ↘ La méthode proposée permet une analyse des situations de travail proches de la réalité (implication des agents de terrain et des encadrants).
- ↘ La méthode et l'outil permettent une appropriation simple des résultats et une autonomisation des acteurs internes pour assurer l'exploitation et la mise à jour du document.
- ↘ L'outil de gestion du document unique est simple d'utilisation et pratique pour des non-spécialistes.
- ↘ Le document est facilement exploitable à tous niveaux pour permettre une vision partagée des enjeux de la prévention.

Rappel