



## 1.1 - Du règlement à une démarche de progrès

### 1.1.1 Articulation des différentes sources de droit

La directive européenne n° 89/391/CEE du Conseil, 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 a été transposée en droit français par la 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.

Cette loi est codifiée dans la quatrième partie du code du travail.

Dans la fonction publique territoriale, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié définissent les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi que celles de la médecine préventive.

L'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, précise que :

«Dans les services des collectivités et établissements [...], les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application [...]».

Il en résulte que la quatrième partie du code du travail est applicable dans les collectivités territoriales.

### 1.1.2 La prévention : l'affaire de tous, un devoir de chacun

Il est ainsi précisé dans la quatrième partie du code du travail à l'article L.4121-1 :

I. «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 et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. [...]».

De même que la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée fixe les droits et les obligations des fonctionnaires, l'article L.4122-1 du code du travail,

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

En conséquence, la santé sécurité au travail est certes une affaire collective mais aussi un devoir individuel applicable à chaque agent travaillant dans les collectivités territoriales, quel que soit son statut.

### 1.1.3 La prévention des risques professionnels : une démarche de progrès

L'article L.4121-2 du code du travail, définit quant à lui les principes généraux de prévention :

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

Ces principes généraux, fondateurs de la prévention des risques professionnels, guideront l'ensemble des acteurs des collectivités territoriales, soucieux de proposer une démarche de progrès.

Ils seront utiles lors de toute réflexion engageant la prévention des risques professionnels ou lors de chaque action pratique en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents.

### 1.1.4 Un engagement : la politique de prévention

Communiquer autour d'un enjeu fondamental (la santé et la sécurité au travail) et d'une volonté partagée (la maîtrise des risques professionnels), permet d'engager chaque acteur dans un cheminement de progrès collectif.

La politique de prévention permet de présenter l'engagement d'une collectivité territoriale dans une démarche globale de prévention des risques professionnels, pérenne et acceptée par tous.

Elle permettra de fixer les objectifs, de donner les orientations afin de favoriser les prises de décisions.

Ainsi, il est souhaitable de formaliser cette politique dans un document.

La mise en place des documents inclus dans ce registre doit être réfléchi en fonction de la politique de prévention préalablement définie par l'autorité territoriale.

### 1.1.5 Une organisation : les acteurs de la prévention

Dans cette démarche collective, chaque acteur de la prévention a un rôle et des missions définis par la collectivité.

L'autorité territoriale : elle est chargée de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous son autorité. Elle doit définir une politique de prévention et mettre en place une organisation spécifique au sein de laquelle est coordonnée l'action de différents acteurs. Dans le domaine de la santé/sécurité du travail, l'obligation de moyen ne suffit pas, elle doit s'accompagner d'une obligation de résultat.

L'encadrement : il aide à la mise en œuvre effective de cette politique et veille à son application sur le terrain. Il organise le travail des agents en y intégrant la prévention des risques professionnels.

Les agents : ils prennent soin, en fonction de leurs formations et de leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles de leurs collègues et le cas échéant des usagers. Pour cela ils appliquent les instructions et consignes de travail qui leur sont données, font des suggestions en matière de prévention, signalent les dysfonctionnements à leur hiérarchie et disposent d'un droit d'alerte et de retrait lors d'un danger grave et imminent (cf. chapitre 3.2)

L'Assistant de Prévention (AP) : il assiste et conseille l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail sous la responsabilité de cette dernière. Il constitue un niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Une lettre de cadrage lui est attribuée pour définir les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de ses missions.

Deux possibilités s'offrent à l'autorité territoriale :

- désigner un ou plusieurs Assistant(s) de Prévention au sein des effectifs de sa collectivité;
- conclure une convention de mise à disposition d'un Assistant de Prévention avec une autre structure soit de commune à commune, soit d'un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) vers les communes membres, soit du centre de gestion vers les collectivités.

Le Conseiller de Prévention (CP) : comme l'Assistant de Prévention, il assiste et conseille l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail sous la responsabilité de cette dernière. De plus, il assure une mission de coordination. Il doit

être institué dès que l'importance des risques professionnels et/ou les effectifs de la collectivité le justifie : ce choix est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Une lettre de cadrage lui est également attribuée afin de définir les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de ses missions. Son mode de désignation ou de mise à disposition est identique à celui des Assistants de Prévention.

Le médecin de prévention : il effectue la surveillance médicale des agents et réalise des actions de prévention en milieu professionnel. Afin d'assurer la mise en œuvre de compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin de prévention et, le cas échéant, du personnel infirmier et de secrétariat médico-social, à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines. L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale; elle est animée et coordonnée par le médecin de prévention.

L'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection en santé et sécurité (ACFISS) : il contrôle les conditions d'application des règles en santé et sécurité au travail et propose à l'autorité territoriale des mesures afin d'améliorer la prévention des risques professionnels. L'ACFI est soit un agent de la collectivité désigné avec son accord par l'autorité territoriale, soit un agent du centre de gestion si la collectivité a signé une convention. Il ne peut pas être désigné comme Conseiller ou Assistant de Prévention (CP/AP). Afin d'établir le cadre de sa fonction une lettre de mission doit lui être attribuée par l'autorité territoriale.

Le Comité Technique et/ou le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CT/CHSCT) : ils contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des agents au travail. Composés de représentants de la collectivité et de représentants du personnel, ils émettent des avis sur les questions qui leur sont soumises.

### 1.1.6 La formation des agents

Afin que chacun connaisse les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues et, le cas échéant, celle des usagers du service, des formations appropriées en matière de santé et sécurité au travail doivent être organisées dans la collectivité (cf. chapitre 5).

Vous trouverez, dans le chapitre suivant (1.2.), des modèles de documents généraux que la collectivité peut utiliser, adapter ou amender en fonction de ses besoins.

### 1.1.7 Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)

Le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié, dans son article 49 fait obligation aux collectivités de réaliser un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail tout en confiant aux centres de gestion la mission d'en réaliser un bilan départemental bisannuel.

Pour se faire, un groupe de travail, piloté par l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG), associant la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et le FNP, a été mis en place.

Ses travaux ont abouti à l'élaboration d'un modèle de rapport annuel sur la santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT), qui peut être annexé au bilan social et présenté aux CT locaux.

Ces travaux ont également donné lieu à une évolution dans l'outil Prorisq (cf. chapitre 7.2).

En effet, ce document peut être généré automatiquement dans Prorisq à partir des données issues des déclarations individuelles d'AT-MP saisies dans l'outil.

Deux versions sont proposées:

- pour une collectivité unique
- pour un Centre de Gestion et ses collectivités rattachées.

Ce fichier, pour une collectivité unique, peut être adressé au CDG centralisateur du département, à destination du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Il peut être utilisé comme bilan annuel et présenté aux instances telles que le CHSCT. »