

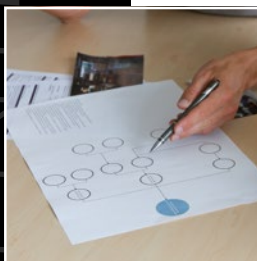
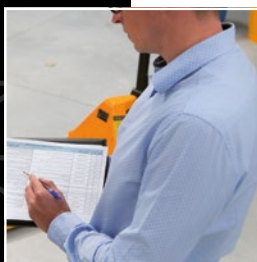


PRÉVENTION SÉCURITÉ ACP RISQUES

& SÉCURITÉ AU TRAVAIL



www.sofis.fr



AIDE MÉMOIRE
APPRENANT



1 Le contexte réglementaire

2 Obligations et responsabilités

- 2.1 Les obligations de chacun en matière de santé et sécurité au travail
- 2.2 Notion de responsabilité

3 Les différents acteurs de la prévention

- 3.1 Les acteurs internes et externes
- 3.2 Les rôles et missions de chaque acteur

4 La prévention, définition et notions importantes

- 4.1 Définitions
- 4.2 Notions de prévention
- 4.3 L'efficacité des mesures de sécurité
- 4.3 Les différentes valeurs du management de la santé et sécurité au travail

5 Les risques professionnels

- 5.1 Formalisation du document unique
- 5.2 Registre en santé et sécurité au travail
- 5.3 Registre de signalement des dangers graves et imminents
- 5.4 Les formations obligatoires en santé et sécurité

3

6

6

7

9

9

9

14

15

19

21

22

22

23

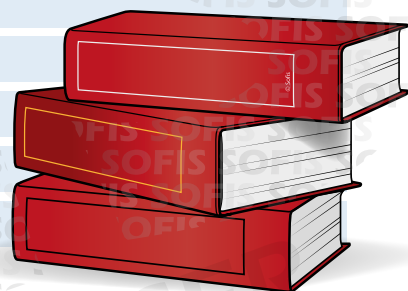
24

24

25

Les sources de droit au sein d'un établissement :

- ▶ La Constitution
- ▶ Le Code civil
- ▶ Le Code pénal
- ▶ Le Code du travail
- ▶ Le Code général de la fonction publique
- ▶ Le Décret 85-603 modifié
- ▶ Le Décret 2021-571
- ▶ Le Code de la route
- ▶ Les protocoles d'accord
- ▶ La jurisprudence
- ▶ Le règlement intérieur



La réglementation **hygiène et sécurité au travail**

- ▶ Résulte d'une histoire séculaire.
- ▶ Est harmonisée au plan européen.
- ▶ S'appuie sur un ensemble de textes hiérarchisés.

Au sein de la fonction publique territoriale, le **décret 85 603** (modifié) définit de nombreux points en matière de santé et sécurité au travail :

- ▶ Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application (Titre 1)
- ▶ Règles relatives à la santé et à la sécurité des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle (Titre 1 bis)
- ▶ Formation en matière d'hygiène et de sécurité (Titre 2)
- ▶ Médecine professionnelle et préventive (Titre 3)

Article 2-1 (décret 85-603 modifié)

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Il précise les règles applicables au sein de la Fonction Publique Territoriale au delà du décret :

Article 3 (décret 85-603 modifié)

En application de l'article L. 811-1 du code général de la fonction publique, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du Code du travail (...).

Le **décret 85-603** précise que seule la partie 4 du Code du travail, Livres 1 à 5, s'applique pour la fonction publique territoriale.

Ce code contient de nombreux textes détaillant les principes et règles à observer au sein d'une collectivité en matière de santé et sécurité au travail.

Article L4121-1 du Code du travail

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.

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 L4121-2 du Code du travail

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

Article L4121-2 du Code du travail (suite)

1 Éviter les risques

Il s'agit de supprimer les risques ou de les réduire en privilégiant dans tous les domaines, les procédés, produits, équipements... les moins dangereux.

2 Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Lorsque certains risques ne peuvent être supprimés, il convient de les évaluer.

3 Combattre les risques à la source

Afin d'être le plus efficace possible, la sécurité doit faire partie intégrante de la conception des machines, des modes opératoires, des lieux de travail... C'est le principe de la sécurité intégrée.

4 Adapter le travail à l'homme

En particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

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

L'évolution de la technique permet de résoudre de nombreux problèmes liés à la sécurité des employés.

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

C'est notamment le cas des produits dangereux. Il existe de nombreux produits ayant la même efficacité tout en garantissant une meilleure sécurité.

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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1.

8 Prendre des mesures de protection collective

Il s'agit de privilégier la mise en place de la protection collective face à la protection individuelle.

9 Donner des instructions appropriées aux travailleurs

L'employeur est tenu d'informer tous les salariés des risques qu'ils encourent et des mesures prises pour y remédier.

2.1 LES OBLIGATIONS DE CHACUN EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au sein de la collectivité, toute personne a des responsabilités ; celles-ci sont proportionnelles aux compétences et à la fonction de chacun.

L'autorité territoriale doit assurer la santé et la sécurité de son personnel en organisant la prévention dans toutes les fonctions et à tous niveaux de sa collectivité.

Il a, à ce titre, une obligation de sécurité de résultat.

Néanmoins, sa responsabilité ne serait plus systématiquement engagée si des mesures de prévention étaient mises en place, risque réalisé ou non : on parle d'« obligation de moyens renforcée ».



Présidente de la région et chefs d'établissement

En qualité d'autorité hiérarchique, la présidente de la Région est responsable des agents techniques des EPLE, y compris en matière de sécurité et de santé au travail.

Le chef d'établissement, en qualité d'autorité fonctionnelle, est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents techniques des lycées et EREA placés sous son autorité.

La Région s'adresse au chef d'établissement pour l'application des règles de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

► Gestion administrative des personnels techniques par la Région

► Gestion fonctionnelle des personnels techniques par les EPLE

► Conséquence : Application conjointe des textes réglementaires suivants :

► Décret n° 85-603 du 10 juin 1985

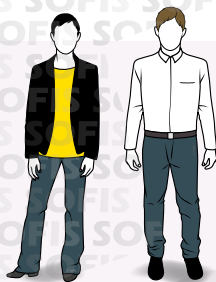
► Code de l'éducation

► Décret n° 82-453 du 28 mai 1982

► Code du travail

Concrètement, la politique de prévention en santé sécurité au travail est définie par la Région. Les mesures préventives et correctives afférentes sont appliquées par les EPLE. Les formations en santé sécurité au travail sont mises en oeuvre et suivies par la Région.

La responsabilité et l'obligation de résultat reviennent à l'EPLE.



L'encadrement joue un rôle important en santé et sécurité au travail.

Il doit veiller notamment à l'application des règles et consignes en la matière.

L'agent n'est pas exonéré de responsabilité, il doit en outre prendre soin de sa propre sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Chaque agent remplira cette obligation en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, en agissant conformément aux instructions qui lui sont données (Art. L. 4122-1 du Code du travail).



2.2 NOTION DE RESPONSABILITÉ

À ce titre, chacun peut engager **sa responsabilité civile ou pénale** :

La responsabilité civile

On entend par responsabilité civile l'obligation qu'a une personne de réparer financièrement le préjudice qu'elle a causé à autrui par ses actes ou omissions.

La victime d'un dommage peut être indemnisée par le responsable de ce dommage.

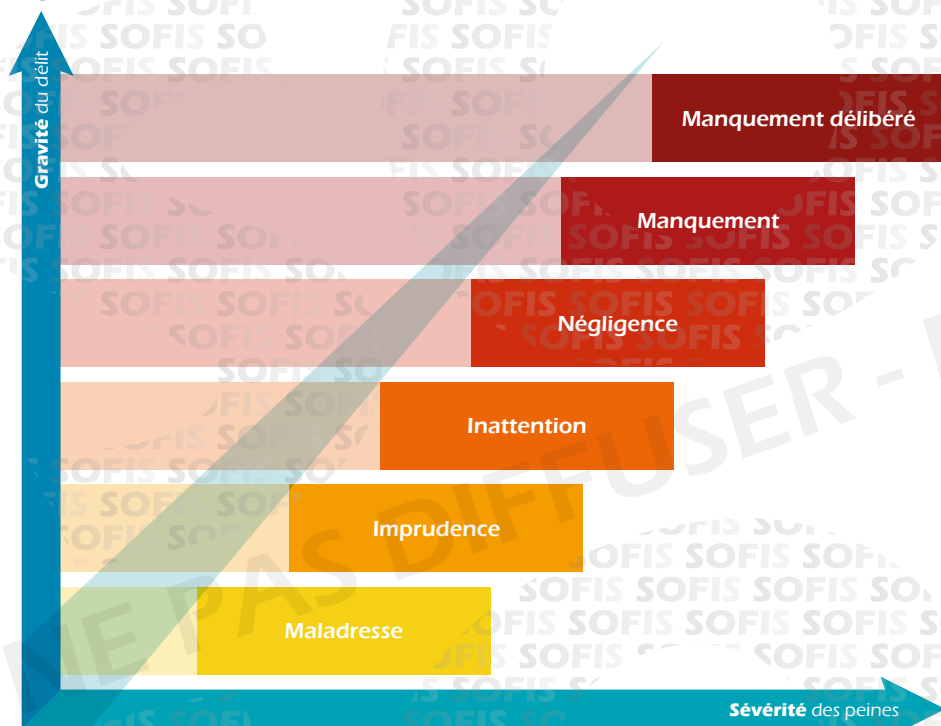
La responsabilité pénale

On entend par responsabilité pénale l'obligation qu'a une personne de répondre devant une juridiction pénale des infractions qu'elle a commises.



Exemple : lorsque l'autorité territoriale ou son délégataire viole une règle d'hygiène et de sécurité prévue par le Code du travail (et dont la violation entraîne une répression), il commet une faute personnelle qui engage sa responsabilité pénale.

Lorsque la responsabilité pénale est engagée, la **sévérité des peines** dépend de la gravité du délit.



Notion de faute inexcusable

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'autorité territoriale, définie à l'article L452-1 du Code de la sécurité sociale, est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole qui seraient victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité social territorial avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

Obligation de discrétion

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du CST ou de la F3SCT, sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

3.1 LES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES

Étant à composantes pluridisciplinaires, la santé et la sécurité au travail regroupent de nombreux acteurs internes et externes. Chaque participant joue un rôle clé dans la réussite des différents projets.

Acteurs internes	Acteurs externes
Autorité territoriale	Médecin du travail
Encadrement	ACFI
Agents	
CST	Infirmiers et médecins
F3SCT	Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
Service prévention de la Région	Organismes agréés de contrôle
Assistant de prévention	
Psychologue du travail	Experts

Certains acteurs peuvent se positionner en interne ou en externe selon l'organisation ou l'effectif de l'établissement (médecin du travail, Assistant de prévention, ACFI...).

3.2 LES RÔLES ET MISSIONS DE CHAQUE ACTEUR

L'autorité territoriale**Son rôle**

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.

Ses missions

Veille à la sécurité et à la protection de la santé des employés placés sous son autorité.



L'encadrement

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Ses missions

En fonction de sa compétence, de son autorité et de ses moyens.



L'agent

Son rôle

Prend soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles de ses collègues de travail, conformément aux instructions qui lui sont données par son supérieur hiérarchique.

Ses missions

- Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.
- Utilise les dispositifs de protection mis à sa disposition.
- Fait remonter les informations sur les différents risques.



L'Agent Chargé d'une Fonction d'Inspection (ACFI)

Son rôle

Contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et propose à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Ses missions

- Contrôle les conditions d'application de la réglementation.
- Propose au chef de service toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.
- Propose des mesures immédiates jugées nécessaires.

Ses moyens

- Participe aux réunions du CST ou de la F3SCT.
- Destinataire des suites données à ses rapports (inspection, cas d'urgence et danger grave et imminent).
- Accès aux documents (registre, fiches de risques professionnels).
- Consulté, pour avis, sur les règlements et consignes en hygiène et sécurité.



L'assistant de prévention

Son rôle

Assiste et conseille l'Autorité Territoriale en matière d'hygiène et de sécurité.

Ses missions

- Prévenir les dangers pour 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.
- Veiller à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Ses moyens

- Formation préalable à la prise de fonction.
- Formation continue.
- Peut assister aux réunions du CST ou le cas échéant de la F3SCT et est associé à leurs travaux.
- Participe à l'élaboration d'une fiche de risques professionnels avec le médecin du travail.



Le CST OU F3SCT

Son rôle

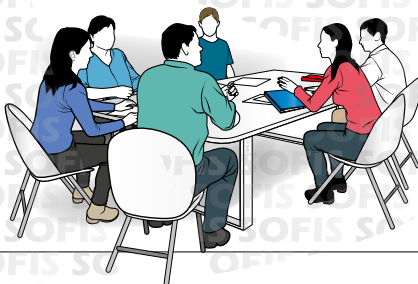
Contribue à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des employés dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail des agents et veille au respect des dispositions légales en ces domaines.

Ses missions

- Procède à l'analyse des risques professionnels
- Procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle à caractère répété.
- Prévoit son intervention dans le cas d'un Danger Grave et Imminent.
- Suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
- Donne un avis sur les divers documents qui lui sont présentés.

Ses moyens

- Émet des avis.
- Droit d'accès aux locaux.
- Membres représentants du personnel bénéficiant d'une formation au cours de leur mandat.
- Appel à un expert agréé.



Le médecin du travail (service de médecine préventive)



Son rôle

Conseille le chef de service, les agents et leurs représentants en matière de santé et sécurité au travail.

Ses missions

- Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.
- Hygiène générale des locaux de service.
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.
- Protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie.
- Surveillance médicale des agents.
- Information sanitaire.

Ses moyens

- Associé aux actions de formation.
- Consulté sur les projets (construction, aménagements, nouvelles technologies...).
- Informé avant toute utilisation de substances et produits dangereux.
- Informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Les organismes de contrôle

Ils procèdent aux vérifications initiales, courantes et périodiques et renseignent des registres de contrôles.

Exemple :

- Engins de levage
- Installations électriques
- Appareil sous pression...



L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)

Son rôle

Développer et promouvoir une culture de prévention à destination des organisations et des travailleurs.

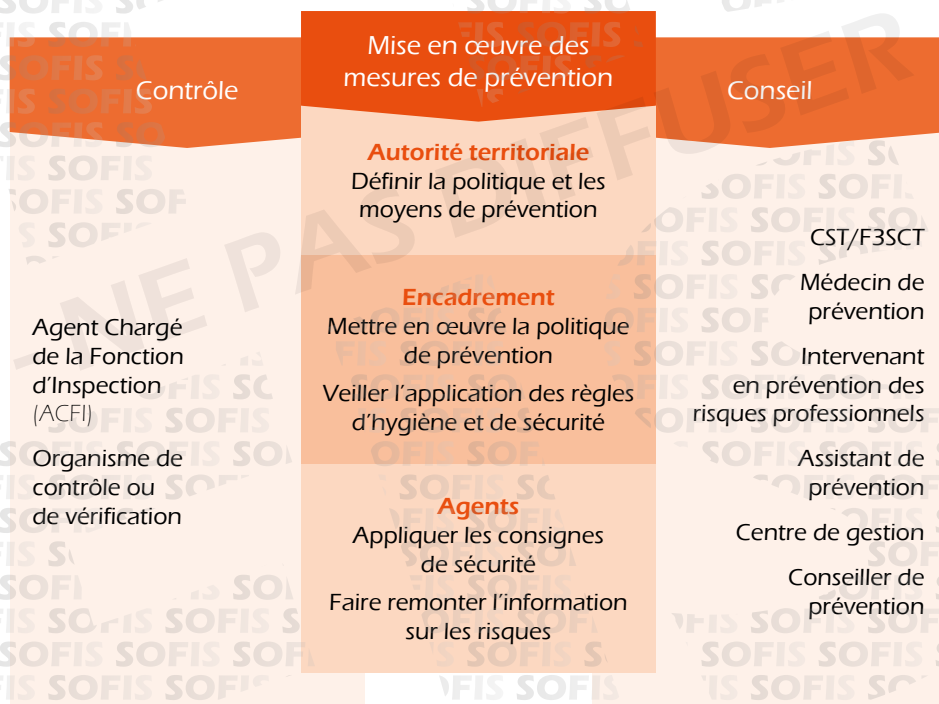
Ses missions

- Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.
- Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.
- Diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.

L'INRS est la principale source d'information concernant les risques professionnels (Documents, méthodologies, formation).

On peut donc répartir les différents intervenants en fonction de leurs « missions » (inspection, conseil ou mise en œuvre).

Il est également important de noter que si certains acteurs possèdent un rôle de contrôle relativement fort (ACFI...), ils participent avant tout au conseil de l'employeur pour la mise en place des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail.



Les conséquences d'un accident ou d'une maladie professionnelle sont nombreuses et dramatiques pour l'accidenté et la collectivité publique. La prévention représente aussi bien un enjeu humain, sociétal, financier que juridique au vu des conséquences souvent désastreuses d'un accident au sein de la société. Une politique de management de la santé et sécurité au travail représente donc un axe de progression majeur pour un service afin de préserver une valeur essentielle pour celui-ci : la personne.

Conséquences humaines

Douleur, Handicap

Usure physique

Usure mentale

Perte de compétences...

Conséquences financières

Frais liés à l'accident
(augmentation du taux de cotisation)

Désorganisation des services
(perte de production...)

Remplacement de l'agent

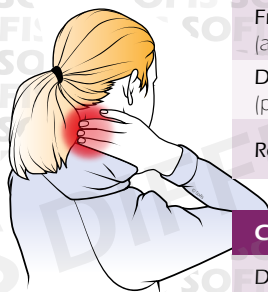
Conséquences juridiques

Exposition juridique
de l'établissement, de
l'employeur, des agents...

Conséquences sociales

Dégradation du climat social

Perte de l'emploi



L'enjeu humain

Préserver l'intégrité physique
et la santé des travailleurs.

Favoriser la motivation et
l'implication des travailleurs.

Diminuer les coûts
relatifs à la réparation,
à l'indemnisation d'un
accident ou d'une maladie,

L'enjeu social

Améliorer les conditions
de travail.

Éviter les pénalités et les
condamnations.

ENJEUX

L'enjeu économique

L'enjeu juridique

Coût direct

(Coûts moyens d'incapacité
temporaire et permanente)

**180 à 730 000 € selon la gravité
et le nombre de jours d'arrêt.**

(Source Journal Officiel du
24 décembre 2020)

Coût indirect

(dégât matériel, perte de production,
temps passé à l'administratif)

**Généralement 3 à 5 X plus
important que le coût direct**

4.1 DÉFINITIONS

Accident de service (Article L822-18 du Code Général de la Fonction Publique)

Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

Accident de trajet

Est également considéré comme accident de travail, l'accident survenu à un employé pendant le trajet d'aller et de retour le plus direct entre :

- La résidence principale (...) et le lieu de travail
- Le lieu de travail et le lieu où l'employé prend habituellement ses repas



Un accident survenu à un agent ayant effectué un détour pour effectuer un acte nécessaire à la vie quotidienne (arrêt à une boulangerie pour acheter du pain, déposer ses enfants à l'école...) peut être qualifié d'accident de trajet.

Article L 822-19

Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.

Déclaration d'un accident de service ou d'un accident de trajet : CITIS

En cas d'accident de service ou de trajet, les premières personnes informées préviennent le service RH afin que l'agent puisse bénéficier d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

La déclaration de l'accident sera adressée à l'administration dans un délai de 48 heures à compter de la date de l'accident. Si reconnu, il sera pris en charge par une caisse interne ou par un assureur privé. (Article 47-3 du décret 86-442 : extrait)

Note

Plus tôt l'accident sera déclaré, plus tôt il sera traité.

Article L 822-21

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à :

- 1 Un accident reconnu imputable au service tel qu'il est défini à l'article L. 822-18 ;
- 2 Un accident de trajet tel qu'il est défini à l'article L. 822-19 ;
- 3 Une maladie contractée en service telle qu'elle est définie à l'article L. 822-20.

Les définitions mentionnées aux 1°, 2° et 3° ne sont pas applicables au régime de réparation de l'incapacité permanente du fonctionnaire.

Les accidents au sein de la région

(Effectifs au 31 12 2021: 4 011 agents)

Nombres d'accidents 285 dont 199 avec arrêt

Accidents de service 256 (4 903 jours d'arrêt)

Accidents de trajet 29 (789 jours d'arrêt)

Les **agents des lycées** sont les plus touchés par les accidents du travail (92,63 %). 71,59 % des accidents chez les agents des lycées entraînent un arrêt de travail, 47,61 % chez les agents des services administratifs.

Maladie professionnelle (Article L 822-20)

Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau. Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Article L 822-20

Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Exemple de tableau

RÉGIME GÉNÉRAL TABLEAU 57		
Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail		
Date de création : 9 novembre 1972		Dernière mise à jour : Décret du 5 mai 2017
Désignation des maladies	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
A - ÉPAULE		
Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs	30 jours	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3h30 par jour en cumulé.
Tendinopathie chronique non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*)	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 6 mois)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) : - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
Rupture partielle ou transfixiante de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*)	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'1 an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) : - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
B - COUDE		
Tendinopathie d'insertion des muscles épicondyliens associée ou non à un syndrome du tunnel radial.	14 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés de préhension ou d'extension de la main sur l'avant-bras ou des mouvements de pronosupination.
Tendinopathie d'insertion des muscles épitrochléens.	14 jours	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés d'adduction ou de flexion et pronation de la main et du poignet ou des mouvements de pronosupination.
Hygromas : épanchement des bourses séreuses ou atteintes inflammatoires des tissus sous-cutanés des zones d'appui du coude.		
- Forme aiguë	7 jours	Travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude
- Forme chronique	90 jours	
Syndrôme canalaire du nerf ulnaire dans la gouttière épitrochléo-olécrânienne confirmé par électroneuromyographie (EMG).	90 jours (sous réserve d'une durée d'exposition de 90 jours)	Travaux comportant habituellement des mouvements répétés et/ou des postures maintenues en flexion forcée. Travaux comportant habituellement un appui prolongé sur la face postérieure du coude.

(*) Ou un arthroscopier en cas de contre-indication à l'IRM

(**) Les mouvements en abduction correspondent aux mouvements entraînant un décollement des bras par rapport au corps.

Les maladies professionnelles au sein de la région

En 2021, 36 demandes de Maladies Professionnelles (MP) ont été gérés pour 31 agents :

- 10 dossiers ont eu un avis favorable (concernant 9 agents)
- 6 dossiers ont eu un avis défavorable
- 20 dossiers sont en cours d'instruction

Les maladies professionnelles reconnues relèvent toutes des **TMS**. 90 % sont des affections péri-articulaires liées aux gestes et postures.

Déclaration d'une maladie professionnelle

Dispositif **CITIS** (Congé pour Incapacité Temporaire Imputable au Service)
Il appartient à la victime de procéder à la déclaration d'une maladie professionnelle.

Pour cela, la déclaration est adressée à l'administration dans un délai de 2 ans à compter de la date de la première constatation médicale ou de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

(Article 47-3 du décret 86-442 : extrait)

La déclaration doit s'accompagner des documents justificatifs spécifiques au régime spécial.

La commission rend sa décision qui peut être contestée en cas de désaccord.

Dans certains cas, la maladie n'est pas reconnue par un tableau.

Dans cette situation, l'agent devra démontrer le caractère professionnel en constituant un dossier médical le plus complet possible :

- Avis des spécialistes
- Compte-rendu des examens complémentaires
- Avis du médecin du travail, etc.

an dossier médical le plus complet

alistes

des examens

res

ecin du travail, etc.

**Page à compléter et à transmettre au service des ressources humaines de rattachement
N'oubliez pas de joindre un certificat médical**

DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA VICTIME

Nom de naissance _____ Nom d'usage _____

Prénom _____

Date de naissance _____

N° Sécurité sociale : _____

Adresse personnelle _____

Tel personnel _____ Mail personnel _____

Coordonnées administratives

Nom du service d'affectation _____

Adresse du service d'affectation _____

Tel professionnel _____ Mail professionnel _____

Statut et catégorie de l'agent

Catégorie : ☐ A ☐ B ☐ C ☐

☐ Stagiaire ☐ Titulaire

Grade : _____

Corps : _____

Durée de travail : _____ %

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ACCIDENT

Date de l'accident : _____ Heure de l'accident : _____

Horaires de travail le jour de l'accident : _____

Horaires habituels (si différents, à expliquer) : _____

Lieu précis de l'accident : _____

Préciser s'il s'agit : (plusieurs réponses possibles)

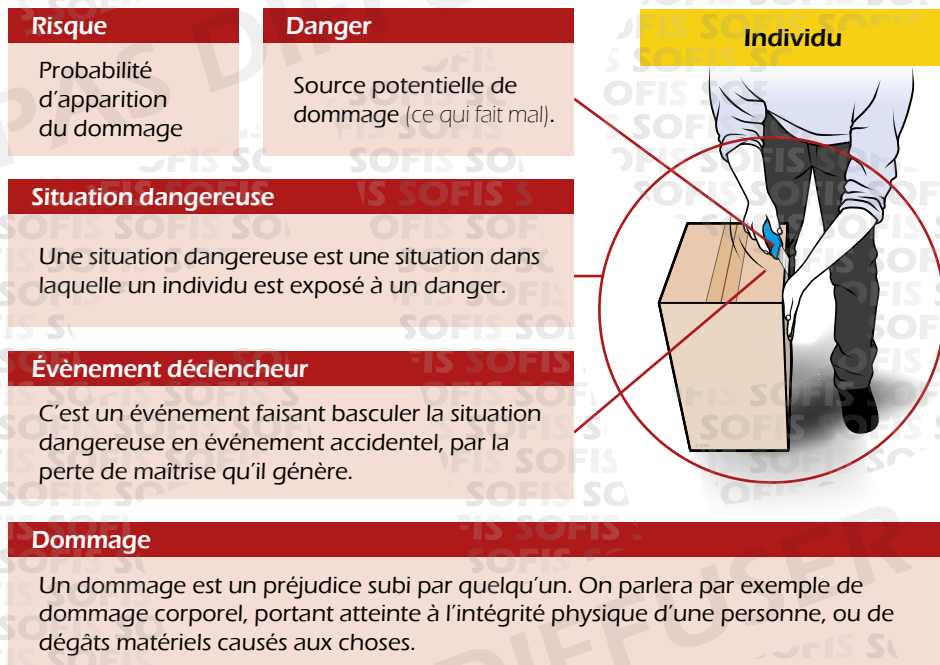
- ☐ Lieu de travail habituel ☐ Au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail
- ☐ Lieu de travail occasionnel ☐ Au cours d'une mission pour l'employeur
- ☐ Lieu de restauration ☐ Au cours du trajet entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail
- ☐ Lieu de transport routière (à coder pour tout accident sur la voie publique hors itinéraire...)

Autres renseignements utiles : _____

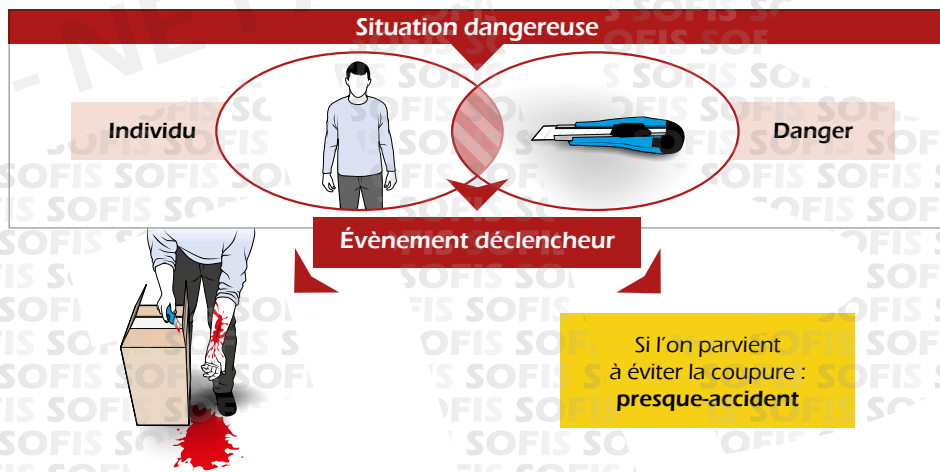
4.2 NOTIONS DE PRÉVENTION

Les conditions de survenue d'un accident répondent à un certain mécanisme. Différents paramètres sont indissociables pour que celui-ci survienne.

Afin de pouvoir lutter efficacement contre ceux-ci, il est essentiel de comprendre leur fonctionnement.



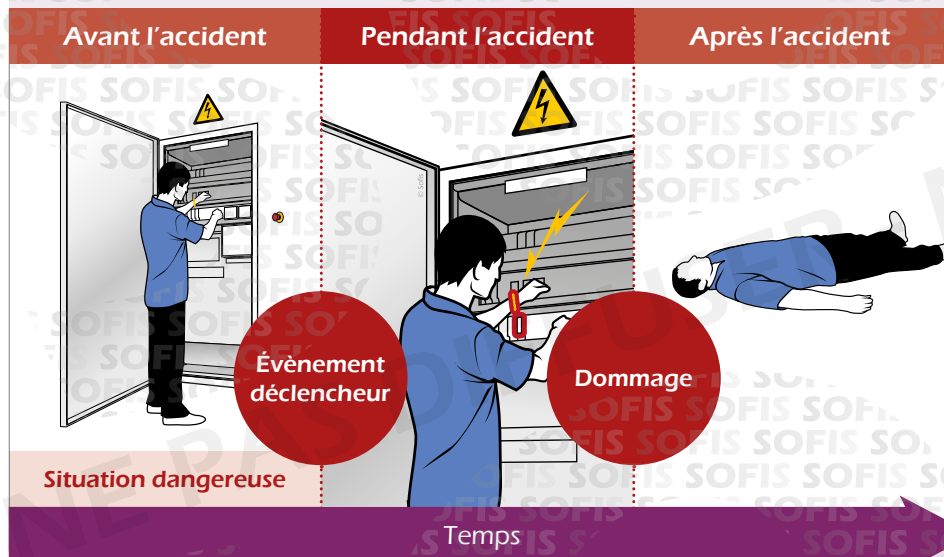
On peut donc représenter graphiquement un accident (ou presque accident) comme ci-dessous :



La matrice de Haddon (simplifiée)

Un accident peut également être analysé en fonction des différentes **phases chronologiques** de celui-ci :

Exemple d'une situation d'accident dans une **armoire électrique basse tension**



Cette méthode permet entre autres de positionner, en fonction de chaque phase temporelle, les mesures de prévention ou protection permettant de supprimer ou réduire les conséquences de l'accident.

Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
Agir à la source Travaux hors tension (suppression du danger électrique) Disjoncteur différentiel	Actions de protection Protection collective (Porte fermée à clef, isolation des pièces sous-tension...) Protection individuelle EPI (Gants isolants, visière de protection isolante...)	Formation, information, balisage, signalisation (Formation à l'habilitation électrique...) Prévoir la prise en charge des accidentés (Procédure d'intervention sur accident électrique, défibrillateur...)

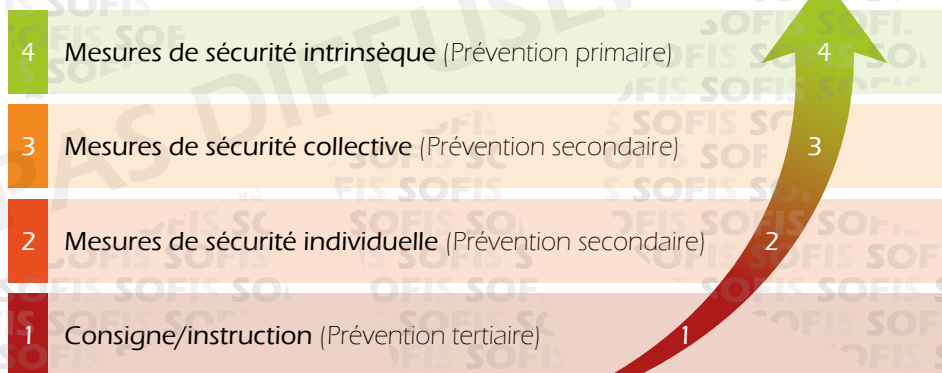
Matrice de M. William J. Haddon

4.3 L'EFFICACITÉ DES MESURES DE SÉCURITÉ

Les mesures de sécurité envisagées pour éliminer un phénomène dangereux ou réduire un risque peuvent être plus ou moins efficaces.

Cela dépend notamment de leurs modes d'action :

EFFICACITÉ DE LA MESURE



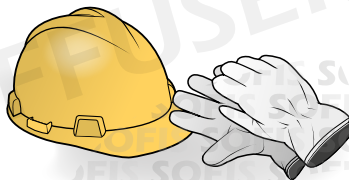
1 Consigne/instruction

Exemples
Affiches
Pictogrammes



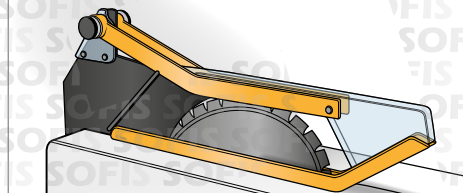
2 Mesures de sécurité individuelle

Exemples
Gants
Chaussures de sécurité
Casque



3 Mesures de sécurité collective

Exemples
Carter de protection
Isolation phonique
Capteur de fumée



3 Mesures de sécurité intrinsèque

Dispositif permettant de limiter les phénomènes dangereux et intégré dès sa conception.

Exemples :
Souffleur électroportatif d'un niveau sonore inférieur au seuil de nocivité



4.4 LES DIFFÉRENTES VALEURS DU MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour la réussite de la démarche de management en santé et sécurité au travail, la favorisation du dialogue social est un axe de travail majeur.

En effet, l'adhésion de toute personne du service à tous les niveaux hiérarchiques est une condition capitale pour la réussite du projet.

Pour cela il est nécessaire :

- De s'engager quotidiennement dans cette démarche.
- D'afficher clairement les objectifs visés.
- De prendre en compte la réalité des situations de travail.
- De renforcer la communication en santé et sécurité au travail.
- De permettre à chaque agent de communiquer, de s'exprimer et de proposer des pistes d'amélioration.
- D'impliquer les instances représentatives.

5

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Documents liés à la santé et sécurité au travail dans un établissement :

- ▶ Le document unique
- ▶ Le registre de santé et sécurité
- ▶ Le registre de signalement d'un danger grave et imminent

Article L 4121-1 À L 4121-2 du Code du travail

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel sur la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'évaluation des risques.

Les résultats de l'évaluation des risques doivent être **retranscrit dans un document unique** sous peine de sanctions financières.

Décret

N° 2001-1016 du
5 novembre 2001

Portant sur la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Circulaire

N°6 DRT du
18 avril 2002

Prise pour l'application du décret n° 2001-1016.

Loi 2021-1018

Le DUERP doit désormais répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de ses agents. Le CST/F3SCT devra être obligatoirement consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

Les modalités de conservation et de diffusion du DUERP sont également modifiées. Le DUERP et ses mises à jour font l'objet d'une procédure obligatoire de dépôt dématérialisé sur un portail numérique, outre une transmission au service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel l'entreprise adhère.

L'employeur doit tenir ce document à la disposition :

- ▶ Des travailleurs
- ▶ Des anciens travailleurs
- ▶ De toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

5.1 FORMALISATION DU DOCUMENT UNIQUE

Les résultats de l'EvRP doivent être transcrits dans un document unique afin de répondre à trois exigences :

La cohérence

En regroupant en un seul support, **toutes les données** issues de l'EvRP.

La commodité

En réunissant en un seul document **tous les résultats des analyses** des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur.

La traçabilité

En reportant systématiquement **les résultats de l'EvRP**, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur le support.

Contenu

Le document unique doit contenir les résultats de l'EvRP. C'est un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Mise à jour

L'EvRP s'inscrit dans une démarche dynamique et évolutive.

Ainsi le décret d'application prévoit trois modalités d'actualisation :

- Une mise à jour au moins annuelle.
- Lorsque toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail est prise (après consultation du CST/F3SCT).
- Lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

5.2 REGISTRE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Ce registre est destiné à signaler toutes les observations et/ou suggestions relatives à l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Thèmes traités dans ce registre :

La sécurité

La propreté et l'hygiène

Les risques d'accidents corporels ou de maladies professionnelles

Les conditions de travail (éclairage, bruit, environnement, espace de travail, charges physiques, travail sur écran, formation, information)

Ce registre est ouvert à tous les agents de la collectivité ou de l'établissement public, sans exception. Il doit se trouver en permanence dans un lieu accessible à tous les agents et le cas échéant aux usagers. Il peut être présent en plusieurs exemplaires.

Ce registre doit être complété dès lors qu'un agent observe :

Un risque encouru ou éventuel

Un incident vécu ou vu

Un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité



Les informations figurant sur le registre seront portées à la connaissance du chef de service et du CST/F3SCT qui rendront leurs avis sur le problème soulevé.

5.3 REGISTRE DE SIGNALEMENT DE DANGERS GRAVES ET IMMINENTS

En présence d'un danger grave et imminent, le signalement doit être inscrit de façon formalisée dans un registre spécial.

Ce registre de signalement de danger grave et imminent doit être tenu sous la responsabilité du chef de service.



5.4 LES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN SANTÉ SÉCURITÉ



Formations à l'hygiène et sécurité

Art. 6 - DÉCRET 85-603

En application du 2° de l'article L. 422-21 du code général de la fonction publique une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

- 1 Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- 2 Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- 3 En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- 4 En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

À la demande du service de médecine préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut être également organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement la formation nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

La formation en matière d'hygiène et de sécurité est au nombre des actions prévues par l'article L. 422-21 du Code général de la fonction publique.



Formations au secourisme

Art. R4224-15

Un membre du personnel doit avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours d'urgence.

Note : Les recommandations du réseau prévention portent sur la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST) qui intègre des notions de prévention.



Formations à la sécurité incendie

Art. R4227-39

Des exercices et essais périodiques au cours desquels le personnel apprend à se servir des moyens de premiers secours sont réalisés.



Note : D'autres obligations existent en la matière (Établissement Recevant du Public..).

Formations aux risques liés à l'activité physique

Art. R4571-7 et R4541-8

L'employeur doit faire bénéficier les travailleurs, dont l'activité comporte des manutentions manuelles, d'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution des opérations.

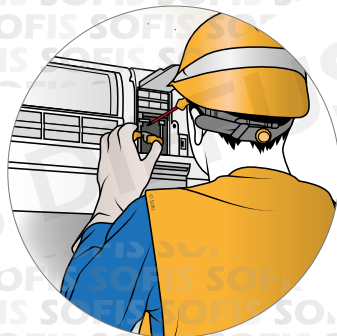
Note : Les recommandations du réseau prévention portent sur la formation Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique (PRAP) qui intègre une démarche de prévention comme pivot central.



Formations aux risques électriques

Art. R4544-10

Avant de délivrer l'habilitation, l'employeur s'assure que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées.





Formations à la prévention des risques liés aux agents chimiques, cancérogènes, mutagènes et toxiques

Art. R4442-12, 38, 70 et 87

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur met en œuvre les mesures et les moyens de prévention.

Il organise avec le CST/F3SCT l'information et la formation à la sécurité des travailleurs...



Formation aux équipements de protection individuelle

Art. R4323-106

L'employeur doit faire suivre aux travailleurs devant utiliser un Équipement de Protection Individuelle (protection auditive, chaussures de sécurité, gants, harnais, masque de protection...), une formation et des renouvellements adéquats comportant un entraînement au port et à l'utilisation des EPI.



Autres formations

Il est à noter également que de nombreuses autres formations adaptées à chaque risque spécifique existent (autorisation de conduite, travaux en hauteur, atmosphère explosive...).

L'employeur a, de manière générale, une obligation de formation et d'information à destination des salariés pour chacun des risques auxquels ils peuvent être exposés.

Documents complémentaires

Formation à la sécurité - Obligations réglementaires
ED 832 (INRS)

SOFIS

vous accompagne dans tous vos projets de formation
en santé et sécurité au travail.



En application de la loi du 11 mars 1957 et du Code de la Propriété Intellectuelle
du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif
de la présente publication est strictement interdite
sans autorisation expresse de :



02 46 85 02 99

contacts@sofis.fr
www.sofis.fr

Article L.335-2 du Code de la Propriété Intellectuelle :

Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre
production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs
à la propriété des auteurs, est une contrefaçon et toute contrefaçon est un délit.
La contrefaçon en France d'ouvrages publiés en France ou à l'étranger est punie de 3 ans
d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

En cas de litige, le présent document ne peut se substituer aux textes officiels et n'est pas
opposable aux jugements des tribunaux compétents.