

Santé



Prévention

Uadémécum  
DE LA  
Prévention





## LES GRANDS ENJEUX DE LA PRÉVENTION

- Au sein de nos organisations, les enjeux économiques et humains sont tels, que les employeurs publics, quelle que soit la taille de la collectivité, doivent impulser une politique de prévention qui implique et responsabilise tous les acteurs.
- Prévenir, c'est agir concrètement pour préserver la santé et la sécurité des agents.
- La prévention des risques professionnels a un **coût** mais c'est surtout un **investissement**. L'amélioration des conditions de « travail » favorise le bien être des agents et permet d'accroître la performance d'une collectivité.
- Ce guide de la prévention a été conçu comme un outil concret qui doit vous permettre d'appréhender facilement tous les enjeux de la prévention.
- Le Cdg59, interlocuteur privilégié des collectivités, s'est doté d'une équipe pluridisciplinaire capable de répondre aux attentes en matière de prévention.

## Un cadre juridique contraignant pour les employeurs publics

Les obligations qui pèsent sur les employeurs publics reposent sur deux grands textes.

### Le code du travail

De nombreuses dispositions qui figurent dans la quatrième partie du code du travail, relative à la santé et la sécurité des travailleurs sont directement applicables aux employeurs publics :

- ✓ Le principe de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ;
- ✓ Les principes de prévention tels que :
  - Eviter les risques (principe de prévention primaire) ;
  - Evaluer les risques qui ne peuvent être évités. De là, découle l'obligation de procéder à l'évaluation des risques professionnels (EVRP).
  - ...
- ✓ Les règles relatives à la sécurité des espaces de travail et des équipements ;
- ✓ ...

### Le décret n°85-603 du 10 juin 1985

Ce décret s'articule avec le code du travail et constitue l'assise juridique de la prévention dans la Fonction Publique Territoriale et plus particulièrement :

- ✓ Les règles relatives à l'organisation des CHSCT ;
- ✓ L'organisation de la médecine préventive ;
- ✓ Les rôles et missions respectifs des ACFI, des assistants et conseillers de prévention ;
- ✓ Les règles relatives au droit de retrait ;
- ✓ Les registres et documents obligatoires tels que :
  - Le registre de santé et de sécurité au travail ;
  - Le registre des dangers graves et imminents ;
  - Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de travail (RASSCT).

## Les enjeux pour les collectivités

### Un enjeu juridique

- En matière de prévention, les employeurs publics sont soumis à une obligation de résultat.
- Ils sont confrontés à une double responsabilité, financière et pénale. Financière dans la mesure où ils supportent les conséquences qui découlent de la réparation des accidents de service et des maladies professionnelles. Pénale, dès lors que les obligations de sécurité ne sont pas respectées.



### Un enjeu organisationnel

- Prévenir permet de consolider le cadre organisationnel. Ainsi, les employeurs contribuent à renforcer l'efficacité de l'action publique.
- La prévention contribue à diminuer les risques d'incapacité liés aux accidents et maladies professionnelles.



### Un enjeu humain

- Préserver la santé des agents c'est s'assurer qu'à long terme les moyens seront mis en oeuvre pour éviter l'altération de leurs capacités physiques.
- De ce point de vue, la prévention constitue l'un des éléments du dialogue social qui contribue à renforcer la cohésion des collectivités.



## La prévention : quelle définition ?

### La prévention primaire

- La prévention primaire tente d'agir sur les causes des risques.
- **Exemple :** En matière de TMS, il s'agira par exemple de limiter au maximum les ports de charges en mettant à disposition des moyens adaptés.



### La prévention secondaire

- La prévention secondaire vise à améliorer les stratégies d'adaptation ou de réaction des individus au sein de leurs organisations.
- **Exemple :** Apprendre à gérer les conflits.



### La prévention tertiaire

- A ce stade, la collectivité met en oeuvre des actions de réparation.
- **Exemple :** Mettre en place une cellule de soutien en cas d'agression. Aménager un poste de travail.



## L'assistant ou le conseiller de prévention assiste et conseille l'autorité territoriale dans :

- la démarche d'évaluation des risques ;
- la mise en place d'une politique de prévention ;
- la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène.

Leur désignation est obligatoire.

## Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, de la sécurité des agents dans leur travail et à l'amélioration des conditions de travail ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

## Les ac de la po de préu

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

## Acteurs de la politique de prévention

**L'autorité territoriale est responsable de la mise en oeuvre de la politique de prévention.**

L'encadrement veille au respect des règles de sécurité.  
L'agent est acteur de sa santé sur son lieu de travail.

**Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :**

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

...

D'autres acteurs tels que les ergonomes, les psychologues, les infirmiers en santé au travail peuvent apporter leur concours et compléter l'action du service de médecine préventive.

- ✓ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dispose d'une compétence générale en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
- ✓ Cette compétence couvre la totalité des activités et tous les agents de la collectivité ou de l'établissement indépendamment de leur statut.
- ✓ Pour exercer ces compétences, d'importants moyens lui sont conférés.

## Un acteur central : le CHSCT

### Missions et attributions du CHSCT

Le CHSCT :

- ✓ Contribue à la protection de la santé des agents et à l'amélioration des conditions de travail ;
- ✓ Procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail des agents ;
- ✓ Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail ;
- ✓ Coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Le champ d'action du CHSCT est très large.

### Les principaux pouvoirs du CHSCT

- ✓ Les membres du CHSCT ont des intervalles réguliers à la disposition des agents relevant de leur champ de compétence ;
- ✓ Le CHSCT remplit une mission en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou de troubles musculo-squelettiques à caractère professionnel.
- ✓ Le CHSCT peut demander l'avis de l'expert de faire appel à un expert.

## Le CHSCT est un lieu d'échanges et de dialogue social

Certaines pratiques sont de nature à favoriser ce dialogue :

- ✓ Etablir un programme annuel de visites ;
- ✓ Associer le CHSCT aux projets importants qui structurent la vie de la collectivité ;
- ✓ Orienter les travaux vers la recherche de solutions concrètes et non vers la recherche de responsabilité.

## Deux documents fondamentaux : le RASSCT et le plan annuel de prévention

Le CHSCT émet un avis sur :

- ✓ Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée (le RASSCT) ;
- ✓ Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse des risques professionnels et du rapport annuel. Il fixe la liste des réalisations ou actions qu'il lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

ouvoirs du

T procèdent à  
te des services  
mpétence.

sion d'enquête en  
d'accidents de  
professionnelles ou à

er à son président  
t.

## Des documents

- ✓ Qui évaluent ;
- ✓ Qui alertent ;
- ✓ Qui informent.

## ALERTER

## EVALUER

## Le registre de santé et de sécurité au travail

- ✓ Prévus à l'article 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le registre de santé et de sécurité au travail, est ouvert dans toute collectivité ou de l'établissement.
- ✓ Ce document contient les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels des conditions de travail. Ce document est communiqué aux usagers.

- ✓ Selon les dispositions de l'article L.4121-2 du code du travail, les employeurs doivent évaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- ✓ L'évaluation des risques est le résultat de plusieurs éléments :
  - Le risque inhérent à l'activité (exemple : port de charge) ;
  - la fréquence du risque (mission récurrente ou non) ;
  - la durée d'exposition au risque (plus ou moins longue dans la journée) ;
  - Les moyens de prévention existants :
    - Humains (la formation) ;
    - Matériels ou technique (les EPI, le matériel adapté) ;
    - organisationnels ;

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre un plan d'action.

## CES DEUX

## Le Rapport Annuel

Le RASSCT recense :

- les accidents du travail, du service ;
- les accidents de trajet ;
- les maladies professionnelles ou à caractère p

## travail

Le 30 juin 1985, le registre de  
dans chaque service de la

des suggestions des agents  
professionnels et à l'amélioration  
générale également ouvert aux

### Le registre des dangers graves et imminents.

- ✓ Tout signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, est recueilli dans le registre des dangers graves et imminents.
- ✓ Rappel : Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation.

## REGISTRES SONT TENUS À LA DISPOSITION DE L'ACFI

### INFORMER

## sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT)

Les objectifs du RASSCT sont :

- de dresser un état des lieux départemental des accidents du travail, du service, de trajet et des maladies professionnelles ;
- d'affiner la connaissance des caractéristiques de ces événements ;
- de présenter des données sur la santé, la sécurité et les conditions de travail aux Comités Techniques et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail afin d'alimenter un dialogue social.

professionnel.

## RÉUSSIR SA DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE.

Qu'il soit réalisé en interne ou confié à une personne extérieure à la collectivité, le document unique est un document

- ✓ partagé par tous les acteurs ;
- ✓ opérationnel, vivant, actualisé régulièrement et qui privilégie une recherche de solutions collectives.

01

Partager les constats  
avec les agents

Rendre les agents  
acteurs des solutions.

02

Un document présenté  
en CHSCT qui valide  
le plan d'action

Un document  
partagé  
par l'ensemble  
des acteurs

Un document préparé  
avec l'assistant  
ou le conseiller  
de prévention

03

04

Une responsabilisation  
des services  
et de l'encadrement  
à la fois dans les  
constats et la mise  
en oeuvre du plan  
d'action

C'est un outil opérationnel  
et vivant.  
Il est le reflet de la réalité  
du travail réel.

Le document unique intègre  
les évolutions de l'organisation  
par des mises à jour régulières  
(un nouvel équipement,  
une nouvelle organisation  
du travail...).

Un document qui privilégie  
les solutions collectives dans  
la mesure où elles agissent  
sur l'organisation et  
le fonctionnement  
(gestion de la coactivité  
dans un atelier).



## DES AXES PRIORITAIRES

- ✓ En France, les TMS constituent la première cause de...
- ✓ En Europe, le coût des dépressions dues au travail est...
- ✓ Une étude financée par la Direction générale de la santé, le tabac, autant pour l'alcool.

### Les troubles musculosquelettiques (TMS)

- Dans la fonction publique, le nombre de personnes prises en charge en 2011 par la branche AT/MP au titre des TMS avoisine 43 000 (uniquement les maladies professionnelles reconnues). (Sources : DGAFP).
- A l'échelle du Cdg59, les TMS constitue la première cause de restriction demandée par les médecins de prévention.
- Les TMS doivent aussi être replacés dans un contexte de vieillissement de la population.
- Compte tenu de l'impact important, il est important que les employeurs mettent en place le plus tôt possible des actions de prévention primaires et secondaires.

### Les risques psychosociaux (RPS)

- Le champ psychosocial renvoie aux interactions qui se nouent entre l'individu et son environnement de travail. Les conséquences médicales des RPS sont très variées ; elles sont à la fois physiques, (cardiovasculaires) ou psychiques (syndrome anxiodépressif).
- Le travail de la collectivité se situe en amont et vise à identifier les causes telles que :
  - les exigences du travail ;
  - l'autonomie et les marges de manœuvre ;
  - le soutien social et la reconnaissance au travail ;
  - les conflits de valeur ;
  - les exigences émotionnelles.
- Comme n'importe quel autre risque, les RPS doivent faire l'objet d'une évaluation et être intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Bien souvent, les TMS, les RPS et les conduites addictives ont une origine commune mais dont les conséquences peuvent être très variables.

Une forte surcharge de travail peut se traduire par :

- ✓ Des TMS (une plus forte sollicitation du corps, des postures inadéquates pour « gagner du temps ») ;
- ✓ Une plus grande fatigabilité qui peut se traduire par des troubles du sommeil ;

- ✓ Une consommation accrue de substances psychotropes.

Une exposition aux incivilités peut se traduire par :

- ✓ Des TMS (douleurs dorsales et lombaires) ;
- ✓ Une anxiété accrue qui augmente l'absentéisme ;
- ✓ Une consommation accrue de substances psychotropes.

maladie professionnelle reconnue avec une progression annuelle d'environ 18% depuis 10 ans.

estimé à 617 milliards d'euros par an.

estime que les addictions coûtent des centaines de milliards d'euros à la France, jusqu'à 120 milliards pour

## La gestion des conduites addictives

- Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des agents et être à l'origine d'accidents du travail.
- Les employeurs publics doivent rester vigilants face à ces risques qui peuvent être à l'origine d'accidents de travail graves. L'IRNS rappelle que les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

**Agir concrètement dans un cadre collectif sur les TMS.**

**C'est agir aussi sur les RPS.**

**C'est agir sur l'organisation et la renforcer.**

### Former, informer

Le manque ou le défaut de formation des agents est un facteur important d'accidents du travail.

Comme le rappelle le code du travail : « La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels (...) ».

Dans toute politique de prévention, il est nécessaire de :

- définir les actions de formation dans le cadre du plan de formation ;
- veiller à la mise en œuvre concrète des nouveaux acquis et des nouveaux savoirs.

En application des dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée notamment :

- lors de l'entrée en fonction des agents ;
- 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 ;
- ...

Par ailleurs, la réalisation de certaines tâches nécessitent des habilitations ou des formations spécifiques telles que :

- les habilitations électriques ;
- le montage et le démontage des échafaudages ;
- ...

A 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.

## MER, PROTÉGER

### Protéger

L'autorité territoriale doit veiller à mettre à disposition des agents :

- des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires.
- les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exécution de leurs missions.

En matière d'EPI, l'autorité territoriale doit :

- Former les agents à l'utilisation de ces EPI ;
- Contrôler ou faire contrôler les EPI soumis à un contrôle périodique et particulièrement :
  - Les EPI portés lors de travaux électriques ;
  - les masques respiratoires ;
  - les systèmes de protection contre les chutes, ...
- Remplacer et éliminer les EPI défectueux (périodicité sur les casques,...).

Les employeurs publics doivent veiller à organiser les premiers secours au sein de la collectivité :

- Afficher les numéros d'urgence ;
- Mettre en place des trousse de premiers soins dans les différents bâtiments et véhicules ;
- Former les agents aux gestes de premiers secours ;
- ... ;

## L'ACTION DU CdG59

**MÉDECINE  
PRÉVENTIVE**

**SÉCURITÉ  
AU  
TRAVAIL**

**ACTION  
PLURIDISCIPLINAIRE**

**MAINTIEN  
DANS  
L'EMPLOI**

**ASSISTANCE  
PSYCHOLOGIQUE  
ET SOCIALE**

## Les bonnes pratiques

### La médecine préventive

- Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé de l'agent. A ce titre, il conseille et alerte les collectivités. Le médecin ne pourra jamais divulguer d'informations à caractère médical.
- Un dialogue entre le médecin et les collectivités est nécessaire et suppose :
  - Que le médecin dispose de toutes les informations ;
  - Que la collectivité informe l'agent des raisons pour lesquelles le service de médecine préventive peut être saisi et plus particulièrement pour traiter les situations difficiles.
- Le Cdg59 dispose d'un service de médecine préventive qui peut agir au sein des collectivités.

### La sécurité au travail

- Chaque collectivité doit désigner la personne qui exercera les fonctions d'assistant ou de conseiller de prévention (AP/CP).
  - Cet agent doit être impliqué dans la démarche d'évaluation des risques professionnels ;
  - Le Cdg59 anime des réseaux avec les AP/CP.
- Les préventeurs du Cdg59 peuvent accompagner les collectivités pour :
  - Réaliser et actualiser le document d'évaluation des risques professionnels ou encore, élaborer un plan d'action ;
  - Réaliser les missions d'inspection.

### Le maintien dans l'emploi

- Le maintien dans l'emploi est une obligation qui s'impose aux collectivités.
- Anticiper le maintien permet dans de nombreux cas, de mettre en œuvre des solutions plus lourdes (le reclassement) qui s'avèrent souvent difficiles voire impossibles.
- Le Cdg59 dispose d'une équipe pluridisciplinaire qui peut vous accompagner pour :
  - Trouver les solutions d'aménagement ou de reclassement ;
  - Rechercher les financements auprès du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

### Assistance psychologique et sociale

- Dans certains cas, les difficultés professionnelles qui peuvent générer de l'absentéisme peuvent avoir pour origine :
  - Des difficultés sociales ou économiques ;
  - Des formes de fragilité de l'individu.
- Ce diagnostic est souvent difficile à poser et suppose une intermédiation qui permettra à l'agent d'évoquer ses difficultés.
- Le Cdg59 dispose de professionnels qui peuvent intervenir sur ces champs .

## En Conclusion : Vers une démarche de Qualité de Vie au Travail

### La démarche de QVT

La QVT comporte en général deux axes majeurs :

- l'organisation du travail reposant sur le développement d'une culture du collectif de travail ;
- la recherche d'une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

La QVT peut porter sur de nombreux champs tels que :

- la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail ;
- des espaces d'expression sur le travail ;
- un accompagnement des évolutions des services ;
- un accompagnement des cadres pour promouvoir la qualité de vie au travail, notamment par la formation ;
- l'encadrement juridique du télétravail.

Envisagée comme le prolongement des politiques de prévention et de santé au travail, la qualité de vie au travail comporte une dimension sociale.

Appréhendée collectivement, la QVT contribue à renforcer la qualité du service public rendu.

#### Les outils complémentaires à la QVT

##### L'accompagnement social de l'emploi

- Financer les actions à destination du logement, de la famille, des loisirs. Eviter le surendettement
- Un exemple : le PASS Territorial du Cdg59.

##### Le financement de la protection sociale complémentaire

- La participation à une complémentaire santé ;
- Garantir le maintien du salaire en cas d'indisponibilité physique de l'agent.