# SECURIMAG AUVERGNE

Les Services de Prévention des Centres de Gestion de la région Auvergne

## L'élu et ses obligations d'employeur, en prévention

Le responsable légal de la collectivité est garant des conditions de travail qu'il propose aux agents. Il doit organiser les actions de prévention et veiller à leur mise en œuvre. (Décret n°85-603 du 10 juin 1985)

Cette responsabilité impose des connaissances techniques, juridiques et méthodologiques importantes que votre Centre de Gestion peut vous apporter.

Pour cela chaque collectivité doit avoir :

## - Des référents sécurité :

- \* L'assistant/conseiller de prévention conseille et assiste l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des mesures visant à mettre en place une démarche de prévention et une démarche d'évaluation des risques professionnels, prévenir les dangers pouvant compromettre la sécurité des agents, faire progresser les connaissances en matière de sécurité au travail ....
- ★ L'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection) est chargé de contrôler l'application des règles de sécurité et de proposer des mesures en vue d'améliorer l'hygiène et la sécurité. Cet agent est mis à disposition par votre Centre de Gestion par le biais d'une convention.
- \* <u>La médecine de prévention</u> a pour but d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Chaque agent bénéficie d'une surveillance médicale périodique ou spécifique (examen annuel, visites d'embauche....).
- ★ <u>Les agents</u> de la collectivité jouent un rôle déterminant au quotidien pour assurer leur sécurité et celle de leurs collègues. Ils transmettent les informations du terrain à leur responsable.

## - Des instances représentatives

Votre Centre de Gestion est chargée d'organiser et d'animer le Comité Technique pour les collectivités de – de 50 agents (au-delà de 50 agents, les collectivités ont leur propre Comité). Ses missions concernent les problèmes généraux d'organisation et de fonctionnement de la collectivité, les méthodes et techniques de travail et des questions relatives à la santé, sécurité et aux conditions de travail des agents.

En plus de cela, un comité d'hygiène, de Sécurité et des conditions de travail est créé obligatoirement pour les collectivités d'au moins 50 agents. En dessous de cet effectif, les CT exercent ces missions en hygiène et sécurité du travail. Ces dispositions entreront en vigueur début 2015 après le renouvellement général des comités techniques.

Liste des principales obligations dont vous devez vous assurer l'existence à votre prise de fonction d'éluemployeur territorial :

- Vérifications périodiques réalisées par du

personnel compétent / organisme agréé (installations électriques de l'ensemble des bâtiments municipaux, systèmes divers de lutte contre l'incendie, appareils de levage, contrôle technique de véhicule, ascenseurs...). Chaque visite doit être consignée dans un registre.

## - Formations à l'hygiène et à la sécurité :

- ★ Formation minimale sur les risques liés à l'exécution du travail et formation spécifique
- \* Formation spécifique pour les agents qualifiés :
  - ⇒Electriciens : habilitation électrique et titre d'habilitation signé du Maire
  - ⇒ Manutentionnaires : formation gestes et postures, PRAP
  - ⇔Conducteurs d'engins de chantier (tracteur, tractopelle, nacelle...): formation à la conduite en sécurité et délivrance d'une autorisation de conduite par le Maire
  - ⇒Agents utilisant des produits chimiques : formations spécifiques au risque chimique et à l'utilisation des produits concernés, formation CERTIPHYTO pour les agents achetant et utilisant des produits phytosanitaires
  - ⇒ Secouristes du travail notamment pour les agents effectuant des travaux dangereux
- Mise à disposition d'équipements de protection individuelle pour les agents : vêtements, chaussures, gants, casques visières et lunettes, masques, harnais, protections auditives..... ils doivent être maintenus en bon état, renouvelés selon les besoins et contrôlés périodiquement pour ceux le nécessitant.
- Les véhicules mis à disposition des agents doivent être en bon état, contrôlés périodiquement et signalisés en fonction de leur utilisation.

Bien d'autres dispositions doivent être prises en compte.

Le service prévention de votre Centre de Gestion pourra vous apporter de plus amples renseignements et vous accompagner dans la mise en place et le suivi de votre démarche de prévention. Date de parution Juillet 2014

N° 16

### Dans ce numéro

L'Elu et ses	1
obligations	2
d'employeur	

Création	2
d'un CHSCT	3

Suivi post-	
professionnel	
et amiante	

Veil	le re	ègle	<del>)</del> -
men	tair	e	

Les travaux
d'élagage /
lignes élec-
triques

Date à	4
retenir	



# Création d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

En application de l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 et de l'article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, les collectivités ou établissements employant au moins 50 agents sont tenus de créer un ou plusieurs CHSCT.

### **★** Création obligatoire des CHSCT

La mise en place d'un CHSCT est obligatoire pour toutes les collectivités d'au moins 50 agents (effectif retenu au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année) et dans chaque SDIS, quel que soit l'effectif. Pour les collectivités de moins de 50 agents, la mission du CHSCT est assurée par celui du Centre de Gestion.

### **★** Organisation des CHSCT

Préalablement à la décision relative à la composition du CHSCT, la collectivité doit, après consultation des organisations syndicales, fixer

- le nombre de représentants du personnel,
- le maintien ou non du paritarisme (entre collège employeur et représentants du personnel),
- l'octroi ou non des voix délibératives aux représentants de la collectivité.

Le CHSCT doit se réunir trois fois par an minimum sur convocation du président de l'instance, adressée à l'ensemble des membres du comité. Il doit également être réuni dans un délai d'un mois, sur demande écrite d'au moins deux des représentants du personnel. La convocation est accompagnée de l'ordre du jour et des documents nécessaires à la préparation de l'instance, au plus tard 15 jours avant la réunion (les modalités et délais sont définis dans le règlement intérieur du CHSCT).

### **★** Compétences du CHSCT

Compétences	Déjà exercées par CHS et CTP	Intégrées avec les notions de Conditions de Travail
Missions générales  Contribue à la protection de la santé et sécurité  Contribue à l'amélioration des conditions de travail*  Veille à l'observation des prescriptions légales	X X	X
Attributions  Procède à l'analyse des risques professionnels,  Contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels,  Suggère toutes mesures pouvant améliorer l'hygiène et la sécurité,  Coopère dans la préparation des actions de formations et mise en œuvre.	X X X X	
Conditions de travail (Accord du 20/11/2009)*  Organisation, environnement, aménagement,  Projets d'aménagements importants  Maintien dans l'emploi et aménagement des postes de travail		X X X
Propositions en matière de prévention des risques professionnels  Analyse des risques et propositions de mesures  Participation EvRP – Document unique  Concertation sur les plans d'actions relatifs aux RPS  Identification des moyens humains et matériels	X X	X X
Visites des locaux (Délégation) Droit d'accès aux locaux dans l'aire de compétence Organisées par le CHSCT Rapport présenté au CHSCT	X X X	
Enquêtes (Délégation) Obligatoires lors d'accident grave ou répété Possibles dans d'autres cas si décidées par le CHSCT En cas de danger grave et imminent Rapports de l'ACFI tenus à disposition	X X X	X
Recours expertise agréée	X	
Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et programme annuel de prévention	X	

<sup>\*</sup>Compétences générales sur les Conditions de Travail : organisation du travail (charge, rythme, pénibilité, ...) ; environnement du travail (température, éclairage, bruit, poussières, vibrations, ...) ; aménagement des postes, constructions, aménagement des locaux ; durée et horaires de travail ; aménagement du temps de travail (nuit, posté, ...) ; accès aux femmes (égalité, grossesse, maternité, ...) et aux travailleurs handicapés (reclassement, maintien en emploi, ...)....

## **★** Formations des membres du CHSCT

Les représentants du personnel, membres du CHSCT, doivent suivre une formation de 5 jours minimum dans le 1<sup>er</sup> semestre qui suit les élections ; renouvelable à chaque mandat (tous les 4 ans).

Les objectifs de cette formation sont de :

- Développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,
- Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

Les membres du CHSCT représentants de la collectivité peuvent également participer à cette formation.

## Création d'un CHSCT (suite)

Les membres du CHSCT représentants de la collectivité peuvent également participer à cette formation.

Ajouté à ces 5 jours, les membres des CHSCT bénéficient de deux journées de formation spécifiquement dédiées à la prévention des risques psychosociaux, à suivre en 2015.

Obligation de créer un CHSCT pour les collectivités d'au moins 50 agents.

Intégration de l'aspect « conditions de travail » dans les missions du CHSCT. Cinq jours de formation au cours du 1<sup>er</sup> semestre plus 2 jours spécifiques sur les RPS en 2015.

## Suivi post-professionnel : agents ayant été en contact avec l'amiante

Bien que l'utilisation de l'amiante soit interdite en France depuis 1997, la prévention des expositions à ce risque reste une préoccupation majeure en matière de santé au travail. Les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladie professionnelle et la première cause de décès liés au travail.

Les maladies dues à l'amiante peuvent se déclarer à l'issue d'un délai de latence de 10 à 50 ans, soit parfois après la cessation de l'activité professionnelle des personnels exposés. C'est pour cela que le décret nº 2013-2365 du 29 avril 2013 instaure le droit à un suivi médical après la cessation définitive des fonctions, pour les agents de la fonction publique territoriale ayant été exposés à l'amiante.

## Qui est concerné?

Trois conditions cumulatives sont nécessaires pour pouvoir prétendre à ce suivi :

- Avoir été fonctionnaire (ne sont pas concernés les agents non titulaires),
- Avoir cessé définitivement ses fonctions (retraite, démission, révocation, ...),
- Avoir été exposé à l'amiante dans certaines conditions (fabrication et transformation de matériaux contenant de l'amiante, interventions sur des matériaux susceptibles de provo-

quer l'émission de fibres, travaux de retraits ou d'encapsulage...).

Ainsi, les expositions dites passives ne sont pas concernées par ce dispositif (ex : agent qui travaille dans un bâtiment contenant de

## Quelle information apporter aux agents concernés?

Les agents retraités recoivent une information générale sur ce droit par le ministre des



lectivités territoriales et publiée par tous moyens par la CNRACL et l'IRCANTEC. Quant aux fonctionnaires qui ont cessé leurs fonctions pour d'autres motifs (licenciement, révocation, démission...), ils doivent être informés de ce droit par la dernière collectivité où ils ont été exposés à ce

Enfin, les fonctionnaires qui cessent leur fonction après la date d'entrée en vigueur

du décret (soit le 30 avril 2013), sont informés par la collectivité où ils exercent au moment de la cessation définitive des fonc-

## La mise en œuvre des examens médicaux

La demande de prise en charge du suivi médical post professionnel est à réaliser directement par l'agent concerné, auprès de la dernière collectivité où il a été exposé, qui prendra en charge directement les examens.

Ceux-ci consistent en une consultation médicale et un scanner thoracique réalisés tous les 5 ou 10 ans selon la nature de l'exposition.

La note d'information interministérielle n° RDFB1321104C du 17 décembre 2013 apporte des informations complémentaires ainsi que des exemples de documents (information des agents, formulaire de demande de prise en charge...) pour la mise en œuvre de ces dispositions.

## Veille règlementaire

La <u>loi d'Avenir</u>, adoptée par l'Assemblée Nationale le 14 janvier 2014, reporte la date butoir pour obtenir le Certiphyto au 26 novembre 2015, et reste à valider par le Sénat.

**★**<u>Décret n°2012-14 du 5 janvier 2012</u> relatif à l'évaluation des moyens d'aération et à la mesure des polluants effectuées au titre de la surveillance de la qualité de l'air intérieur de certains établissements recevant du public.

Le premier contrôle doit être effectué avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour les **établissements d'accueil collectif d'enfants de moins de 6** ans et les écoles maternelles. Les écoles primaires et les centres de loisirs seront également concernés, respectivement en 2018 et en 2020.

## \*Accessibilité

Le 29 avril, le Sénat a adopté, en première lecture, le projet de loi habilitant le gouvernement à adopter des mesures législatives pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées.

La nécessité pour les communes d'élaborer un plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics (PAVE) sera facultative pour les communes de moins de 500 habitants ; et obligatoire, mais réservée aux voies les plus fréquentées pour les communes entre 500 et 1 000 habitants. Seules les communes de plus de 1 000 habitants resteront dans l'obligation d'un

Calendrier des Agenda programmé d'accessibilité (Ad'Ap) :

Eté 2014 : publication de l'ordonnance et des textes d'application.

31 décembre : date limite de dépôt ou d'engagement dans une procédure d'Ad'Ap.

Eté 2015 : date limite pour le dépôt de l'Ad'Ap, un an après la publication de l'ordonnance.

## Veille règlementaire (suite)

★La <u>Circulaire du Premier ministre en date du 20 mars 2014</u> rappelle l'engagement pris par le Gouvernement dans le cadre du protocole d'accord-cadre signé le 22/10/2013 relatif à la prévention **des risques psychosociaux** pour les trois versants de la fonction publique. Chaque employeur public doit réaliser un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux, sur la base d'une démarche participative des agents à chaque étape du processus. Ce diagnostic sera intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels permettant l'élaboration d'un plan d'action de prévention des risques psychosociaux en 2015.

## Les travaux d'élagage dans l'environnement des lignes électriques

La <u>circulaire DGT n°13 du 12 Décembre 2013</u> a pour objet de préciser les distances minimales spécifiques à respecter entre la végétation et les lignes électriques en vue de protéger les opérateurs des risques d'électrisation ou d'électrocution.

Trois situations sont à distinguer :

1/ La végétation surplombe les conducteurs : la mise hors tension par consignation s'impose

2/ La végétation est surplombée par les conducteurs : les travaux peuvent être réalisés sous tension sous réserve du respect des distances mentionnées dans le tableau ci-dessous

3/ La végétation est située latéralement par rapport aux conducteurs : les travaux peuvent être réalisés sous tension sous réserve du respect des distances mentionnées dans le tableau ci-dessous. Des mesures complémentaires de prévention doivent être prises.

Domaine de ten- sion	Valeur de tension nominale en Volts (courant alternatif)	Végétation surplom- bée par les conduc- teurs	Végétation située latérale- ment par rapport aux conducteurs
BASSE TEN- SION	>50 à ≤1 000 Continu : >120 à ≤1 500	2 mètres	2 mètres + mesures com- plémentaires de préven- tion*
HAUTE TEN- SION A	>1 000 à ≤50 000 Continu : >1 500 à ≤75 000	2 mètres	2 mètres + mesures com- plémentaires de préven- tion*
HAUTE TEN- SION B	>50 000 à ≤150 000 Continu : >75 000 à ≤225 000	3 mètres	3 mètres
	>150 000 à <250 000 Continu : >225 000 à <375 000	4 mètres	4 mètres
	>250 000 Continu : >375 000	5 mètres	5 mètres



\*Des

préven-

mesures complémentaires de tion sont mises en œuvre au

vue de l'évaluation des risques. Cette évaluation prend particulièrement en compte les mouvements possibles des branches vers les conducteurs. Ces mouvements pourraient en effet amener ces branches à franchir les distances minimales. Les mesures complémentaires de prévention consistent donc notamment à recourir à des procédés adaptés, tel que le guidage, le tronçonnage...

Information à retenir: Les 4 Centres de Gestion d'Auvergne organiseront <u>le mardi 14 Octobre 2014</u> à Clermont-Ferrand (dans les nouveaux locaux du CDG63) une <u>rencontre autour des activités de la petite enfance</u> (exemples de thèmes abordés : pénibilité et ergonomie). Les encadrants des structures seront invités prochainement par les différents Centres de Gestion.

Les Services de Prévention des Centres de Gestion de la région Auvergne



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Allier
Maison des Communes
4 rue Marie Laurencin
03400 YZEURE

Service de Prévention Téléphone : 04 70 48 21 00 Télécopie : 04 70 44 85 61 Messagerie : hygiene.securite@cdg03.fr



Page 4

Contacts: M<sup>me</sup> DUQUERROY et M<sup>me</sup> MOREROD