



## **SERVICE PREVENTION HYGIENE ET SECURITE**

# **Enjeux relatifs à la mise en place d'une politique de maîtrise des risques professionnels au sein de la collectivité.**

**ANNEXE** : Principes généraux de prévention. Code du Travail (*extraits*)- Quatrième partie - Livre 1<sup>er</sup> - Titre II

### **L'ESSENTIEL**

Enjeux en matière de maîtrise des risques professionnels :

- |  |  |
|--|--|
| <b>I – <u>Enjeu humain et social</u> :</b> | <b>Eviter/réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles.<br/>Améliorer les conditions de travail des agents.</b> |
| <b>II – <u>Enjeu technique</u> :</b>       | <b>Optimiser l'organisation du travail et la qualité du service public.</b>  |
| <b>III – <u>Enjeu économique</u> :</b>     | <b>Réduire les coûts directs et indirects des accidents de travail et maladies professionnelles supportés par la collectivité.</b>   |
| <b>IV – <u>Enjeu pénal</u> :</b>           | <b>Respect des obligations réglementaires afin de limiter les poursuites pénales engagées contre les élus et les fonctionnaires.</b> |

La prise de conscience de l'importance de la prévention en matière de risques professionnels dans la fonction publique territoriale est relativement récente et découle :

- d'une part, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires indiquant que « **des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique doivent être assurées aux fonctionnaires durant leur travail** » (*art 23*)

- d'autre part, du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié précisant que « **les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ; les locaux et installations des services des collectivités doivent être aménagés, les équipements réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers, ainsi que tenus dans un état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes** ».

La prévention et la santé étant de plus en plus présents, à la fois dans les textes juridiques et dans le management des ressources humaines, **l'engagement convaincu de l'autorité territoriale** et de l'équipe de direction est la première étape à atteindre, il est illusoire de croire que la sécurité peut être apportée dans la collectivité par un intervenant extérieur.

Dans le monde du travail moderne, l'évolution des pratiques professionnelles, l'allongement de l'espérance de vie et des carrières amènent à considérer les agents comme une valeur essentielle, et la prévention comme une bonne gestion du potentiel humain de la collectivité.

Les enjeux en matière d'hygiène et sécurité justifiant la mise en place d'une politique de maîtrise des risques professionnels sont donc nombreux, savoir :

## **I – Enjeu humain et social :**

L'autorité territoriale, l'encadrement et les agents doivent s'impliquer dans une démarche collective visant à préserver la santé, la sécurité et à améliorer les conditions de travail des personnes. Celles-ci étant une valeur essentielle de la collectivité, l'enjeu humain et social est prépondérant lors de la mise en place de cette démarche.

La responsabilité de l'autorité territoriale en matière de risques professionnels est avant tout morale. En effet, qui d'autre que la personne représentant l'autorité, peut être garant de la sécurité des personnels placés sous sa responsabilité, dans l'exercice de leurs fonctions ?

Un accident de travail ou une maladie professionnelle peuvent être lourds de conséquences sur l'intégrité physique et morale, sur l'avenir familial et social de l'agent, mais aussi pour la collectivité (*responsabilité civile et administrative*) ; en effet, il apparaît de nos jours inacceptable de devoir altérer sa santé pour des motifs professionnels.

La collectivité, à tous les niveaux de l'organisation, doit donc s'engager à promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

De plus, la mise en place d'une politique de prévention, peut être l'occasion d'instaurer ou d'améliorer le dialogue social entre les agents, l'encadrement et les élus de la collectivité.

Enfin, l'implication des salariés et des instances représentatives du personnel dans l'évaluation des risques et la recherche de mesures de prévention appropriées peuvent être source de motivation pour chacun (*élaboration du document unique*).

## II – Enjeu technique :

La qualité du Service Public est intimement liée au professionnalisme des agents qui en ont la responsabilité; en effet, ceux-ci ont souvent un savoir, un savoir faire, une expertise et ont accumulé une somme importante de connaissances dans l'exercice de leurs missions.

On imagine sans peine les difficultés rencontrées par la collectivité pour assumer ses missions lorsqu'elle doit faire face à une absence, entraînant une surcharge de travail pour les agents présents avec une baisse de la qualité du service rendu au public. Les plus petites collectivités seront extrêmement sensibles à cette problématique.

La continuité du service faisant partie de la notion de « Service Public » ; la collectivité a tout intérêt de se donner les moyens pour permettre à ces agents, possédant une certaine expérience, de travailler dans les meilleures conditions possibles afin de réduire la pénibilité des tâches (*adaptation du travail à l'homme*) et limiter ainsi leurs absences.

## III – Enjeu économique :

En matière de ressources humaines, l'enjeu économique d'une telle politique ne peut être nié ; de bonnes conditions de travail adaptées aux besoins des agents entraîneront une diminution des arrêts de travail et des coûts induits.

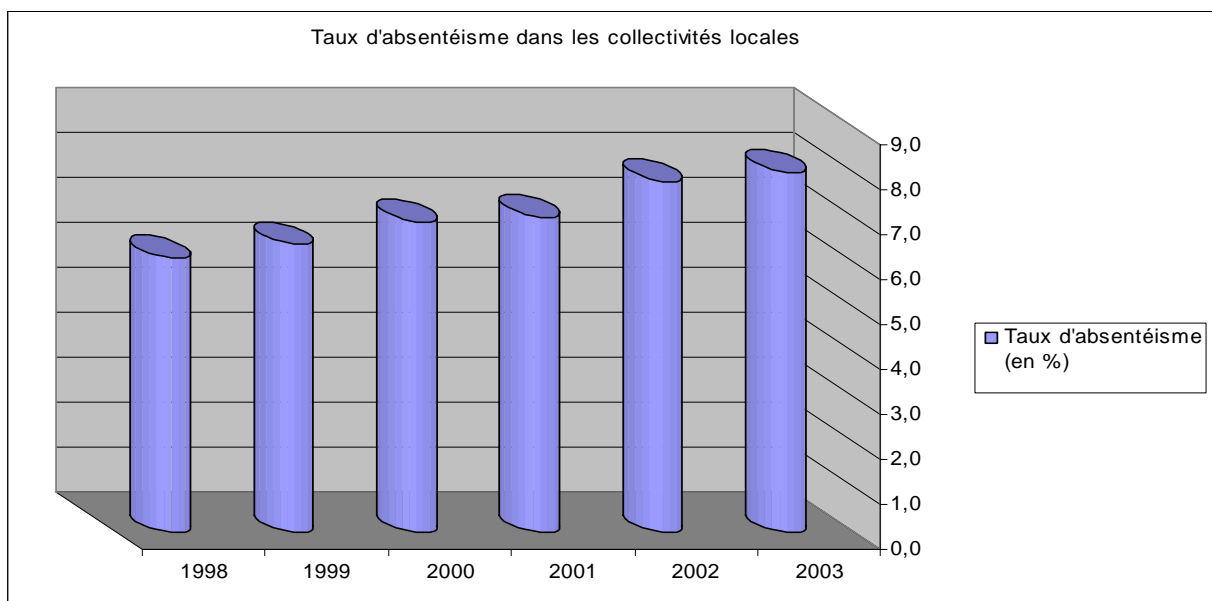
En effet les collectivités assument :

- d'une part, les pertes financières directes liées aux indemnités journalières versées aux agents (*sauf si elles ont fait le choix de souscrire une assurance, laquelle peut dans ce cas majorer ses primes*), etc...

- d'autre part, les pertes financières indirectes, liées au remplacement des agents absents ou liées aux frais engendrés par des dégâts matériels, la prise en charge sur de longues durées de personnels aux capacités réduites, sanctions pénales etc...

**De plus la responsabilité civile de la collectivité, voir des élus ou des fonctionnaires, peut être engagée en vue de dédommager une victime ou réparer un préjudice matériel, physique, moral ou psychologique.**

- **Evolution du taux d'absentéisme dans les collectivités locales** : Il est en constante augmentation depuis de nombreuses années. (*Source Dexia Sofcap juin 2005*)



- **Coût des arrêts de travail** : coûts directs des indemnités journalières.  
(Source Dexia Sofcap juin 2005)

	<b>Durée moyenne (jours)</b>	<b>Coût moyen (euros)</b>
<b>Maladie ordinaire</b>	15.7	811
<b>Maternité</b>	144.0	7 303
<b>Longue maladie</b>	529.7	26 242
<b>Longue durée</b>	1 122.1	60 558
<b>Accident de service</b>	35.0	2 543
<b>Accident de trajet</b>	49.2	4 222
<b>Maladie professionnelle</b>	369.3	22 821

#### **IV – Enjeu pénal :**

Le décret N° 85-603 du 10 juin 1985 modifié (*art.2-1*) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive, **charge l'autorité territoriale en tant qu'employeur, à veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.**

En la matière, la réglementation contraint **l'autorité territoriale à se donner une « obligation de moyens »** concernant l'organisation à mettre en place et une « **obligation de résultats** » quant à la garantie de l'intégrité physique des agents et fonctionnaires lors de l'exercice de leurs fonctions au sein de la collectivité. Le non respect de ces obligations relatives à la sécurité du travail **engage sa responsabilité pénale.**

**Les élus (et les fonctionnaires) peuvent être mis en cause pour délit non intentionnel devant les juridictions pénales** et subir de manière personnelle une éventuelle condamnation, en cas (*art. 121-3 du Code Pénal*) :

- d'imprudence ou de négligence ;
- de mise en danger d'autrui ;
- de manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements.

La responsabilité, en cas de **délit non intentionnel**, est recherchée différemment suivant l'implication de l'auteur dans la réalisation du dommage :

- Si l'auteur de l'atteinte à l'intégrité physique **est directement responsable** du dommage, la première étape sera de rechercher si une faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement a été commise.
- Si l'auteur de l'atteinte à l'intégrité physique **n'est pas directement responsable** du dommage, mais qu'il a créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, la première étape sera de rechercher si une violation de façon manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement ou une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer est avérée.

Dans les deux cas, la personne mise en cause devra prouver qu'elle a accompli les diligences normales, compte tenu le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont elle disposait.

**Il découle des principes généraux de prévention (*voir annexe*) et des obligations de l'employeur, la nécessité de mettre en place au sein de la collectivité une démarche garante de la prise en compte de la santé à tous les niveaux de l'organisation. Sa responsabilité pénale pourra être engagée si toutes les diligences n'ont pas été accomplies compte tenu de l'obligation de moyens et de résultats exigée en la matière.**

Les élus et responsables de services qui veulent aller vers des démarches performantes devront mettre en place une organisation adaptée permettant de dépasser le stade de l'intégration et d'aller vers un management global de prévention.

Conscient que la prévention des risques professionnels est au cœur des préoccupations de chacun, les Centres de Gestion sont d'autant plus concernés qu'ils ont un rôle fédérateur d'aide aux collectivités de leur département, à appliquer les diverses réglementations les concernant.

Le Service Prévention, Hygiène et Sécurité du Centre Départemental de Gestion de la Haute-Corse ne pourra que concourir à la satisfaction de l'intérêt générale en la matière :

- d'une part, en établissant des liens constants et étroits entre les différents services fonctionnels et organismes paritaires (*CTP/CHS, Médecine Préventive, CRAM, DDASS, OPPBTP, Prévention Routière...*) et les acteurs de la prévention au sein des collectivités (*Elus, Encadrement, ACOMO, ACFI, Préventeurs...*),

- d'autre part, en proposant un service de conseil, et d'assistance dans la mise en place d'une démarche cohérente permettant une amélioration continue de la sécurité au travail.

---

**Références réglementaires :**

- Décret 83-634 du 13 juillet 1983 modifié relatif aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la FPT.
- Code pénal art. 121-3 relatif à la responsabilité pénale.
- Code du Travail. Quatrième partie relative à la santé et à la sécurité au travail.

**Sources d'informations et de documentation :**

- CRAM du Sud Est – Prévention Var – Corse. BP 695 - 20601 FURIANI
- I.N.R.S. site internet : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- Service de la Santé au Travail de la Haute-Corse. Résidence Le Desk. Rue Paratojo - 20200 BASTIA

## **ANNEXE:**

### **Principes généraux de prévention** **Code du Travail (extraits) – Quatrième Partie. Livre 1<sup>er</sup>. Titre II**

**Article L.4121-1** – **L'employeur** prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

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

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

**Article L.4121-2** - **L'employeur** met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1°) **Eviter les risques ;**
- 2°) **Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;**
- 3°) **Combattre les risques à la source ;**
- 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 ;**
- 6°) **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**
- 7°) **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1°;**
- 8°) **Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;**
- 9°) **Donner les instructions appropriées aux travailleurs.**

**Article L.4121-3** - **L'employeur**, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, **l'employeur** met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

**Article L.4121-4** – Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, **l'employeur**, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.

**Article L.4121-5** – Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les **employeurs** coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.