



Au regard du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié et du code du travail, chaque collectivité doit mettre en œuvre des mesures afin de prévenir la santé et l'intégrité de ses agents. Ces mesures relèvent de la compétence de différents acteurs **(1)**. Par ailleurs, en matière de santé au travail, il convient de noter qu'il existe, au profit des agents, un droit de retrait qui peut être mis en œuvre, sous certaines conditions, en cas de danger grave et imminent **(2)**.

### **I - Les acteurs chargés de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique territoriale**

---

Au titre des acteurs chargés de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique territoriale, il convient de citer : l'autorité territoriale **(1.1)**, la hiérarchie administrative **(1.2)**, l'assistant de prévention **(1.3)**, le conseiller de prévention **(1.4)**, l'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI), **(1.5)**, le comité technique (CT) **(1.6)**, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **(1.7)**, le service de médecine préventive **(1.8)** et l'agent lui-même **(1.9)**.

#### **1.1 - L'autorité territoriale**

Dans les collectivités territoriales, les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.

**Référence** : article 2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, l'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous sa responsabilité :

- Elle prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; ces mesures comprennent :
  - des actions de prévention des risques professionnels ;
  - des actions d'information et de formation ;
  - la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Elle veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- Elle met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention.
- Elle évalue, compte tenu de la nature des activités de la collectivité ou de l'établissement, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- Elle met en œuvre, à la suite de cette évaluation, 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.
- Elle intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

- Elle prend en considération les capacités de l'agent à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité compte tenu de la tâche qu'elle lui confie, et de la nature des activités de la collectivité ou de l'établissement.

- Elle coopère avec les autres employeurs à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs collectivités, établissements ou entreprises sont présents.

- Elle consulte le CHSCT et le CT et, à défaut, les agents ou leurs représentants sur les questions touchant à la santé et la sécurité des travailleurs.

**Référence** : article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

Pour mener à bien cette démarche, l'autorité territoriale désigne ou crée :

- le ou les agents chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail, soit les assistants et éventuellement, le conseiller de prévention ;
- le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail (ACFI) ;
- un service de médecine préventive ;
- un comité technique, sauf rattachement à celui du centre de gestion selon les conditions d'effectifs ;
- un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**Références** : articles 32, 33, 108-2 et 108-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié, relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; articles 5 et 29 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

## 1.2- La hiérarchie administrative

Le responsable hiérarchique, compte tenu de son positionnement dans la structure, est un acteur fondamental et son implication dans la prévention revêt un caractère essentiel. À ce titre, il doit participer activement à :

- l'élaboration des fiches de poste ;
- l'inventaire des risques auxquels sont exposés les agents ;
- leur retranscription dans les unités de travail du document unique ;
- l'élaboration des solutions tendant à supprimer ou diminuer les risques et de la mise place des actions, dans le cadre du programme annuel de prévention

Il veille ensuite au respect et à l'application des règles édictées.

## 1.3 - L'assistant de prévention

Anciennement dénommés ACMO (ou agent chargé de la mise en œuvre), les assistants de prévention sont les référents en matière de prévention dont ils constituent le niveau de proximité.

### ■ Missions

La mission des assistants de prévention est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;

- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de cette mission, ils :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels ;
- sont associés aux travaux du CHSCT et assistent de plein droit, avec voix consultative, aux réunions de ce comité, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle ils sont placés est évoquée.

Enfin, ils tiennent et mettent à jour le ou les registre(s) de santé et sécurité au travail.

**Références** : articles 3-1 et 4 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

### ■ Désignation

L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements, le ou les agents chargés d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Dans le champ de compétences du CHSCT, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont désignés par l'autorité territoriale sous l'autorité de laquelle ils exercent leurs fonctions. L'agent chargé d'assister l'autorité territoriale peut être mis à disposition, pour tout ou partie de son temps, par une commune ou par l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune. L'agent exerce alors sa mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle il est mis à disposition.

Sa désignation n'est plus préalablement soumise à l'avis préalable du CT, qui doit toutefois en être tenu informé.

Sa mission ainsi que les moyens qui lui sont accordés, sont définis dans une « lettre de cadrage », signée de l'autorité territoriale. Elle précise principalement :

- le ou les service(s) au sein desquels il exercera sa mission ;
- le temps alloué à l'exercice de sa fonction et l'autorité auprès de laquelle il sera rattaché pour l'exercer ;
- les missions dans son secteur d'intervention ;
- un rappel de la réglementation, de ses droits et devoirs ;
- les moyens mis à sa disposition ;
- les formations qu'il sera tenu de suivre, tant en formation initiale qu'en formation continue, afin d'actualiser ses connaissances.

**Références** : articles 108-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 ; décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ; arrêté du 29 janvier 2010 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état des collectivités territoriales.

## 1.4 - Le conseiller de prévention

Le conseiller de prévention a essentiellement une mission de coordination des assistants de prévention. Cette fonction enrichit les anciennes fonctions d'ACMO (ou agent chargé de la mise en œuvre), par un niveau de qualification supérieur.

### ■ Missions

Cette fonction répond à la nécessité de structurer la prévention, lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie. Ses qualifications et connaissances en font le référent naturel des assistants de prévention, qu'il a vocation à diriger comme chef de service de prévention.

### ■ Désignation

Les conditions de nominations du conseiller de prévention sont identiques à celles de l'assistant de prévention. Sa mission ainsi que les moyens qui lui sont accordés **sont, comme pour l'assistant de prévention**, définis dans une « lettre de cadrage », signée de l'autorité territoriale après avis favorable du comité technique. Elle en diffère toutefois dans le contenu des missions qui lui sont confiées, lui octroyant un rôle de coordination avec, comme missions principales :

- d'accompagner et de conseiller les assistants de prévention dans l'exercice de leurs missions ;
- d'animer le réseau des assistants de prévention de la collectivité.



Une formation préalable à la prise de fonction et une formation continue sont dispensées aux assistants de prévention et aux conseillers de prévention en matière de santé et de sécurité.

**Référence** : article 4-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

## 1.5 - L'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI)

### ■ Missions

L'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI) a un rôle de contrôle des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité, par opposition aux assistants et conseillers de prévention dont la mission est axée sur la mise en œuvre de la prévention.

À ce titre :

- il est chargé de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité ;
- il 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,
  - en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaire ;
- l'autorité territoriale doit le tenir informé des suites données à ses propositions ;
- il a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se fait présenter les registres et documents imposés par la réglementation ;
- il peut :
  - intervenir en cas de désaccord entre l'autorité territoriale et le comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut, le comité technique, dans la résolution d'un danger grave et imminent,
  - être entendu par le comité d'hygiène et de sécurité, et le cas échéant, participer aux visites de ce dernier ;
- il est consulté pour avis sur les règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité ou sur tout autre document émanant de la même autorité ;
- il peut assister avec voix consultative aux réunions du comité (CHSCT/CT), lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

### ■ Désignation

L'autorité territoriale désigne un ou des ACFI dans le domaine de la santé et de la sécurité. Elle peut :

- choisir ceux-ci parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement concerné ;
- ou passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents.

**Référence** : article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

## 1.6 - Le comité technique (CT)



Les comités techniques - ex- comités techniques paritaires (CTP) à compter du prochain renouvellement de ces instances, qui aura lieu en décembre 2014.

Le comité technique est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (cf. fiche n° 26).

### 1.7 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT dès que le seuil de 50 agents est atteint. En dessous de ce seuil, les missions des CHSCT sont exercées par le comité technique du centre de gestion dont relèvent ces collectivités et établissements (cf. fiche n° 26).



Les ex-comités d'hygiène et de sécurité (CHS) deviendront des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à compter de décembre 2014.

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

**Référence** : article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cadre, le CHSCT dispose de larges attributions :

#### ■ Il exerce en propre certaines missions

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels. Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel. Les membres du comité procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétences. Le comité exerce une mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le CHSCT peut solliciter de son président l'intervention d'un expert agréé, d'une part en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et d'autre part, en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

#### ■ Il est obligatoirement consulté sur certains projets et mesures entrant dans son champ de compétences et sur certains documents (rapport et programme annuels) :

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de leur introduction, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

■ Le comité est également consulté sur les mesures générales prises en vue de la mise, remise ou maintien au travail des personnes handicapées et notamment sur l'aménagement des postes de travail nécessaire dans ce but. Il est aussi consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, le comité émet un avis, d'une part sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et, d'autre part, sur le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

### 1.8 - Le service de médecine préventive

### ■ Organisation du service

Les employeurs territoriaux doivent disposer, pour leurs agents, d'un service de médecine préventive. Celui-ci peut être soit :

- un service créé par l'employeur ;
- un service de santé au travail interentreprises ou assimilé ;
- un service commun à plusieurs collectivités ;
- ou le service créé par le centre de gestion, auquel la collectivité ou l'établissement adhère.

Il est composé d'un ou plusieurs médecins de prévention ainsi que, le cas échéant, de personnel infirmier, de secrétariat médico-social et de personnes ou organismes possédant des compétences médicales, techniques et organisationnelles (ergonome, psychologue du travail...). Le médecin de prévention contractuel, salarié protégé, bénéficie d'une protection particulière en cas de licenciement.

**Références** : articles 11 et 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

Le temps que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions, est fixé à une heure par mois pour vingt agents et une heure par mois pour dix agents nécessitant une surveillance médicale particulière (femmes enceintes, agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée...).

**Références** : articles 11-1 et 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

### ■ Missions

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents :

#### - Les examens médicaux.

Les agents bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans par le médecin de prévention. Par ailleurs, celui-ci exerce une surveillance médicale particulière sur certaines catégories de personnes : celles reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières. Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites que comporte cette surveillance médicale ;

**Références** : articles 20 et 21 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.



Les visites sont obligatoires. Des autorisations d'absence sont accordées aux agents à cet effet.

#### - Les aménagements de poste

Lors de l'embauche, alors que le médecin agréé vérifie l'aptitude physique de l'agent aux fonctions auxquelles il postule, le médecin de prévention peut formuler un avis ou des propositions sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées à son poste de travail. Par la suite, le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents. Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste ou de conditions de travail pour les femmes enceintes. Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin, sa décision doit être motivée par écrit et le CHSCT ou, à défaut, le CT, doit en être tenu informé. En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par le médecin, l'autorité territoriale peut saisir, pour avis, le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre territorialement compétent ;

**Références** : articles 11-1 et 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

### **- L'action en milieu professionnel**

Le service de médecine préventive a une mission de conseil auprès de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants. Cette mission s'exerce en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- L'hygiène générale des locaux de service ;
- 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 maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- L'information sanitaire.

**Référence** : article 14 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

En outre, le service de médecine préventive exerce un certain nombre de compétences plus précises :

#### **- En matière de locaux**

Le service est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que sur les projets liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions. Il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés ;

**Référence** : article 16 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

#### **- En matière sanitaire**

Le service est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi. Il peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Le refus de celle-ci doit être motivé. Il informe le CHSCT (ou à défaut, le CT) des résultats de toutes mesures et analyses. Le médecin de prévention informe l'administration territoriale de tout risque d'épidémie, dans le respect du secret médical ;

**Références** : articles 17, 18 et 22 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

#### **- En matière de risques professionnels**

Le service est informé dans les plus brefs délais de tout accident de service ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il établit et tient à jour, en liaison avec le conseiller ou, à défaut, le ou les assistants de prévention et après consultation du CHSCT (ou à défaut, du CT), une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels du service et les agents exposés à ces risques. Cette fiche est communiquée à l'autorité territoriale et tenue à la disposition de l'ACFI. Elle est transmise au CHSCT (ou à défaut, au CT) en même temps que le rapport annuel d'activité que le service de médecine doit, par ailleurs, établir. Ce rapport annuel est également communiqué à l'autorité territoriale.

**Références** : articles 14-1, 25 et 26 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

## **1.9 - L'agent**

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Dans ce cadre, il *doit* se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Le refus d'obéissance équivaut à une faute professionnelle.

**Références** : article L. 4122-1 code du travail ; article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

## **II – Le droit de retrait dans la fonction publique territoriale**

---

En présence d'un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité, la réglementation autorise un agent à se retirer de sa situation de travail.



Certaines missions du service public, directement liées à la sécurité des personnes, sont par nature, incompatibles avec l'usage du droit de retrait (police municipale, services d'incendie et de secours, gardes champêtres...).

Deux conditions sont cependant nécessaires pour faire valoir ce droit de retrait :

■ **L'agent doit signaler immédiatement à son supérieur la situation de danger : c'est la procédure d'alerte.**

L'agent qui utilise le droit de retrait en regard d'un risque dont il a un motif raisonnable de penser qu'il présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé doit immédiatement informer oralement et par écrit son supérieur hiérarchique de la situation de travail dangereuse. Il semble également opportun (bien que non obligatoire), d'en avertir un membre du CT ou du CHSCT. Dès lors, les avis mentionnés seront consignés dans un registre spécial de danger grave et imminent, côté et ouvert au timbre du CT ou du CHSCT, mis à disposition des membres du CT/CHSCT et de l'agent qui a effectué son droit de retrait. Ce registre est daté, signé, et doit comporter l'indication des postes de travail concernés, la nature et la cause du danger, le nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité si le danger grave et imminent persiste. La réglementation applicable impose à l'autorité territoriale de diligenter immédiatement une enquête. Celle-ci devra prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à cette situation et devra informer le comité des décisions prises. En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, une procédure plus complexe va se mettre en place (réunion extraordinaire du comité avec information à l'ACFI et inspection du travail, puis intervention de l'ACFI, puis intervention exceptionnelle de l'inspecteur du travail dont le rapport est communiqué à l'ACFI et au CHSCT...).

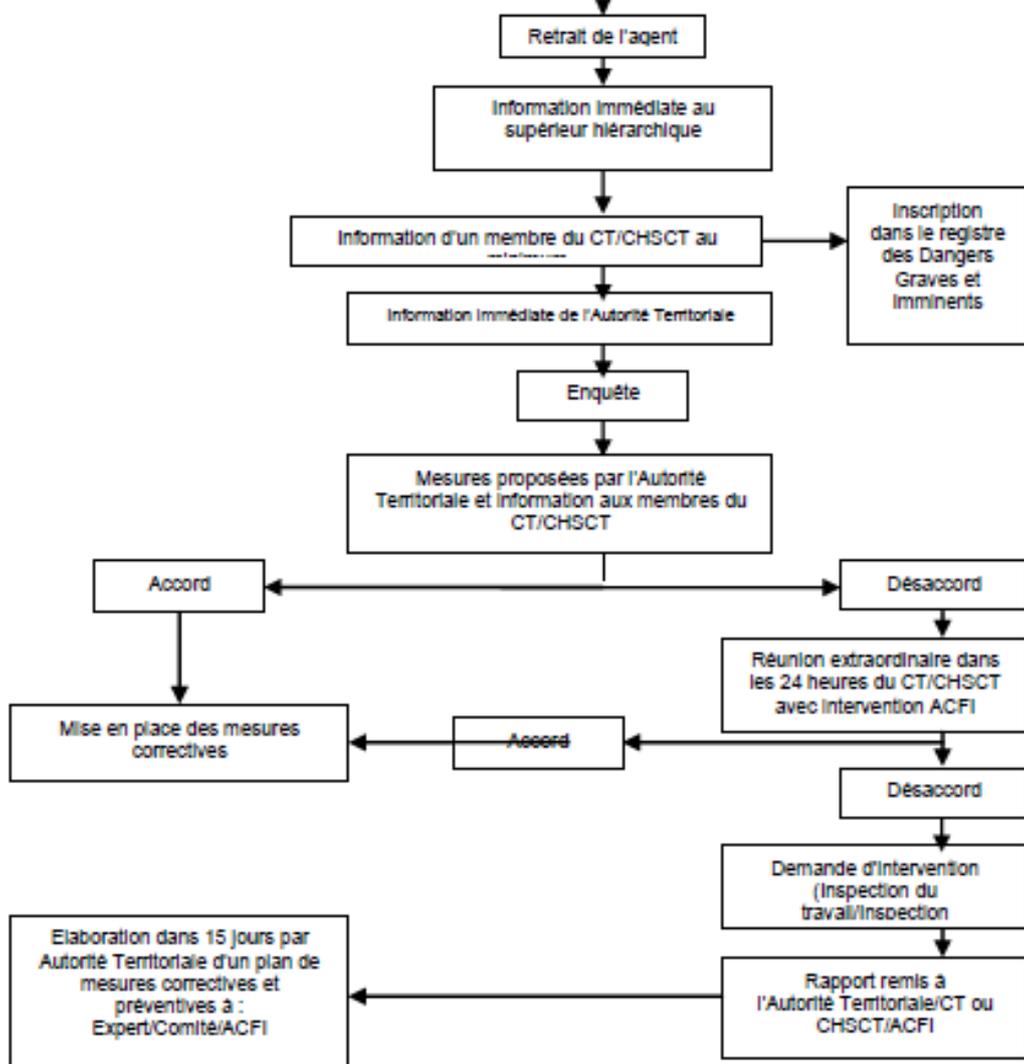
■ **Le retrait ne doit pas créer pour autrui (collègues ou usagers du service public) une nouvelle situation de risque grave et imminent**

**Références** : articles 5-1 et suivants du décret n° 85-603 du 10 juin 1985.



Aucune sanction, ni retenue de traitement ou de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent (ou d'un groupe d'agents) qui s'est retiré d'une situation de travail dont il pouvait raisonnablement penser qu'elle constituait une situation de danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.

- 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



Procédure de retrait

Procédure d'alerte