

Hygiène

&

Sécurité



1- Présentation du RSST

(pages 1 et 2)

2- L'hygiène et la Sécurité

(pages 3 à 9)

3- Revendications EVSPC

(page 10)



L'hygiène et la sécurité au travail sont un des acquis les plus importants des travailleurs. Ils leur permettent de s'assurer que les problèmes identifiés par les agents font l'objet de remontées, sont pris en compte et résolus. Les remontées se font par le biais des cahiers d'hygiène et de sécurité (Registre Santé et Sécurité au Travail - RSST).

Le registre Santé et Sécurité au Travail permet à chacun·e de signaler une situation considérée comme anormale ou susceptible de porter atteinte à la santé physique et/ou mentale des personnes, ainsi qu'à la sécurité des biens et des individus. Il est un outil de prévention et d'alerte, présent dans chaque unité de travail des établissements, le RSST doit être accessible durant les horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance des agent·es par tous moyens; notamment par voie d'affichage. Il doit être placé dans un lieu accessible et neutre : inutile donc de le chercher dans le bureau du Chef ou de la Direction.

Conseil militant : ne pas hésiter à envoyer une copie du RSST aux membres CGT du FSSSCT. Une fois rempli, il est préférable de prévenir l'agent-e de prévention de ce signalement. Agent-e-s titulaires et contractuel-le-s, stagiaires, vacataires, intervenant-e-s extérieur-e-s, usagers, toutes et tous, vous pouvez consigner dans le RSST :

- les accidents corporels, les accidents bénins et accidents matériels. Certains accidents peuvent être considérés comme portant atteinte à la santé psychique. Une procédure d'accident de service/de travail doit alors être déclarée en parallèle. Les risques d'accidents, non encore advenus, peuvent également figurer dans le RSST.

Conseil militant : dans le cadre d'accident portant atteinte à la santé psychique, se rapprocher de son syndicat CGT.

- Des situations de travail dégradées, relevant de problèmes organisationnels (sous-effectifs, manque de budget, surcharge de travail, inactivité, désorganisation, emplois du temps mal planifiés les rendant pathogènes), ou relationnels (conflits exacerbés entraînant des tensions, violences verbales, violences physiques, humiliations, rétention d'information, mise au placard, infantilisation, absentéisme, etc...).
- Des faits pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel et des faits de discrimination de tous ordres, incluant également les propos sexistes.
- Des violences et incivilités commises par des collègues ou des personnes extérieures à l'établissement sur des agent·es : insultes, menaces, agressions...
- Des problèmes techniques et de sécurité : absence d'EPI (Equipements de Protection Individuelle) comme les blouses, gants à usage unique, lunettes de protection oculaires, absence d'outils informatiques (logiciels non fournis ou logiciels non adaptés ...), pannes d'ascenseurs et monte-charges, salles de cours saturées, problèmes de manque d'aération, défaut d'isolation thermique (chauffage défaillant ou fortes chaleurs en été).
- Des alertes, observations ou suggestions d'amélioration concrète des conditions de travail

Tous les risques générés par le travail doivent y être consignés car l'exposition à de mauvaises conditions de travail engendre, dans la durée, des conséquences directes pour la santé des agent-es (stress, fatigue, insomnies, maladies cardio-vasculaires, troubles musculosquelettiques, troubles anxiodépressifs, syndromes d'épuisement professionnel, burn out ou bore out, etc.).

En plus de son rôle de prévention et d'alerte, le registre assure la traçabilité de la prise en compte des problèmes. Il est indispensable pour faire le lien où, à la suite d'un incident, par exemple, une pathologie se développe de façon différée dans le temps.

C'est pourquoi, il est important d'être le plus précis et le plus factuel possible : la date et l'heure de l'évènement, la fréquence (évènement survenu une fois ou plus), la durée (1h, 1jour, 1 semaine, plusieurs semaines), le lieu précis, la présence de témoins et les agent-e-s impliqué-e-s, ainsi que tout élément vous paraissant utile à la description des faits.



Définition des organismes compétents:

L'organisme compétent en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est le comité social territorial (CST).

En application de l'article L.251-5 du code général de la fonction publique, sont dotés d'un comité social territorial :

- 1- Chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 employant au moins cinquante agents ;
- 2- Chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Par ailleurs, en application de l'article L. 251-9 du code général de la fonction publique, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins.

En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

Leur champ de compétence

Les comités sociaux sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués. Conformément à l'article L. 253-5 du code général de la fonction publique, les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

- 1- A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- 2- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 3- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 4- Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
- 5- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;
- 6- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 7- A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- 8- Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L. 112-1, à l'exception de l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et de l'examen des décisions individuelles.

Les attributions de la formation spécialisée

En application de l'**article 67 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021**, le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié conformément aux **articles R. 2315-51 et R. 2315-52** du code du travail :

- 1- 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 ;
- 2- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

La formation spécialisée est par ailleurs obligatoirement consultée sur certains projets :

- 1- 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 ;
- 2- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (**article 71 du décret du 10 mai 2021**).

Enfin, les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.

Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Acteurs chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité

L'autorité territoriale désigne un ou des agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (**article 108-3 loi du 26 janvier 1984 article L. 812-1 du code général de la fonction publique**). Ces agents sont dénommés assistants ou conseillers de prévention. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie (**article 4 du décret n° 85-603 modifié**).

Modalités de désignation

Ces agents peuvent être désignés parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement, ou encore mis à disposition pour tout ou partie de leur temps par une commune, l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune, ou le centre de gestion. Les agents exercent alors leur mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont mis à disposition.

Ils doivent recevoir une formation préalable à leur prise de fonction ainsi qu'une formation continue (**article 4-2 du décret du 10 juin 1985**).

Missions des agents

Les missions de ces agents consistent à assister et conseiller l'autorité territoriale 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.

Le conseiller de prévention ou, à défaut, l'un des assistants de prévention est associé aux travaux de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, de cette instance social territorial. . Il assiste de plein droit aux réunions de cette instance lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

Il intervient également lors de l'établissement, par le service de médecine préventive, de fiches relatives aux risques professionnels.

Acteurs chargés du contrôle des règles d'hygiène

Modalités de désignation

L'autorité territoriale désigne un ou des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (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 (**article L. 452-44** du code général de la fonction publique).

Ces agents ne peuvent être ceux exerçant les fonctions d'assistants et conseillers de prévention désignés par l'autorité territoriale. Ils doivent recevoir une formation préalablement à leur prise de fonction.

Missions des ACFI

Les ACFI ont un rôle de contrôle des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Ils proposent à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. L'autorité territoriale les consulte sur les règlements et consignes qu'elle envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité.

En cas d'urgence, ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions.

Ils interviennent au cours de la procédure mise en œuvre en cas de danger grave et imminent définie à l'**article 5-2 du décret du 10 juin 1985**.

Le **décret 85-603** apporte également des précisions quant aux conditions d'intervention des ACFI :

- l'efficacité du travail de vérification des conditions d'hygiène et de sécurité nécessite qu'une complète liberté d'accès aux locaux soit garantie à ces agents ;
- de façon générale, afin de prévenir d'éventuels conflits et de clarifier les conditions d'exercice du travail de l'ACFI, ces dernières sont précisées dans une lettre de mission établie par l'autorité territoriale. Dans le cas d'un agent mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention passée avec le centre de gestion. Cette lettre de mission est transmise au FSSST ou au CT.

Service de médecine préventive

Organisation du service

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

- un service créé par l'employeur ;
- un service de prévention et de santé au travail interentreprises ou assimilé ;
- un service commun à plusieurs employeurs publics ;
- le service créé par le centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement adhère ;
- un service de santé au travail régi par le titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail avec lequel la collectivité ou l'établissement passe une convention après avis de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du comité social territorial ;
- ou à défaut un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail, et avec lequel la collectivité ou l'établissement conclut une convention.

Ce service 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 (**article L. 812-4 du code général de la fonction publique et article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985**).

Il est composé d'un ou plusieurs médecins du travail ainsi que, le cas échéant, de personnel infirmier en santé et sécurité au travail, de secrétariat médico-social et de personnes ou organismes possédant des compétences médicales, techniques et organisationnelles (ergonome, psychologue du travail...). Le médecin du travail contractuel, salarié protégé, bénéficie d'une protection particulière en cas de licenciement. (**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 réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée...) (**articles 11-1 et 21 du décret du 10 juin 1985**).

Missions du service

La surveillance médicale des agents - Les examens médicaux

En application de l'**article 20 du décret du 10 juin 1985 modifié en 2008**, 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 réintégré 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 (article 21 du décret du 10 juin 1985). Les visites sont obligatoires.

Des autorisations d'absence sont accordées aux agents à cet effet (**article 23 du décret du 10 juin 1985**).

Service de médecine préventive

Les aménagements de poste

Articles 11-1 et 24 du décret du 10 juin 1985

Lors de l'embauche, alors que le médecin agréé vérifie l'aptitude physique de l'agent aux fonctions auxquelles il postule, le médecin du travail 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 du travail est seul 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, venant d'accoucher ou allaitantes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin, sa décision doit être motivée par écrit et le FSSSCT 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.

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 notamment :

- 1- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2- L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5- L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6- L'information sanitaire
- 7- L'évaluation des risques professionnels

Article 16 du décret du 10 juin 1985

Service de médecine préventive

En outre, le **décret du 10 juin 1985** attribue au service de médecine préventive 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.

Articles 17 et 18 du décret du 10 juin 1985

En matière sanitaire, le service de médecine préventive 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.

L'autorité territoriale transmet au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits. 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 FSSSCT l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité, en application du **titre III du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021** relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics 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.

Articles 14-1 et 25 du décret 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.

Le médecin du travail établit et tient à jour, en liaison avec le conseiller ou, à défaut, le ou les assistants de prévention et après consultation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, du comité social territorial, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les agents exposés à ces risques. Cette fiche est communiquée à l'autorité territoriale et tenue à la disposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI). Elle est présentée à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, au comité social territorial, 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.

Les Revencations de la CGT-EVSPC concernant l'hygiène et la sécurité

Revencations d'ordre général:

B-3 Création de fiche de poste pour tous les métiers

B-4 Dotation de matériel indispensable, permettant d'assurer dans de bonnes conditions un véritable service public, et concertation Ma^{^^}îtrise/Ouvriers pour le choix de matériel

B-9 Respect des obligations concernant la présence des trousse de secours sur tous les lieux de travail, y compris les chantiers.

B-10 Prise en charge par l'employeur du nettoyage journalier des locaux.

B-11 Prendre en compte les agressions verbales et/ou physiques des agents SEJ, SAB et cimetières.

B-12 Remise à niveau des connaissances par rapport à l'utilisation de matériel nouveau.

Revencations DEVE:

POUR LES ATEE:

B-22 Recrutement de plus de personnel.

B-24 Attribution de matériel adapté aux normes européennes tenant compte des spécificités du travail selon les services (cimetières, bois, parcs et jardins).

B-29 Mise en place d'une formation adaptée à chaque site sur les problèmes rencontrés au niveau de l'hygiène et de la sécurité.

B-30 Travailler au minimum en binôme dans les secteurs dangereux et isolés.

B-31 Avoir une visite médicale tous les ans avec un suivi sérieux, en raison de la pénibilité et l'insalubrité de ce métier, notamment pour ceux qui font les puisards (leptospirose).

POUR LES JARDINIERS:

B-46 Respect des réglementations en matière d'hygiène et de sécurité.

B-47 Suppression du matériel déficient et remplacement par du matériel homologué.

B-48 Réfection de tous les vestiaires et locaux sociaux qui ne sont pas aux normes.

B-49 Application d'une médecine du travail en rapport avec les risques du métier.

POUR LES FOSSEYEURS:

B-80 Reconnaissance du régime insalubre.

Revencations DJS:

C-5 Reclassement des agents reconnus inaptes par les services médicaux de la Mairie de Paris.

C-7 Tenues de travail adaptées pour que chaque agent puisse accomplir ses missions en toute sécurité.

C-8 Mise en place de stage de formation et de remise à niveau concernant l'hygiène et la sécurité pour tous les agents des établissements sportifs.

C-20 Prise en compte de toutes les nuisances subies par les EAPS (bruits, pollution intérieure et extérieure, TMS...).

Revencations DVD:

C-61 Amélioration des conditions de travail, pollution, absence de chef de parc de nuit sur le site de Pouchet.

C-62 Meilleur suivi médical des agents. Généralisation des véhicules propres pour les enlèvements afin de limiter la pollution sur les parcs.

NOTES

BULLETIN D'ADHÉSION



Nom : _____ Prénom : _____

Date et lieu de naissance : ____/____/____ à _____

Adresse personnelle : _____

SOI: _____

Adresse professionnelle : _____

Tél personnel : _____ Tél prof. : _____

Mail personnel : _____

Mail prof : _____

Grade : _____ Spécialité : _____

Direction : _____ Service : _____

Je souhaite me former ? _____ Je souhaite militer ? _____

Montant de la cotisation mensuelle : _____ €

(1% du traitement, remboursé à 66%. Ex: traitement de 1456€, cotisation de 14€/mois, coût réel de 4,76€)
(Les prélèvements seront effectués tous les deux mois)

Traité le : ____/____/____

+ + 0 6 9 0 1 1 2 8 2 1 0 2 5 0 0 0 8 0

RUM - Référence unique de Mandat

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CGT EVSPC à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du créancier. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le syndicat que pour la gestion de sa relation avec son syndiqué. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Créancier : FR 23 ZZZ 649108 (ICS - Identifiant Créancier SEPA)

Syndicat CGT EVSPC

3 rue du Château d'Eau, 75010 Paris

Mail. cgtevspc@paris.fr

Tél. 01 44 52 77 10

Paiement récurrent et répétitif

Débiteur :

Nom et Prénom : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

IBAN : _____

BIC : _____

Fait à _____

Le _____

Signature

cadre réservé au créancier