

# LETTRE D'INFORMATION SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Service prévention – mars 2022 – n°5



Cette lettre d'information permet d'informer les collectivités adhérentes au service prévention du CDG42, des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre ainsi que des obligations réglementaires. Elle comprend des informations, de l'actualité et des contacts. Cette lettre est aussi un recueil de bonnes pratiques visant à répondre de manière efficace et adaptée, aux attentes de conseils dont vous nous faites part au quotidien.

## Actualité : le télétravail

S'il présente certains avantages, le télétravail peut également engendrer des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Ceux-ci peuvent notamment être liés à :

- Des postes de travail informatiques mal aménagés pouvant favoriser la survenue de troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- Des postures sédentaires prolongées pouvant engendrer diverses atteintes à la santé ;
- L'usage intensif de l'écran d'ordinateur responsable de fatigue visuelle ;
- Une organisation du travail non adaptée et susceptible de provoquer l'apparition de risques psychosociaux.

La prévention de ces risques suppose d'agir sur l'aménagement des postes mais également sur l'organisation du travail.



L'INRS a édité un dépliant donnant des conseils pratiques pour prévenir les risques liés au télétravail. – référence : ED6454 à télécharger sur le site de l'INRS – [Télétravail - Dépliant - INRS](#)

En complément, nous vous conseillons de communiquer à vos agents les supports vidéo suivants :

- Aménagement d'un poste en télétravail : [https://youtu.be/nu\\_EWLNh\\_d8](https://youtu.be/nu_EWLNh_d8)
- Aménagement d'un poste de travail au bureau : [Portail CDG 22 - Vidéo CDG 22 - Améliorez votre vie au bureau \(travail sur écran\)](#)

## Réponses à vos questions

### Quand établir une consigne incendie ? Quels éléments doit-elle contenir ?

Des instructions ou une consigne de sécurité incendie doivent être établies, diffusées et portées à la connaissance des agents afin de décrire la conduite à tenir en cas d'incendie. Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur, qui est tenu de veiller à la santé et à la sécurité des personnes présentes sur son site.

**Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes, ainsi que ceux dans lesquels, quelle que soit leur importance, sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente ; dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes ET dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.**

## La consigne de sécurité incendie indique :

- 1) Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- 2) Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- 3) Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public.
- 4) Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
- 5) Les moyens d'alerte ;
- 6) Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- 7) L'adresse et le numéro de téléphone du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- 8) Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des agents spécialement désignés (équipers de 1ère intervention).

**Pour les autres établissements**, le Code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale. Le contenu des instructions n'est pas défini réglementairement.

Pour autant, il est préconisé d'adopter des mesures de prévention proches des bonnes pratiques précédentes.

## Quand doit-on organiser des essais et des exercices incendie ?

Les dispositions prévues par le Code du travail concernant la réalisation des essais et exercices ne sont pas très précises.

L'INRS préconise d'organiser les exercices d'évacuation tous les 6 mois au minimum.

Concernant la manipulation des extincteurs, il est souhaitable que le renouvellement des essais soit adapté, de 6 mois à 3 ans, en fonction des risques incendie de l'entreprise et en veillant à ce que tout nouvel embauché soit rapidement formé.

Concernant les établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire (Cf. § précédent), aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le Code du travail. Toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.



## Qu'est-ce que le permis de feu ?

De nombreux incendies ont pour cause le départ différé de feu pour donner suite à des travaux par points chauds tels que le meulage ou le soudage.

Le permis de feu est une procédure qui a pour but de prévenir les risques d'incendie ou d'explosion lors de travaux par point chaud effectués en dehors des postes de travail permanents. C'est un document écrit, établi entre l'entreprise ou la collectivité qui demande le travail et l'entreprise ou le service qui réalise le travail. Il fixe :

- Les travaux à exécuter, la ou les personnes qui effectueront le travail, qui le surveilleront,
- Les résultats de l'analyse des risques et les précautions à prendre avant, pendant et après l'intervention.

**Le service prévention peut vous accompagner dans l'identification et l'évaluation du risque incendie, notamment dans le cadre de la rédaction ou mise à jour de votre document unique d'identification et d'évaluation des risques.**

### Documents pour aller plus loin :

INRS – dossier incendie – documents : ED6230 « Consignes de sécurité incendie », ED 970 « Evaluation du risque incendie »

## Les assistants prévention ont la parole

Les assistants prévention du département ont été invités à participer à une sensibilisation sur le risque incendie dans les collectivités territoriales dans le cadre de l'animation du réseau des assistants prévention. Cette sensibilisation d'une demi-journée a été animée par M. JORON, consultant SOFAXIS, le 3 février 2022 dans l'arrondissement de Montbrison (Balbigny) et de Saint-Etienne (St Galmier).

Cette intervention a permis aux agents de prévention présents de découvrir ou approfondir leurs connaissances dans le domaine de la prévention du risque incendie. Il a été notamment abordé les points suivants :

- Notions générales sur l'incendie : définitions, mécanisme, conséquences...
- Cadre réglementaire,
- Démarche de prévention du risque sur le lieu de travail : évaluation du risque, mesures techniques, organisationnelles et d'information/formation des agents,
- Approche du risque incendie en établissements recevant du public (E.R.P).

### **Jacques PASQUET et Clément BERNARD, assistants prévention, ont accepté de témoigner :**

#### **CDG : Quelle est selon vous la plus-value de se réunir avec d'autres AP ?**

*J.P : C'est un moment qui nous a permis de nous retrouver, d'échanger sur nos pratiques. Ça permet de sortir de notre isolement.*

*C.B : Le rôle des assistants de prévention est parfois méconnu dans nos structures respectives, ce qui peut générer des difficultés. Ces rencontres permettent d'échanger avec d'autres assistants de prévention sur des thèmes bien précis, ou simplement sur des retours d'expériences, permettant aux plus « jeunes » AP d'acquérir de la confiance et des arguments sur l'importance de leur rôle au sein de la collectivité.*



#### **CDG : Qu'est-ce que cette sensibilisation vous a apporté ?**

*J.P : Ça m'a permis d'identifier des sources d'incendie que je n'avais pas pris en compte, comme les engrais aux services techniques.*

*C.B : Il est parfois difficile de passer de la théorie à la mise en application localement. Les informations recueillies et les échanges avec les autres personnes présentes m'ont donné des pistes de travail et une organisation.*

#### **CDG : Quelles vont être les actions que vous allez mettre en place maintenant ?**

*J.P : Je pense que je vais contacter les services techniques pour aller avec eux recenser les engrais et analyser les conditions de stockage et les moyens d'intervention en cas d'incendie.*

*C.B : Il me semble essentiel de mener cette action dans ma structure. Beaucoup de choses sont mises en place car bien souvent imposées par la réglementation, mais finalement qui aujourd'hui connaît réellement son rôle et les conduites à tenir en cas d'accident ? Il me semble impératif de sensibiliser les agents sur les risques, et sur la bonne utilisation des moyens mis à leur disposition.*



#### **CDG : Quelles sont les autres thématiques que vous souhaiteriez voir aborder ?**

*M.P : Beaucoup de sujets pourraient être abordés tels que les Risques Psycho-Sociaux. Je souhaiterais échanger avec le réseau sur la façon de les aborder et de les intégrer dans le Document unique. Je voudrais savoir comment je peux me positionner en tant qu'AP sur ce risque qui me semble difficile à aborder.*

*C.B : Le prochain thème sur l'accueil des nouveaux arrivants semble intéressant. Peut-être lors d'une prochaine réunion pourrions-nous échanger sur le registre santé et sécurité au travail : connaître l'usage et l'utilisation, et comment le mettre en place de manière simple.*

*Peut-être aussi prendre un temps pour échanger sur nos expériences à chacun, les difficultés rencontrées, les choses mises en place et les solutions trouvées ou envisagées pour résoudre des problèmes.*

## Le règlement intérieur « hygiène et sécurité » - saisine du CT-CHSCT

Le CT-HSCT du centre de gestion de la Loire, comme tout CHSCT d'une collectivité de plus de 50 agents, doit être saisi sur la mise en place de consignes et de règlements relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (cf. art.48 du décret du 10 juin 1985 modifié).

Exemples : document unique d'identification et d'évaluation des risques professionnels, plans de prévention des risques liés à la coactivité avec des entreprises extérieures, consignes de sécurité au poste de travail ou encore règlements intérieurs (RI) sur le volet de la prévention des risques professionnels.

Bien que non réglementaire dans la fonction publique territoriale, le règlement intérieur (RI) constitue un outil pertinent de management pour l'ensemble du personnel en définissant les règles de discipline et les règles relatives à l'organisation du travail. Le CDG met un modèle de RI à la disposition des collectivités du département.

Le **règlement intérieur hygiène et sécurité** pour lequel l'avis du CHSCT est demandé n'est qu'une partie de ce règlement intérieur. Il permet de **clarifier des règles** en lien à différentes thématiques, telles que :

- L'accueil sécurité ;
- La fourniture et le port des équipements de protection individuelle ou collective ;
- Les règles de sécurité et le respect des consignes ;
- La présence/consommation d'alcool et des autres substances addictives ainsi que les modalités de contrôle et les moyens pour l'agent de se défendre ;
- Le droit de retrait et le droit de grève ;
- Les différents registres ;
- Le harcèlement moral et sexuel ;
- Les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Lors de la dernière réunion du CT-HSCT, l'instance a procédé à l'analyse de 2 règlements intérieurs et a proposé d'apporter des **précisions sur la thématique des substances addictives (alcool...)**.

### Le règlement intérieur « hygiène et sécurité » et la gestion du risque alcool

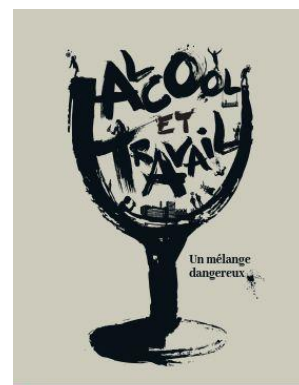
#### Rappels :

- Article R4228-20 du code du travail : « Aucune boisson autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».
- Article R4228-21 du code du travail : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».

Face à un agent en état apparent d'ébriété, l'employeur doit mettre fin à une situation potentiellement dangereuse, tant pour l'agent, que pour ses collègues et/ou les personnes présentes dans l'environnement de travail (enfants...).

L'employeur ne peut avoir recours à l'alcotest que si la procédure est inscrite dans le règlement intérieur Hygiène et Sécurité.

L'alcotest ne peut pas être réalisé pour tous les agents. Il n'a pas pour objectif de constater une faute disciplinaire en vue de prendre une sanction mais de prévenir ou faire cesser un danger. Les sanctions ne pourraient être induites que par les conséquences de l'alcoolisation (manquement au travail, retards répétés, violence...)



La procédure de recours à l'alcotest doit préciser dans le règlement intérieur Hygiène et Sécurité :

- La liste des postes de travail à risques pour lequel le contrôle peut être effectué : manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, conduite d'engins, travail en hauteur, encadrement d'enfants... ;
- Que l'alcotest est réalisé par une personne désignée par l'employeur, habilitée ;
- Que le refus d'avoir recours à l'alcotest entraîne une présomption d'état d'ébriété ;
- Que la présence de représentants du personnel peut être demandée par l'agent concerné.

Tout agent ayant un alcotest indiquant un taux d'alcool de plus de 0,5 gramme d'alcool par litre de sang (taux porté à 0.2 g/l pour les chauffeurs de transports en commun) ne peut reprendre son travail.

Il en va de même pour les agents dont le taux est inférieur au seuil légal mais dont le comportement reste dangereux ; l'employeur doit arrêter également le travail.

L'agent ne peut rentrer à son domicile par ses propres moyens. Il doit être pris en charge par un service d'urgence ou par son entourage.

Une démarche de prévention du risque alcool ou plus globalement des conduites addictives devrait être mise en place au sein de la collectivité.

Exemple : sensibilisation de l'ensemble du personnel, charte pour la gestion des pots...

## Quelques dates à retenir



### Réseau des assistants prévention du département :

**Thème : L'accueil des nouveaux embauchés** : les 26 et 27 juin 2022 (prochaine inscription auprès du service prévention)

**Prochain CT-HSCT du CDG42** : vendredis 13 mai 2022 et 23 juin 2022

**Date limite de réception des dossiers pour la réunion du mois de mai** : 8 avril 2022

### Vos interlocutrices du service prévention :

Catherine LYOT  
[clyot@cdg42.org](mailto:clyot@cdg42.org)  
04 77 42 96 84



Céline VIZIER  
[cvizier@cdg42.org](mailto:cvizier@cdg42.org)  
04 77 01 97 97

