Guide pratique :

Aménagement des postes de travail dans les lycées



Hélène GIRA, Lucile ROY, ergonomes

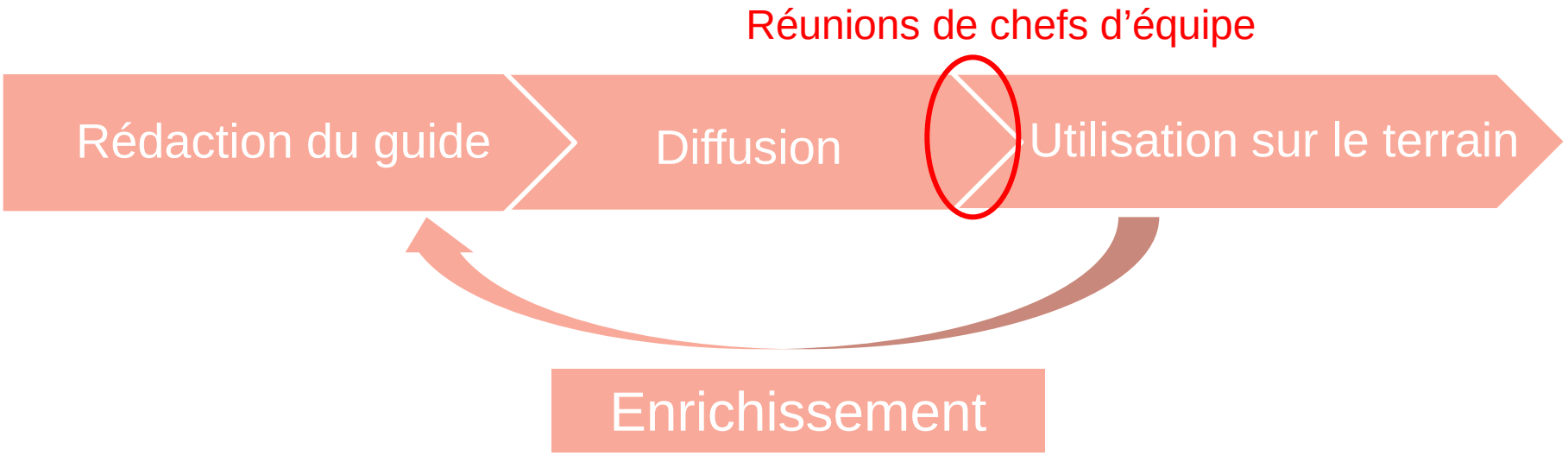
îledeFrance

Contexte

- **Constats:**
  - Restrictions d'aptitude ↔ nécessité d'aménager les postes de travail
  - Intervention des ergonomes sur les situations complexes
  - Nécessité d'une appropriation de ces problématiques par les acteurs (chefs équipes / agents / RRH/ etc.)

- **Réponse apportée: Création d'un guide d'aide à l'aménagement des postes de travail dans les lycées**
  - Pour outiller les acteurs intervenant dans l'aménagement des postes de travail : **à destination des chefs d'équipe** mais aussi les RRH, gestionnaires, etc.
  - Pour faciliter la mise en œuvre des aménagements
  - Attention pas de « solution miracle » : proposer une méthodologie permettant de prendre en compte l'agent en restriction, l'activité réelle de travail et le collectif de travail
  - Nécessité de travailler sur la prévention

Les phases du projet :



- **Rédaction :** observations de terrain, échanges avec les médecins de prévention, groupe de travail
- **Diffusion :**
  - mise en ligne sur e-lien lycées et le site lycées.iledefrance.fr
  - envoi d'un exemplaire papier aux directions et aux chefs d'équipe

Guide téléchargeable sur e-Lien lycées



Service prévention et Santé au travail

eLien — L'Intranet des agents de la Région Île-de-France

Plan du site | Liens utiles | Contacts | Aide | Recherche

Rechercher | Recherche avancée | ok

îledeFrance www.iledefrance.fr

Accueil | Actualités | Infos RH | Infos Pratiques | Outils & Services | Métiers

Infos RH

- Apprentissage
- Le livret d'accueil
- Organisation de votre travail
- Entretien Professionnel
- Carrière
- Mutation / Mobilité / Détachement / Disponibilité
- La formation
- L'Action Sociale
- Le dialogue social
- Accords cadres
- Votre rémunération
- **Prévention, santé et sécurité au travail**
  - Intervenir en cas d'accident ou propos inquiétant d'un agent
  - Signaler un problème de santé ou de sécurité
  - Déclarer un accident de travail
  - Consignes d'évacuation
  - Bonnes pratiques de prévention des risques
  - Equipements de Protection Individuelle et vêtements de travail

Vous êtes ici : Extranet > Infos RH > Prévention, santé et sécurité au travail > Santé, handicap et aménagement des postes.

Santé, handicap et aménagement des postes.

> Mission handicap
> Médecine professionnelle et préventive
> Aménagement du poste

Mission handicap

Mission handicap >>

Médecine professionnelle et préventive

Médecine professionnelle et préventive >>

Aménagement de poste

Aménagement de poste >>

Vous êtes ici : Extranet > Infos RH > Prévention, santé et sécurité au travail > Santé, handicap et aménagement des postes. > Aménagement de poste

Aménagement de poste

L'aménagement du poste d'un agent est à entreprendre afin d'assurer des conditions de travail adaptées à son état de santé :

1. Dès qu'une restriction d'aptitude est formulée par le médecin de prévention et même si elle est peu importante ;
2. Quand l'agent revient après une longue absence pour raison de santé ;
3. Dès lors qu'un agent vous semble avoir des difficultés à réaliser ses missions ;
4. Lorsque des plaintes sur les conditions de travail sont formulées.

Le guide pratique « Aménagement des postes de travail dans les lycées » a pour **objectif de vous accompagner dans l'élaboration des aménagements de poste les plus courants en vous proposant** :

- Des informations générales : idées reçues, définition, cadre réglementaire, enjeux, acteurs ;
- Des conseils pour mettre en oeuvre les aménagements : conditions de réussite, étapes clés ;
- Un ensemble de fiches pratiques :

• un glossaire médical avec les termes les plus utilisés par les médecins de prévention ;
• des pistes d'aménagement par restriction ;
• des pistes d'aménagement par activité.

Chacune des fiches pratiques du guide propose des solutions à mettre en œuvre sur les plans organisationnel, matériel et spatial afin d'aménager les postes mais plus globalement pour améliorer les conditions de travail de tout le collectif.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le Service Prévention et Santé au travail. Des ergonomes pourront vous conseiller ou vous orienter vers les autres acteurs compétents (chargé de mission handicap, chargé de maintien en emploi, médecin de prévention, référent RH).

Téléchargez le guide



Qui contacter ?

ERGONOMES
Service Prévention et Santé au Travail
(Pôle Ressources Humaines)
2 rue Simone Veil
93400 Saint Ouen

preventionlycees@iledefrance.fr

Présentation du guide

3 parties

- **Informations générales**
  - Idées reçues, définition, cadre réglementaire, les enjeux, les acteurs
- **Mettre en œuvre un aménagement**
  - Conditions de réussite, grandes étapes, prise en compte du collectif
- **Fiches pratiques**
  - Glossaire médical
  - Pistes d'aménagement par restriction (3)
  - Piste d'aménagement par activité (2)



Présentation du guide

3 parties

- **Informations générales**
  - Idées reçues, définition, cadre réglementaire, les enjeux, les acteurs
- **Mettre en œuvre un aménagement**
  - Conditions de réussite, grandes étapes, prise en compte du collectif
- **Fiches pratiques**
  - Glossaire médical
  - Pistes d'aménagement par restriction (3)
  - Piste d'aménagement par activité (2)



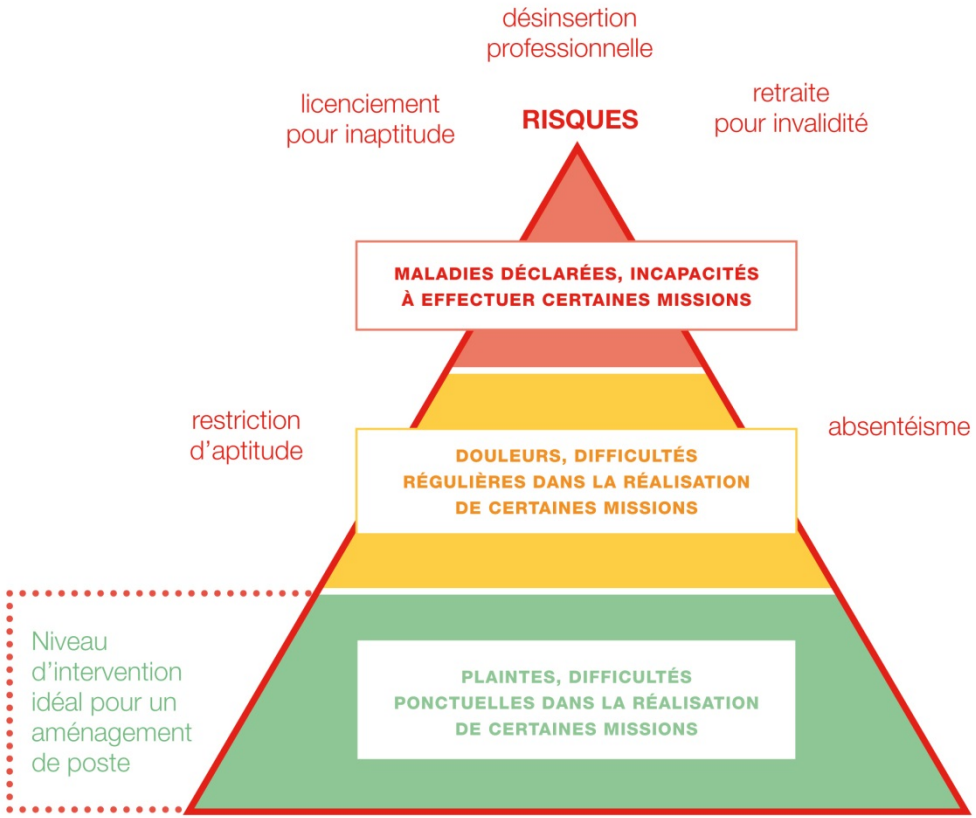
Définition

Qu'est-ce qu'un **aménagement de poste ?**

- Une adaptation des conditions de travail d'un agent, de manière à ce qu'il réalise son travail sans dégrader son état de santé ;
- Un moyen de maintenir un agent en emploi ;
- La mise en place d'un ensemble d'aménagements :
  - **matériels :** mise à disposition d'outils utiles, achat d'équipements, etc.
  - **environnementaux :** réaménagement de locaux, actions sur l'éclairage, etc.
  - **organisationnels :** aménagements horaires, flexibilité du rythme de travail, attribution de missions adaptées à la santé de l'agent, changement de poste, etc.
  - **humains :** accompagnement d'un collègue sur de nouvelles missions, interventions ponctuelles d'un interprète, sensibilisation des élèves, etc.
- Un objectif de continuité de service rendu.

Intervenir dès les premières difficultés de l'agent

Conséquences de l'évolution de la problématique de santé sur les risques de désinsertion professionnelle et sur la complexité de mise en œuvre des aménagements de poste



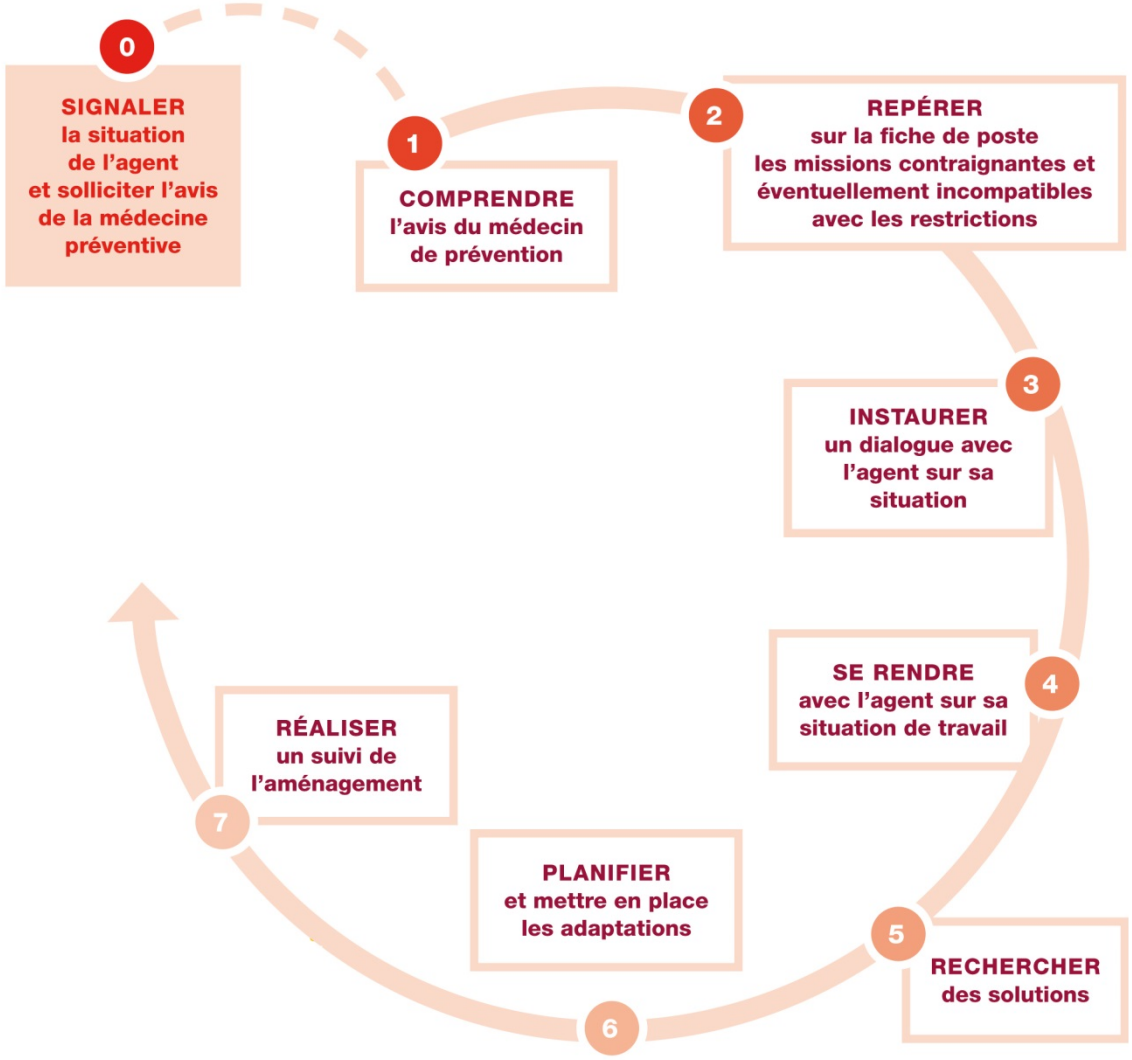
Présentation du guide

3 parties

- **Informations générales**
  - Idées reçues, définition, cadre réglementaire, les enjeux, les acteurs
- **Mettre en œuvre un aménagement**
  - Conditions de réussite, grandes étapes, prise en compte du collectif
- **Fiches pratiques**
  - Glossaire médical
  - Pistes d'aménagement par restriction (3)
  - Piste d'aménagement par activité (2)



Grandes étapes d'un aménagement



Présentation du guide

1 annexe

- **Grille d'aide à l'identification de pistes d'aménagement**
  - Support d'échange avec l'agent pour co-construire l'aménagement
  - Outil pour formaliser l'aménagement



ÎledeFrance

Agent concerné :

Fonction :

Date :

Grille d'aide à **l'identification de pistes d'aménagement**

Restriction d'aptitude de l'agent (ou contrainte importante du poste occupé)	**Missions, tâches concernées** par la restriction	**Description de la situation de travail** causes de la difficulté (matériel, espace, organisation)	**Pistes d'amélioration** (matériel, espace, organisation, humain)

Pour poser vos questions,

proposer des ajouts de fiches pratiques ou de thématiques dans le guide,

et partager vos retours d'expérience

preventionlycees@iledefrance.fr

Un service prévention et santé au travail

En quoi peut-il vous être utile ?

ASSURER le suivi médical des agents

Mission

Chaque agent territorial doit pouvoir bénéficier d'un suivi médical régulier, en principe tous les 2 ans. Pour certains agents, la surveillance médicale est renforcée. Le suivi est annuel ou infra annuel (personne en situation de handicap, réintégration suite à congé de longue maladie, agents soumis à risques particuliers…).
Ces visites médicales sont obligatoires.
Lorsque l'état de santé des agents le nécessite, le médecin de prévention peut proposer des aménagements temporaires ou durables de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions.

Le service prévention santé au travail assure l'organisation des visites médicales pour les agents du siège. Les antennes ressources humaines assurent cette fonction pour les agents des lycées.
Le service prévention et santé au travail intervient en outre sur la base de préconisations délivrées par le médecin de prévention par exemple pour assurer la mise en œuvre d'un aménagement de poste, enclencher un accompagnement dans le cadre de la mission handicap ou assurer un relais auprès de la psychologue du travail.

Chiffre clé

921
C'est le nombre de visites médicales effectuées en 2017 pour les agents du siège.

Exemple d'intervention

Mme V. a depuis de nombreuses semaines une douleur persistante au poignet qui la gêne notamment dans le cadre de son activité professionnelle. Son médecin traitant diagnostique un trouble musculo squelettique très installé.
Mme V. contacte la gestionnaire santé pour prendre rendez-vous avec le médecin de prévention.
Dans le cadre de cette visite médicale, le médecin de prévention préconisera l'acquisition d'une souris ergonomique et d'un clavier adapté pour soulager Mme V.

Contacts

Pour prendre rendez-vous avec le médecin de prévention

Véronique Tournier – gestionnaire santé
01 53 85 56 32 - veronique.tournier@iledefrance.fr

AMENAGER les postes de travail

Mission

L'aménagement de poste d'un agent consiste à mettre en place des solutions techniques, spatiales et organisationnelles permettant de concilier les contraintes médicales et l'activité professionnelle.

Chaque aménagement de poste permet d'assurer le maintien à l'emploi des agents dans les conditions les plus adaptées à la prise en compte de leur problématique.

Au sein du service prévention et santé au travail, des ergonomes et conseillers de prévention interviennent en lien étroit les managers et l'ensemble des collectifs de travail pour les aménagements complexes des postes de travail des agents.

Chiffre clé

80

C'est le nombre d'agents qui ont fait l'objet d'un suivi d'aménagement de poste à l'occasion de l'emménagement de la Région à Saint Ouen.

Exemple d'intervention

Le médecin de prévention préconise une étude ergonomique pour Mme T. L'ergonome intervient auprès de l'agent : Elle observe l'activité réelle de l'agent sur son poste de travail (posture, déplacements, modalités d'utilisation de l'équipement informatique), échange avec lui sur ses besoins…

L'ergonome va préconiser l'acquisition de matériel adapté mais également une évolution de l'organisation de l'espace de travail en lien avec la hiérarchie. Mme T. essaie plusieurs sièges ergonomiques et une commande est passée. La nouvelle organisation de l'espace de travail est testée.

En cas de besoin complémentaire ou d'adaptation insuffisante, l'agent recontacte l'ergonome pour une intervention complémentaire.

Documents ressources

Sur e-lien :

Guide aménagement de poste dans les lycées (à paraitre très prochainement)

Contacts

Hélène GIRA - ergonome
01 53 85 68 82 - helene.gira@iledefrance.fr

Lucile ROY - ergonome
01 53 85 66 02 - lucile.roy@iledefrance.fr

CONTRIBUER au reclassement professionnel

Mission

Certains agents du fait de leur état de santé ne peuvent plus exercer le métier pour lequel ils ont été formés. Afin d'assurer leur maintien à l'emploi, il est impératif qu'une reconversion professionnelle puisse avoir lieu.
Cette démarche doit permettre à l'agent de faire son deuil du métier exercé, de faire le point sur ses compétences et envies, de se former et d'être accompagné à l'acquisition de nouveaux savoirs et savoirs faire théoriques et pratiques à l'exercice d'un nouveau métier.

Au sein du service prévention et santé au travail, la chargée de maintien à l'emploi contribue avec l'ensemble des collègues des ressources humaines à accompagner les agents concernés dans ces longs parcours d'évolution professionnelle.

Chiffre clé

18 à 24
C'est le nombre de mois nécessaires consacrés à la formation et aux stages pratiques d'immersion dans les services pour former un agent technique en reconversion professionnelle à un métier administratif à la Région Ile-de-France

Exemple d'intervention

M A. en situation de handicap n'est plus en capacité d'assurer physiquement ses missions d'entretien dans son lycée. Le comité médical considère qu'il est inapte pour ses fonctions. Un bilan d'évolution professionnelle va être proposé par le service prévention et santé au travail afin de faire le point sur ses compétences, sa motivation, ses envies professionnelles.
Suite à ce bilan, le projet d'intégrer un poste d'assistant de gestion administratif est validé. Un parcours de remise à niveau et de formation de trois mois est mis en place. Il est complété en alternance par un ou plusieurs stages d'immersion dans un service du siège de la Région. L'agent pourra s'appuyer sur un tuteur pour suivre sa montée en compétences.
Au terme du parcours, l'agent postule sur un poste au sein de la Région et intègre définitivement.

Contacts

Françoise ZELTY – chargée de mission maintien dans l'emploi
01 53 85 70 98 - françoise.zelty@iledefrance.fr

ACCOMPAGNER les agents en situation de handicap

Mission

Équipe dédiée à la question du handicap, la Mission Handicap met en œuvre la politique ressources humaines en matière d'inclusion et de maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap ou des personnes dont leur état des santé nécessite une attention particulière dans l'exercice de leur fonction :

- Assurer un lien privilégié avec les agents concernés en coordonnant les interventions en matière d'aménagement de poste, de reconversion professionnelle, d'accès aux droits…
- Accompagner les agents vers une démarche de reconnaissance travailleur handicapé.
- Optimiser leur positionnement professionnel
- Sensibiliser et former les managers et les équipes à faire évoluer le regard sur le handicap.
- Favoriser le recrutement d'agents en situation de handicap dans la collectivité.

Chiffre clé

212

C'est le nombre d'entretiens individuels d'agents en situation de handicap réalisés en 2017 par la Mission handicap.

Exemple d'intervention

M B. a depuis plusieurs années une maladie chronique. Celle-ci a connu une évolution importante ces derniers mois qui rend plus difficile la concentration de M B. et augmente sa fatigabilité. M B. souhaiterait que son problème de santé soit mieux pris en compte par sa hiérarchie mais il ne sait pas comment en parler.

Un accompagnement par la Mission handicap permettra à M B. de pouvoir poser ses difficultés, de faire éventuellement une demande de reconnaissance TH et de pouvoir évoquer plus sereinement les conséquences de son handicap auprès de sa hiérarchie et ses collègues.

Documents ressources

Sur e-lien : Guide handicaps et travail

Contacts

Vous êtes actuellement en situation de handicap,
Vous avez une difficulté récurrente de santé impactant votre quotidien professionnel,
Vous avez au sein de votre équipe des agents ayant des restrictions d'aptitude et vous voudriez pouvoir échanger sur ce sujet,
N'hésitez pas à contacter la mission handicap : mission-handicap@iledefrance.fr

Agnès HERAULT – chargée de mission handicap
01 53 85 64 51 - agnes.herault@iledefrance.fr

Pôles en charge : PRH – CESER – DGS DSOL – DGS SG – PCT – PLYC – gpes CAB VP – DGS CPT - Agents des lycées des antennes RH Ouest parisien

Isabelle SAPORTA – chargée de mission handicap
01 53 85 52 46 - isabelle.saporta@iledefrance.fr

Pôles en charge : DGS CULT - DGS COM - DGS DJSL - POLOT - PFIN - PAECIT – DGS DSI - PDEEF - PPMG PTRESOR – PAPCPJ - Agents des lycées des antennes RH Est Parisien

PREVENIR les risques professionnels *(sécurité incendie, équipements de protection, prévention des troubles musculo squelettiques…)*

Mission

Une politique de prévention des risques professionnels vise à préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et favoriser le bien-être au travail.

Le service prévention et santé au travail met en œuvre cette politique en assurant notamment :

- **L'évaluation des risques professionnels et la mise en place de plans d'actions ad hoc**
- **L'équipement individuel et collectif des agents afin d'assurer leur protection contre les risques**
- **La mise en place d'actions de sensibilisation et de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles**

Chiffre clé

70 000

C'est le nombre de vêtements de travail, équipements de protection individuelle et chaussures de sécurité livrés pour équiper l'ensemble des agents des lycées depuis la rentrée 2017.

Exemple d'intervention

M H. a manqué de faire une chute au regard du sol glissant à l'entrée de son lieu de travail.
Il signale ce problème sur le registre santé et sécurité au travail. Au regard de ce signalement, le conseiller de prévention du service prévention et santé au travail va prendre contact avec les collègues du PPMG pour résoudre ce problème.

Documents ressources

Sur e-lien :
Registre santé et sécurité au travail
Guide du travail sur écran

Contacts

Pour signaler un problème de sécurité affectant les agents du siège

Remplir le registre santé et sécurité au travail sur elien

préventionsiege@iledefrance.fr

Pour signaler un problème de sécurité affectant les agents des lycées

Céline Maitrot – coordinatrice en prévention des risques professionnels
01 53 85 71 87

En cas de difficulté sur les commandes ou les livraisons des vêtements et équipements des agents des lycées :

Béatrice Horion – gestionnaire en prévention des risques professionnels
01 53 85 64 12 - beatrice.horion@iledefrance.fr

Rose Musquet – assistante de gestion administrative et comptable
01 53 85 51 52 - rose.musquet@iledefrance.fr

INTERVENIR individuellement ou collectivement en cas de tension

Mission

Certaines situations de travail peuvent générer du stress (*tensions entre les objectifs perçus ou assignés et les moyens mobilisables*) et/ ou des violences (*harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes, entre des équipes ou avec des tiers extérieurs (usagers, entreprises…)*).

Ces situations de travail peuvent avoir des conséquences importantes tant sur le plan de la santé physique que sur le plan mental. Elles ont également des répercussions sur la conduite de missions de l'agent et/ou du collectif concerné.

Le service prévention et santé au travail intervient en étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs des ressources humaines pour :

- **Prévenir ces risques pour tout le collectif de travail**
- **Intervenir sur le plan individuel et collectif quand une situation de tension apparait.**

Quand une situation difficile est signalée un travail pluridisciplinaire est engagé associant référents RH, médecin de prévention, psychologue du travail notamment.

La psychologue du travail a un rôle très important dans ce dispositif : elle propose des entretiens individuels aux agents concernés et peut intervenir auprès d'un collectif de travail si besoin.

Exemple d'intervention

M V. est depuis plusieurs semaines très irritable et anxieux. Cette situation finit par générer des difficultés relationnelles dans l'équipe. Après échange avec M V., son responsable hiérarchique identifie que M V. vit un moment personnel difficile qui se cumule avec une activité professionnelle très intense et des échéances importantes dans les prochaines semaines. Avec l'accord de l'agent, il prévient le service prévention et santé au travail.
Le service se met en relation avec l'agent, propose une visite médicale et un rendez-vous avec la psychologue du travail. Parallèlement un travail est engagé avec le chef de service sur les modalités de régulation des pics d'activité.

Documents ressources

Sur elien :
Conseils d'intervention en cas de situation d'urgence en milieu de travail

Contacts

Pour signaler une situation préoccupante

Lionel Rivieri
Responsable du service Prévention et santé au travail

lionel.rivieri@iledefrance.fr
01 53 85 57 43

Caroline Roucoules – psychologue du travail mise à disposition par le Centre interdépartemental de gestion Grande Couronne

ACCOMPAGNER les agents en difficulté sociale

Mission

La Région propose à ses agents un service social qui peut être mobilisé quand un agent rencontre des difficultés personnelles (difficultés budgétaires, difficultés d'accès aux droits…)

4 assistantes sociales mises à disposition du CIG Grande Couronne assurent cet accompagnement social pour les agents du siège et des lycées sous la coordination d'une chargée de coordination sociale au sein du service prévention et santé au travail.

Des permanences juridiques animées par des avocats sont également proposées aux agents.

Exemple d'intervention

Mme H. après un long arrêt de travail se retrouve à demi traitement. Elle se retrouve confrontée à des frais médicaux importants mettant en difficulté sa gestion budgétaire.
Alertée par la situation, l'assistante sociale se met à disposition de l'agent. Le rendez-vous avec l'assistante sociale permet une activation du contrat de prévoyance de l'agent. Un secours financier exceptionnel est débloqué pour faire face à une partie des frais médicaux non remboursés. Un soutien au montage d'un dossier pour demander un congés longue maladie est engagé.

Documents ressources

Sur elien :
Guide de l'action sociale (réalisé par le service des prestations sociales)

Contacts

Pour prendre rendez-vous avec une assistante sociale

Secrétariat du CIG pour les 4 Assistantes sociales
01 39 49 63 86

Rosanne Mola - chargée de coordination sociale
01 53 85 50 61- rosanne.mola@iledefrance.fr

Pour prendre rendez-vous pour une consultation juridique

Myriam Palerme – assistante de direction
01 53 85 75 15 - myriam.palerme@iledefrance.fr

La médecine préventive dans la fonction publique territoriale et les aides du FIPHFP

Céline De Melo,
Consultante handicap- psychologue du travail,
Coordination du Handi-Pacte Grand Est

Le maintien en emploi, un environnement complexe

- Les textes relatifs au maintien dans l'emploi et à la gestion de l'inaptitude et au reclassement ne sont pas les mêmes :

Dans le secteur **privé** ou le secteur **public**

Dans l'un ou l'autre des **versants de la fonction publique**

Selon le **statut de l'agent** (fonctionnaire, contractuel…)

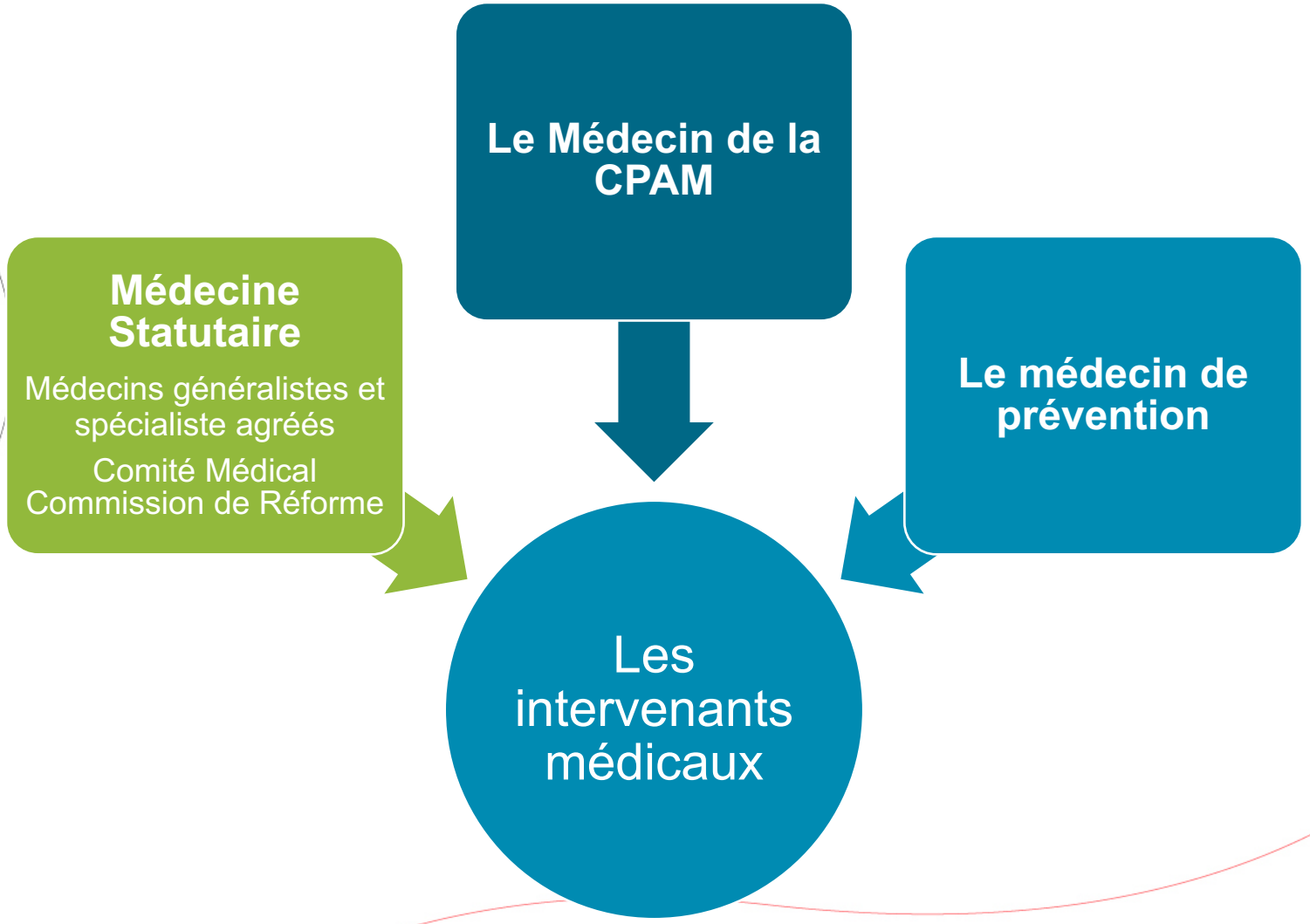
Le public concerné

Fonctionnaires titulaires, et stagiaires → Régime spécial de sécurité sociale CNRACL,
Ils ne relèvent pas des médecins conseils mais de la médecine statutaire.

Contractuels de droit public CDD, CDI (+saisonniers)
Fonctionnaires titulaires de moins de 28h/semaine → Régime sécurité sociale IRCANTEC
Ils relèvent des médecins conseils de la CPAM et des instances statutaires (Comité Médicale, Commission de Réforme)

Contractuels de droit privé CAE, contrat avenir, apprentissage → Régime sécurité sociale IRCANTEC ,
Ils relèvent des médecins conseils de la CPAM

Schéma d'ensemble



La médecine statutaire

(n'intervient pas les agents de droit privé)

Médecin généraliste agréé

Aptitude à l'emploi public

Médecin spécialiste agréé

Expertise médicale et contres visites dans le cadre des congés statutaires (CMO, CLM, CLD)

Comité Médical

CMO >6 mois;

Octroi, renouvellement et reprise des fonctions suite au CLM , CLD CGM, Disponibilité;

Aménagements après congés ou disponibilité,

Inaptitude et reclassement

Avis temps partiel thérapeutique si avis discordant entre médecin traitant et méd. agréé.

Commission de réforme

Refus de reconnaissance d'imputabilité au service des AT/MP;

Prise en charge des soins en lien avec AT/MP;

Taux d'incapacité et l'allocation temporaire d'invalidité;

Inaptitude et reclassement suite AT/MP;

Retraites pour invalidité,

Avis temps partiel thérapeutique si avis discordant entre médecin traitant et méd. agréé

Le Médecin de la CPAM

Agents droits privés

- Contrôle des droits à congés maladie et versement des IJ
- AT/MP,
- Attribution de l'ALD,
- Invalidité

Fonctionnaires <28h/sem et contractuels droits publics

Intervention conjointe avec la médecine Statutaire :

- AT/MP,
- Attribution des congés maladie et des IJ.

La médecine de prévention

Action en milieu de travail (1/3 de son temps)

- Action collective ou individuelle en milieu de travail.

Surveillance médicale des agents -> visites médicales réglementaires

- Le médecin de prévention donne un **avis sur la compatibilité avec le poste de travail .**
- **L'inaptitude définitive au poste** dépend de la médecine statutaire (CM/CR).

Collaboration avec la médecine statutaire

Le médecin de prévention :

- doit être informé de la réunion du CM/CR.
- a la possibilité de présenter des observations écrites et/ou d'assister au CM et CR.
- Remet un rapport écrit en cas AT/MP, de congé attribué d'office et en cas de réadaptation à l'emploi ou de reclassement.

Collaboration avec le médecin conseil de la CPAM

Pour les fonctionnaires de moins de 28h/semaine et les contractuels de droit privé.

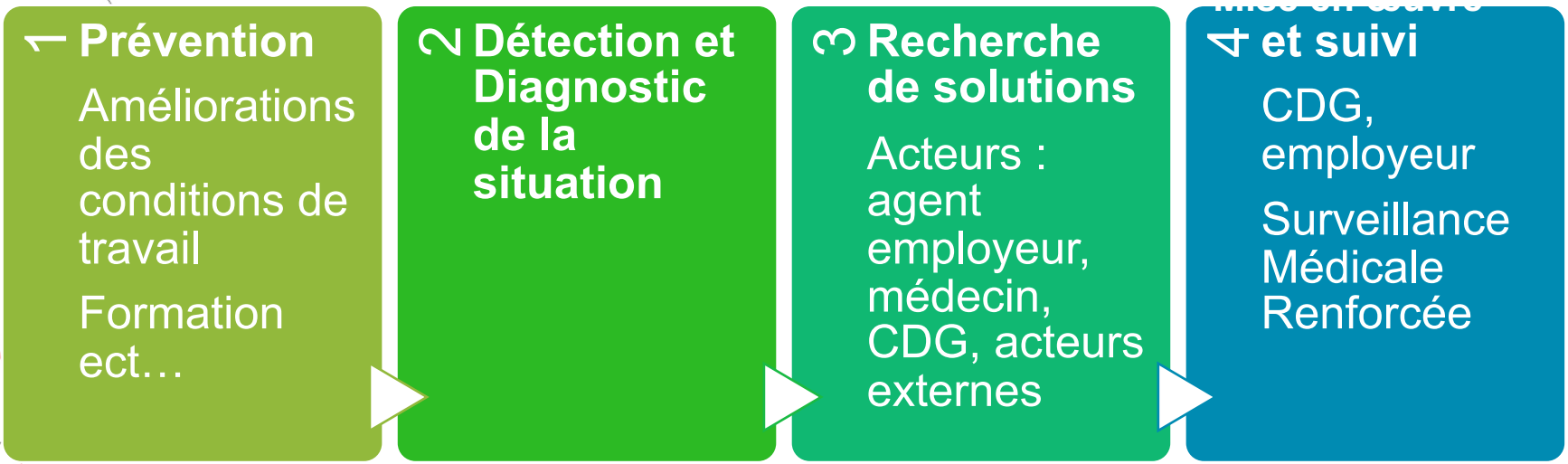
Rôle de la Médecine statutaire et Médecine préventive

VISITE MÉDICALE		Embauche	Périodique	Reprise	Pré reprise	À la demande
Agent titulaire ou non titulaire de droit public	**Médecine statutaire**	**Médecin généraliste agrée Avant l'embauche** « aptitude physique aux emplois publics »	/	**Comité Médical / Commission de Réforme Cf diapo 5**	/	-Visites de contrôle -Accord pour AT/ MP si doute présomption imputabilité, et consolidation - Demande de TPT
	Médecin de prévention	**Au moment de l'embauche** « compatibilité au poste de travail »	**Tous les 2ans** (possibilité d'1 examen complémentaire à la demande de l'agent)	/	/	de l'agent ou de l'employeur

Médecine statutaire et Médecine préventive

VISITE MÉDICALE		Embauche	Périodique	Reprise	Pré reprise	À la demande
Contractuels de droit privé CUI, CAE, Apprenti	**Médecine statutaire**	/	/	**Comité médical** Demande de octroi, renouvellement et fin de CGM,	/	/
	Médecin de prévention	**Au moment de l'embauche** «compatibilité au poste de travail »	**Tous les 2 ans** (possibilité d'un examen complémentaire à la demande de l'agent)	**Après :** - un congé maternité - une absence pour maladie professionnelle (MP) - une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.	Oui	Oui

La démarche de maintien



Détection et diagnostic de la situation

SOURCE DE SIGNALEMENT

Services de Médecine Préventive : visite médicale périodique, visite à la demande, visite de reprise

Médecine statutaire (comité médical et commission de réforme) : suite à un arrêt maladie (reprise avec aménagements /restrictions, poste adapté)

Le collectif de travail ou l'agent lui-même : signaux d'alertes

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

Services de Médecine Préventive : visite médicale périodique, visite à la demande, visite de reprise

Expertise externe : CAP EMPLOI, prestations d'appuis spécifiques par type de handicap, cabinet d'ergonomie, centre de réadaptation professionnelle…

Détection et diagnostic de la situation

AVIS CONSÉCUTIFS

Apte	Apte aménagements et/ou restrictions	Incompatibilité totale et définitive au poste	Incompatibilité totale et définitive à l'exercice de ses fonctions
	Obligation d'aménagements **Préconisations du Médecin[1] :** - Études de poste et de l'environnement de travail - D'aménagements spécifiques (techniques, organisationnelles, matériels)	**Reclassement : Changement d'affectation pour raison de santé** **Possible** : Saisine du CM/CR[2] par l'employeur (inaptitude au poste ou grade) **Pas possible** : Saisine du CM/CR par l'employeur (inaptitude à l'exercice de ses fonctions) **Position de l'agent** : soit en poste adapté ou en congés maladie	**Reclassement : statutaire** ***(changement de cadre d'emplois)*** Saisine du CM/CR par l'employeur (inaptitude et reclassement) **Position de l'agent** : soit en congés maladie, disponibilité d'office, ou bien en période de préparation au reclassement

[1]Aides financières du FIPHFP possibles pour les agents non reconnus BOE

[2] Comité Médical/Commission de Réforme

L'aménagement raisonnable

- Directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- Intégration en droit français, transposition de la directive :
  - par la **loi de 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le principe du droit à compensation des conséquences du handicap

- Réaffirme et renforce le principe de compensation :
  - par la signature en 2010 de la convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées (**CIDPH - ONU 2007**)

- Art. L5213-6 Code du travail : définition d'un travailleur handicapé

L'aménagement raisonnable

- Obligation de l'employeur
- Aménagement individualisé :
  - incluant des mesures appropriées à la situation de l'agent
  - Ne devant pas inclure de charges disproportionnées

Mesures appropriées :

- Aménagements ergonomiques/techniques
- Aménagements des locaux
- Adaptation des équipements
- Adaptation des rythmes de travail
- Réorganisation des tâches
- Aménagements humains
- Moyens de formation

Charges disproportionnées :

- Charge financière (TA de Caen, 15 octobre 2009, n°08025480- il convient **de prendre en compte les aides du FIPHFP**)
- **Impact sur l'environnement de travail**
- **Impact sur l'organisation**

L’obligation de l’employeur en matière de sécurité au travail

- **Avec qui?**

Le CDG

L’employeur

L’agent concerné

Le médecin de prévention/du travail

Les encadrants

Les collectifs

Un tiers externe (expert, ergonome…)

L’évaluation de la faisabilité de l’aménagement et de la charge disproportionnée.

- Mobilisation de toutes les aides disponibles susceptibles de répondre aux besoins
- Solliciter les organismes vous accordant une aide
- Est-ce des mesures relevant des obligations en matière de prévention des risques professionnels?
- Étudier l’impact de la mesure à mettre en place :
  - Nature et coût
  - Moyens matériels et financiers
  - Moyens humains et organisation
  - Environnement de travail

L’aménagement raisonnable

Interdiction des discriminations fondées sur le handicap en matière d’emploi et de travail

- LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

- Code du travail article L.1132-1.

- Dans la fonction publique : Article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

L'obligation en matière de sécurité au travail

- **Genèse : Directive UE 1991**
- **Obligations pour l'employeur**
  - **Extension du champ de la sécurité à la santé mentale/ loi du 17/1/2002**

Jurisprudence

- **Obligation de résultat** : Soc 28/2/2002
- **Manquement à son obligation de résultat** en refusant d'appliquer les préconisations du médecin du travail : CPH de Saint Denis, 28,07,2017 n°F15/0246

Article L. 4121-1 et R. 4121-3 du code du travail.

Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique.

Accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

DUER constitue un des axes majeurs d'action

« l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

Cour d'appel de Saint Denis, 28,07,2017 n°F15/0246, **un employeur qui refuse de suivre les aménagements préconisés par le médecin du travail ou de prévention manque à son obligation de résultat s'il n'apporte pas la preuve de sa recherche d'aménagement du poste de travail.**

L'obligation de reclassement

Point de départ
Constat médical de l'inaptitude à l'exercice des fonctions par le comité médical ou commission de réforme.

Les fonctionnaires peuvent être reclassés dans d'autres emplois d'un autre corps ou cadre d'emploi.

Dans la FPT le reclassement peut être réalisé **dans un autre grade du même cadre d'emplois.** *Fonction publique territoriale - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 8*

Points d'attention *:*

Cour de cassation, 30 avril 2009, n°0743.219 - L'obligation de reclassement n'est pas considérée comme remplie quand ***le licenciement est intervenu de façon trop hâtive.***

Décision MLD-2013-124 du 9 juillet 2013 - ***Mise en retraite pour invalidité d'un fonctionnaire résultant d'un défaut d'aménagement.***

CA de Versailles, 16 mars 2017, n°14/04178 a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement car il ***ne rapportait pas la preuve d'avoir sollicité de l'aide auprès des organismes compétents afin de trouver des solutions d'aménagement et de reclassement..***

L’obligation de reclassement : quel public

- **Fonctionnaire**
- **Agent public contractuel**
- **Sont exclus les stagiaires (*décision Cour Administrative d’Appel de Versailles, 16 mars 2017, req. n° 15VE03852).***

Comment actionner l'obligation de reclassement ?

L'administration, après avis du comité médical, invite l'**intéressé** à **présenter une demande de reclassement**

- **Demande écrite de l'agent**
- **L'employeur est tenu de mettre en œuvre la procédure et de rechercher un reclassement effectif**
- **Dans un délai raisonnable**

L’ordonnance de janvier 2017

Article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est complété.

« *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une* ***période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an.*** *Cette période est assimilée à une* ***période de service effectif.*** »

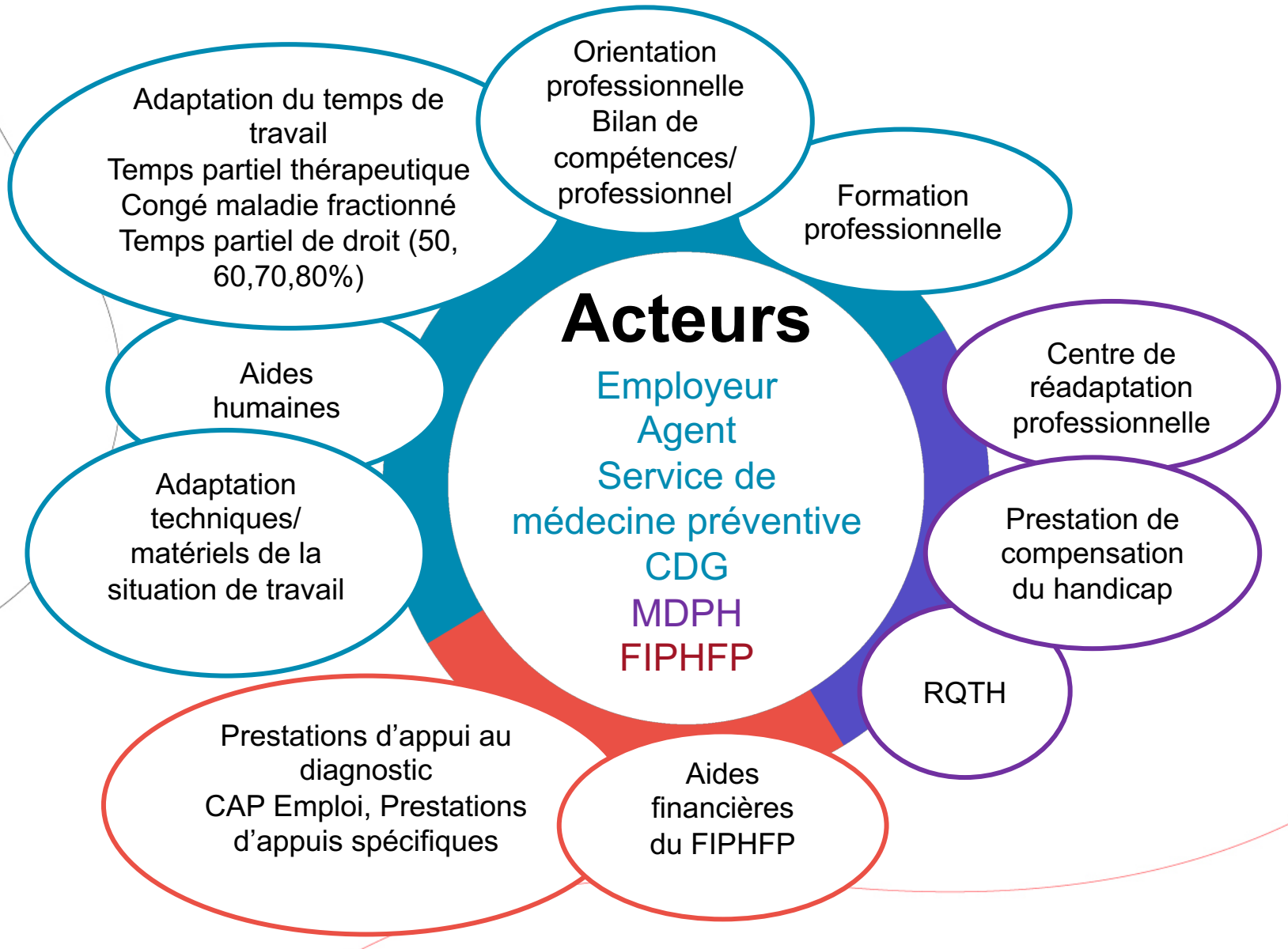
En attente du décret d’application pour la fonction publique territoriale et hospitalière

Mise en œuvre du reclassement

Par intégration	Par recrutement	Par détachement
Dans un autre grade, inférieur ou supérieur, du même cadre d'emplois.	Réussite à un concours, à une promotion interne ou à une nomination directe si le cadre d'emplois	Dans un autre cadre d'emplois. A l'issue de la période d'un an, le CM/CR se prononce sur l'évolution de la procédure : - soit l'état de santé de l'agent s'est amélioré et il peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, - soit son état de santé n'est pas stabilisé, il est alors possible de prolonger le détachement pour un an, - soit l'inaptitude est définitive, il peut alors être intégré dans le nouveau cadre d'emplois.

En cas d'impossibilité de reclasser le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, l'employeur mettra en œuvre la procédure d'admission à la retraite pour invalidité ou de licenciement pour inaptitude physique à l'issue après épuisement des droits statutaires.

Recherche et mise en œuvre de solutions



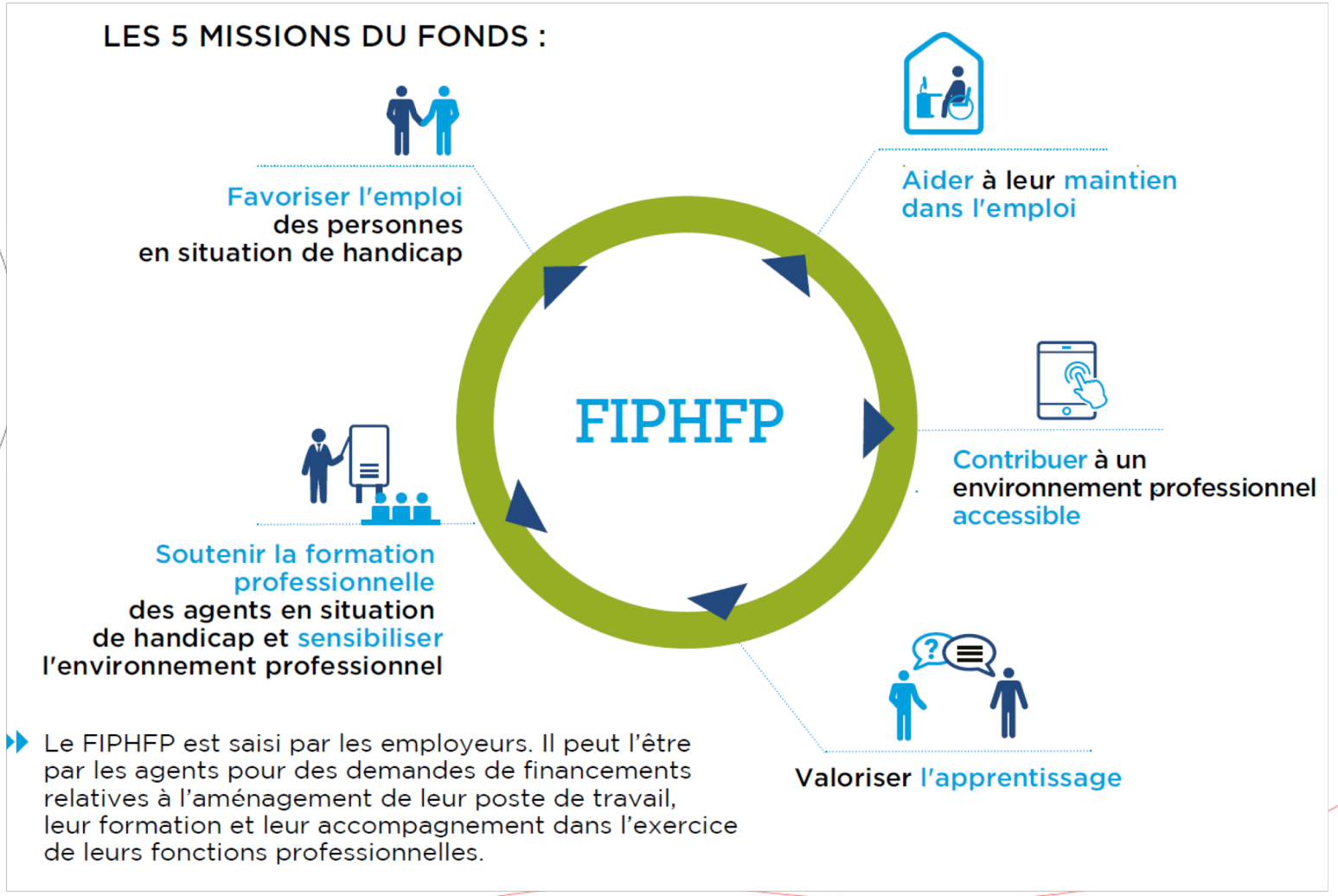
La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé(RQTH) un levier permettant de bénéficier des compensations nécessaires

« *La RQTH est reconnue à toute personne dont les* ***possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites*** *par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* »

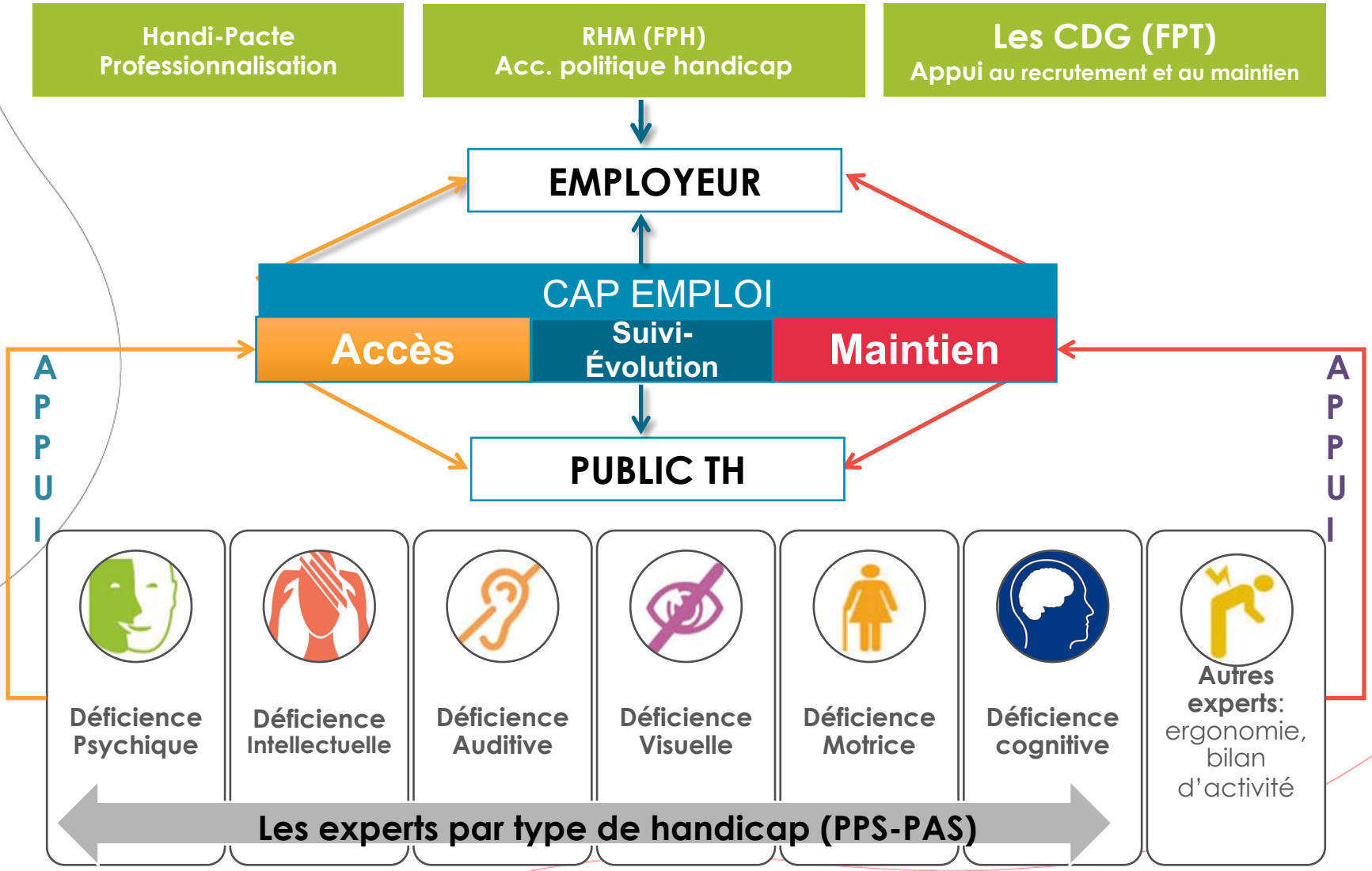
Code du travail

Pour QUI?	Pour QUOI?
Dispositif mobilisable si vous souffrez : ▪ **d'un handicap** ▪ **d'une maladie chronique** ▪ **d'un problème de santé ayant des répercussions au travail**	**Au bénéfice** ▪ **d'aménagements des conditions de travail ;** ▪ **d'aides à la mobilité ;** ▪ **d'acquisition d'aides techniques ;** ▪ **de formation, bilan de compétences;** ▪ **d'une surveillance médicale renforcée.**

Le FIPHFP


LES 5 MISSIONS DU FONDS :
Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
Aider à leur maintien dans l'emploi
FIPHFP
Contribuer à un environnement professionnel accessible
Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel
Valoriser l'apprentissage
Le FIPHFP est saisi par les employeurs. Il peut l'être par les agents pour des demandes de financements relatives à l'aménagement de leur poste de travail, leur formation et leur accompagnement dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

L'offre de service mobilisable



Appui au diagnostic de la situation

CAP Emploi		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Conseil pour apporter un éclairage sur les conditions d'une démarche de maintien. Ingénierie pour aider à la **recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien**. Il s'agit de contribuer à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution. Il peut faire appel à des compétences complémentaires pour résoudre une situation de maintien dont la solution n'est pas identifiée.	Départemental	Agents bénéficiaires de la RQTH Mobilisation direct par les employeurs
Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP	

Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet https://www.handipacte-grandest.fr/

Appui au diagnostic de la situation

Prestation Ponctuelle Spécifique (PPS)-Prestation d'Appui Spécifique (PAS)		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Mobilisable au moment de la construction du projet professionnel, de l'insertion, de la formation, de l'intégration en emploi ou du maintien dans l'emploi de la personne, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien. Il apporte son **expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.** Les PAS comportent : ▪ un bilan de la situation de la personne; ▪ un appui Expert sur le projet professionnel; ▪ un appui expert à la réalisation du projet professionnel; ▪ un appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture.	Expert identifié par département et par type de handicap : • Intellectuel • Moteur • Visuel • Auditif • Psychique • Troubles cognitifs	Publics: • Agents avec RQTH Mobilisation : • CAP Emploi • Les employeurs publics conventionnés et les **CDG suite à une préconisation du médecin de prévention/du travail**
Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet https://www.handipacte-grandest.fr/		
Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP	

Appui au diagnostic de la situation

L'Étude technique Préalable à l'Aménagement/Adaptation des Situations de Travail (ÉPAAST).		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégageant des **solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et/ou de réorganisation du travail,** et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005.	Sur le lieu de travail de l'agent	Publics : • Agents avec RQTH Mobilisation : • CAP Emploi • Les employeurs publics conventionnés ou du **CDG suite à une préconisation du médecin de prévention/du travail**
Financement	Le service est financé directement par le FIPHFP.	

Retrouver les coordonnées des prestataires sur le site internet https://www.handipacte-grandest.fr/

Appui au diagnostic de la situation

L'Étude ergonomique par un prestataire externe (CDG, cabinets privés, (CRM, ADAPT Aube, EPNAK-CRP Metz….)		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Prise en compte les caractéristiques générales de l'individu dans son environnement de travail pour établir un état des lieux: - **repérer les points de levier permettant un maintien au poste**. En fonction des résultats de l'analyse, il pourra formuler des **préconisations** concernant : - l'aménagement de poste et/ou de l'espace de travail, - l'organisation des tâches, - la répartition des tâches.	Sur le lieu de travail de l'agent ou sur des plateformes professionnelles	Public : • Agents BOE • Agents aptes avec restrictions et/ou aménagements de poste Mobilisation par les employeurs publics **avec une préconisation médicale du médecin de prévention/travail.**
Financement :	Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail : • Réalisée en externe dans la limite d'un plafond de 3 000 €	

Appui au diagnostic de la situation

Service de pathologie professionnelle		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Ce service a pour but : • D'aider au **diagnostic de l'origine professionnelle d'une maladie**. • D'apporter un **avis quant à l'aptitude ou l'inaptitude** • D'accompagner lors des consultations **souffrance au travail**	CHRU de Strasbourg - 03 88 11 64 66 CHRU de Reims - 02 99 87 35 17 CHRU de Nancy - 03 83 15 71 68 ou 03 83 15 71 69	Public : • Agents rencontrant des problématiques de santé en lien avec un AT/MP. • Agents ou se pose la question de l'aptitude ou de l'inaptitude • Agents en souffrance au travail **Mobilisation par :** • **Médecin de prévention/travail** • Médecin traitant. Mobilisation possible de la part de l'employeur pour des expertises médicales (tous types de pathologies).
Financement	• Si l'orientation est réalisée par un médecin du travail ou de prévention les frais sont pris en charge par l'institut de médecine du travail (honoraires et déplacements) • Si c'est l'employeur public qui souhaite mobiliser une expertise, cela reste à la charge de l'employeur (coût réglementé d'une expertise 172€)	

Appui au diagnostic de la situation

Dispositif d'accompagnement du FIPHFP - Évaluer les capacités fonctionnelles		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
L'évaluation doit permettre : - d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap - valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser Dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste ou changement d'affectation.	Expert du handicap : • Psychique • Cognitif • Intellectuel	Public : • Agents BOE • Agents inaptes et/ou en cours de reclassement **en situation de handicap psychique/cognitif ou intellectuel** Mobilisation par les employeurs et les **CDG avec une préconisation du médecin de prévention/travail**
Financement	Les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap • dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€.	

Retrouver les coordonnées des prestataires expert du handicap sur le site internet https://www.handipacte-grandest.fr/

Appui au diagnostic de la situation

Évaluation des capacités fonctionnelles		
Contenu	lieux	Modalités d'accès
- Objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel - Établir un état des lieux très juste des capacités fonctionnelles restantes et des possibilités de la personne	- Diagnostic personnalisé – CRM de Mulhouse, Mme Girard Catherine - 03 89 32 46 05 - EPNAK-CRP – Metz, Leclaire Gisèle - 03 87 31 69 22 - LADAPT – Troyes, Dal Cin Laurence - 03 25 83 12 40	Public : • Agents BOE • Agents inaptes et/ou en cours de reclassement • Agents aptes avec restrictions Mobilisation par les employeurs avec une préconisation du médecin de prévention/travail
Dans le cadre d'un retour dans l'emploi (maintien au poste, changement d'affectation ou reclassement)	- 1 semaine à l'IRR - Institut Régional de Médecine Physique et de Réadaptation – Nancy, secrétariat - 03 83 52 67 65	Mobilisation via le médecin du travail/de prévention
Financement	Voir les modalités de financement avec les différentes structures.	

Appui au diagnostic de la situation

ERGO-KIT– CRM de Mulhouse.		
Contenu	lieu	Modalités d'accès
Permet d'évaluer les capacités fonctionnelles appliquées au monde du travail notamment par rapport au handicap physique de la personne. 55 tests pour une mesure fine des capacités au regard des exigences d'un poste de travail.	1 journée au CRM de Mulhouse, Girard Catherine - 03 89 32 46 05	Public : • Agents BOE • Agents inaptes et/ou en cours de reclassement • Agents aptes avec restrictions Mobilisation par les employeurs **avec une préconisation du médecin de prévention/travail**
Financement	Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail - dans la limite d'un plafond de 3 000 €	

Appui au diagnostic de la situation

MODULO-TEST – CRM de Mulhouse.		
Contenu	lieux	Modalités d'accès
Le Modulo-Test permet de **mesurer** les différentes **capacités** cognitives et comportementales nécessaires à la pratique de la **conduite automobile dans un cadre professionnel** (ambulances, engins de chantier, chariots élévateurs, car scolaire/de tourisme, taxi...)	CRM de Mulhouse, Girard Catherine - 03 89 32 46 05	Public : • Agents BOE • Agents inaptes et/ou en cours de reclassement • Agents aptes avec restrictions Mobilisation par les employeurs **avec une préconisation du médecin de prévention/travail**
Financement	Aide du FIPHFP : Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail - dans la limite d'un plafond de 3 000 €	

Les aides du FIPHFP

- Télétravail
- Transport adapté domicile travail
- Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles

- Aménagement de l'environnement de travail
- Prothèses auditives
- Autre prothèses
- Fauteuil roulant
- Accessibilité au poste de travail
- Aménagement du véhicule personnel



- Bilan de compétences et professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
- Frais et surcoûts liés aux actions de formation

- Interprète en langue des signes, Codeur, transcripteur
- Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- Tutorat
- Dispositif d'accompagnement pour l'emploi (accompagnement sur le lieu de travail – Soutien médico-psychologique)

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Mobilier ergonomique : fauteuils, bureaux, coussins → Outils bureautiques adaptés : logiciel braille, zoom texte, téléphonie adaptée → Outillages spécifiques : automatisation → Véhicules professionnels (aménagement ou acquisition de véhicule adapté)	**Aménagement de l'environnement de travail** **Dans la limite de 10000€ pour 3 ans** (sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention)	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction **Étude ergonomique datée et signée si demande supérieur à 7500€** **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Prothèses auditives	**Prothèses auditives*** Plafond limite de 1 600€ pour 3 ans L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » doit être mobilisée et l'attribution doit être communiquée au FIPHFP.	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**
→ Orthèse plantaire, orthèse de hanche/d'épaule, orthèse de stabilisation du pouce, des poignets, de la colonne, des chevilles, orthèses de compression → Autres prothèses : Verres correcteurs avant correction inférieur ou égale à 3/10ème	**Autre prothèse orthèse*** Étude de l'aide au cas par cas L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

** Pas de prise en charge pour les agents en arrêt maladie*

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Aménagement des locaux en relation avec le poste de travail	**Accessibilité au poste de travail** **Limite d'un plafond de 15 000€** (sous plafond par type de travaux)	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Études ou diagnostic handicap réalisé en externe avec description des travaux a réalisé.** **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

Les aménagements techniques

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Fauteuil roulant	**Fauteuil roulant** Limite d'un plafond de 10 000€ pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention) L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement Le fauteuil doit être utilisé dans le cadre de la vie professionnelle donc nécessité **d'une préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail antérieure à l'achat du fauteuil.**
➔ Aménagement du véhicule personnel	**Aménagement du véhicule personnel** Limite d'un plafond de 7 500€ pour 3 ans (sauf évolution du handicap justifié par le médecin du travail ou de prévention) L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Réorganisation des tâches : évolutions des missions, télétravail …	**Télétravail** - Aménagements nécessaires à l'exercice sécurisé – plafond de 10 000€ - Étude externe préalable d'aménagement de poste de travail – plafond de 3 000€ - Coût d'abonnement et de maintenance – plafond de 2 500€	Agents éligibles (Fonctionnaires, contractuels (+1 an)) : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Transports domicile/travail	**Transport adapté domicile travail** Limite d'un plafond : - 140€ par jour maximum (2 trajets/jours sur 228 jours) L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**
➔ Transports dans le cadre des activités professionnelles	**Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles** Limite d'un plafond : - 100€ par jour maximum / sur 228 jours L'aide « Prestation de Compensation du Handicap » de la MDPH doit être mobilisée en amont	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**

Les aménagements organisationnels

Quels types d'aménagements possibles ?	Les outils de la protection sociale	Modalités de mobilisation
➔ Aménagement du temps de travail : temps partiel, horaires aménagés, annualisation du temps de travail…	**Le temps partiel thérapeutique** L'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 lève la nécessité d'un arrêt de 6 mois pour mobiliser le temps partiel thérapeutique	La demande d'autorisation est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.
	Le temps partiel de droit (50, 60, 70, 80 %) Dans la fonction publique, il existe une «surrémunération» pour les agents travaillant à 80 % , statutairement ils sont rémunérés à 85,71 %.	Accordé aux fonctionnaires en situation de handicap après examen médical auprès du médecin de prévention ou du travail pour avis.
	Le congé maladie fractionné. Le fractionnement des congés pour maladie peut être accordé pour un agent atteint d'une maladie nécessitant un traitement et/ou des soins prolongés.	Accordé par la médecine statutaire, ils peuvent se mettre en place par journées complètes ou par demi-journées hebdomadaires. Appui du médecin du travail ou de prévention.
	Cumul de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI ou ATIACL) et d'une réduction du temps de travail.	Suite à un accident de service ou une maladie professionnelle, l'agent atteint d'une incapacité permanente peut dans certaines conditions bénéficier d'une pension d'invalidité cumulable avec la rémunération d'activité

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Auxiliaire pour les actes quotidiens dans l'emploi	**Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle** Limite de 5 heures/ jour sur 228 jours/an	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail**
➔ Auxiliaire pour les tâches professionnelles	**Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles** Couvre les 2/3 des dépenses des frais d'auxiliaire. Dans la limite de 7 heures par jour. Prestation interne : remboursement déterminé sur la masse salariale de l'agent rapporté au nombre d'heures – limite masse salariale d'un attaché principale d'administration.	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation médicale du médecin de prévention ou du travail, précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement.**

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Accompagnement des personnes en situation de handicap auditif	**Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur** - Frais d'interprétariat limite de 80€/heure - Coûts interface de communication, codeurs et transcripteurs 29€/heure	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
→ Encadrement - tutorat	**Tutorat** - Mobilisable la 1ère année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle - Sur la durée du contrat pour : CCD -1an, les apprentis, les contrats aidés, emplois d'avenir, PACTE, service civique. - Dans la limite de 228h/an	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.**
	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi– **Accompagnement sur le lieu de travail** - Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur. - Limite d'un plafond annuel de 31 000€ et 25h/semaine	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement En situation de handicap psychique, intellectuel ou cognitif **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année et antérieure au début de la prestation.**

Les aménagements humains

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Soutien psychologique	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi – **Soutien médico-psychologique** - Assuré par un prestataire spécialisé externe à l'employeur. - Limite d'un plafond annuel de 3 000€ et 4 séances/mois	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement En situation de handicap psychique, intellectuel ou cognitif **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année et antérieure au début de la prestation.**

La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Accompagner la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels ou à compenser leur handicap (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).	**Formation destinée à compenser le handicap** Dans la limite d'un plafond de 500 € par jour maximum sur une durée de 10 jours maximum. La rémunération de l'agent à hauteur de 100% pendant le temps de formation.	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.**

La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Bilan de compétences	**Bilan de compétences bilan professionnel** Dans la limite d'un plafond de 2000 €.	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement

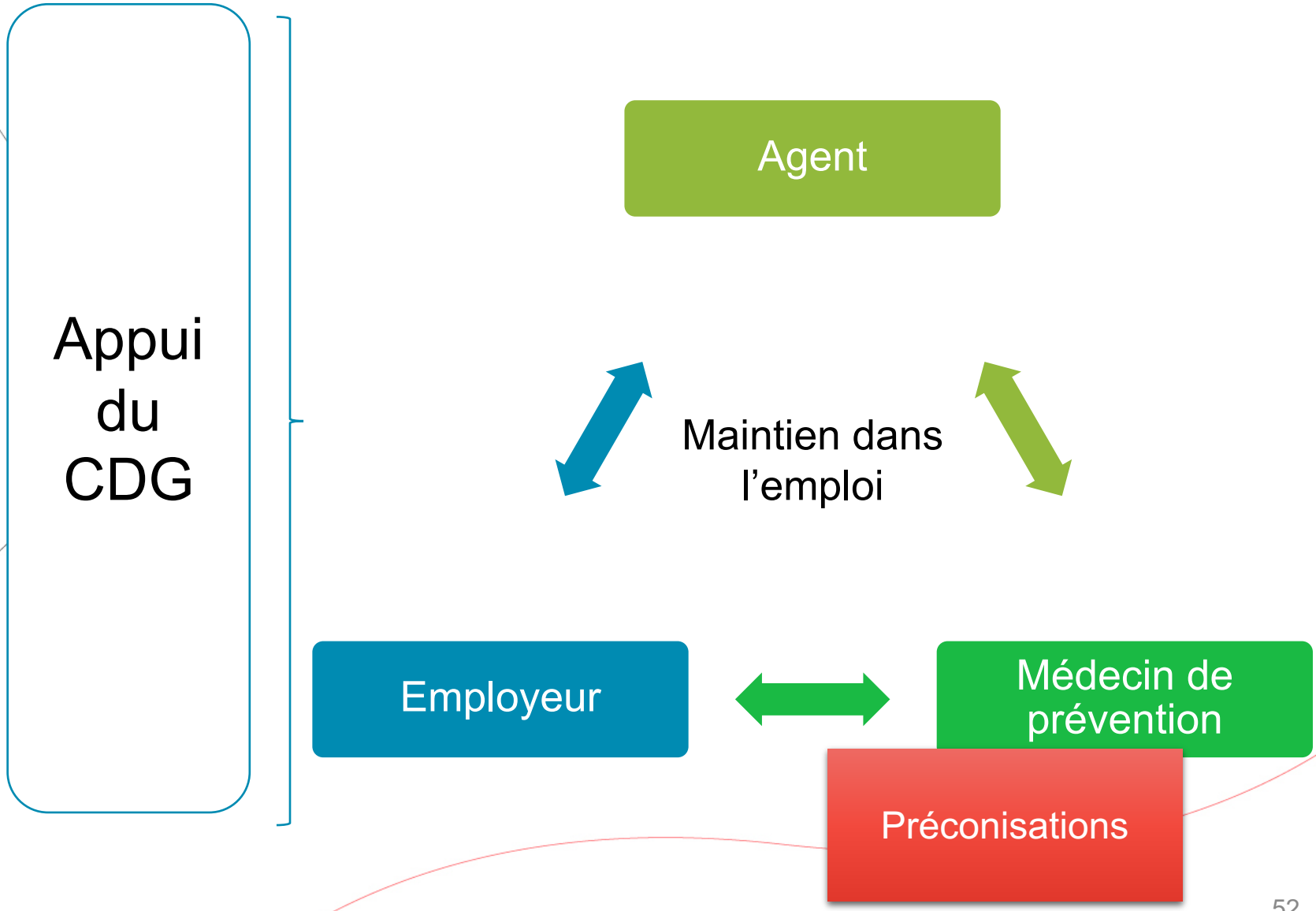
La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
	Formation dans le cadre du reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé	
➔ Formations permettant à l'agent d'engager un parcours de reconversion professionnelle	- Dans la limite d'un **plafond de 10 000 €** par an de date à date, pour une **durée maximale de 3 ans** (y compris les frais d'inscription). - La rémunération dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé de **l'agent à hauteur de 60%,** pendant le temps de formation.	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction - Disponibilité d'officie pour raison de santé **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.**

La formation

Quels types d'aménagements possibles ?	Quelle Aide du FIPHFP ?	Modalités de mobilisation
➔ Surcoût des formations Transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques	**Surcoût des actions de formation** Dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, restauration, déplacement).	Agents éligibles : - BOE - Inapte et/ou en cours de reclassement - Apte avec restriction - Disponibilité d'officie pour raison de santé **Préconisation du médecin de prévention ou du travail actualisée chaque année.**

En synthèse, une collaboration essentielle entre le médecin de prévention et le CDG



Merci de votre attention

Céline De Melo

Consultante Handicap - Handi-Pacte Grand-Est

06 27 61 45 18 – cdm.ehconseil@gmail.com

coordination@handipacte-grand-est.fr

ehconseil
SOLUTIONS HANDICAP EFFICIENTES

emploi fiphfp handicap

Handi-Pacte
Fonction publique Grand Est

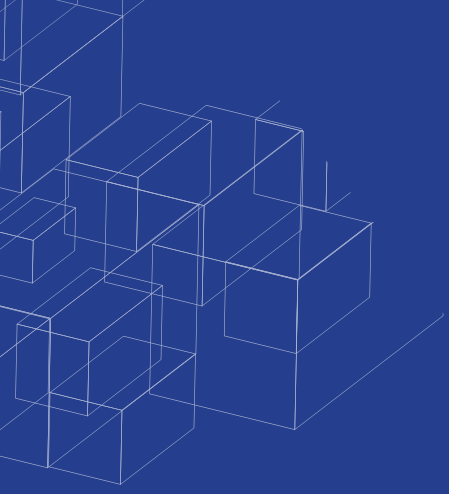
Préfet de la Région Grand Est

Programme de **prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

GUIDE

DU TRAVAIL EN HAUTEUR

Région îledeFrance



1

Prévenir les risques de chute de hauteur

L'ÉVALUATION DES RISQUES, QUI PERMET L'IDENTIFICATION DE TOUTES LES SITUATIONS DE TRAVAIL EXPOSANT LES AGENTS AUX RISQUES DE CHUTE, DOIT INTERVENIR LE PLUS EN AMONT POSSIBLE.

Il devient alors envisageable de proposer des solutions permettant d'éviter l'exposition au risque, respectant les principes généraux de prévention du Code du travail.

La réflexion doit porter sur tous les postes de travail concernés par un risque de chute de hauteur, y compris ceux qui ne concernent que l'entretien. Elle doit également comprendre l'examen des conditions d'accès à ces postes.
La démarche de prévention des risques des chutes de hauteur doit être conduite :

- **dès la conception d'un ouvrage ou d'un équipement de travail,**
- **dans l'analyse du poste de travail,**
- **dans l'analyse du mode opératoire pour les travaux d'installation et de maintenance.**

Cette démarche nécessite souvent d'impliquer des acteurs différents (concepteurs, maîtres d'ouvrage, utilisateurs des équipements...) pour aboutir à une solution satisfaisante.
Elle s'appuie sur les **principes généraux de prévention** (voir schéma ci-dessous).

DÉFINITION DU TRAVAIL EN HAUTEUR

=

TOUT TRAVAIL OÙ LES PIEDS NE SONT PLUS EN CONTACT DIRECT AVEC LE SOL

NB : L'usage d'un marche pied est considéré déjà comme du travail en hauteur présentant des risques spécifiques.

2

Protection contre les chutes de hauteur : logigramme de choix

LE LOGIGRAMME CONSTITUE UNE AIDE POUR LA HIÉRARCHIE DANS LE CHOIX DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL À UTILISER.

Il appartient à la hiérarchie (adjoint-gestionnaire, chef d'équipe) d'utiliser le logigramme pour recenser les interventions en hauteur des agents régionaux et adapter le choix des équipements de travail.



ÉVITER LE TRAVAIL EN HAUTEUR

en priorité → Travailler depuis le sol (perches télescopiques / organiser le stockage à hauteur d'homme…)

Si impossible

HAUTEUR FAIBLE (MAX 1,5m)
ET Travaux courts et non répétitifs
ET Faible amplitude de mouvement
ET environnement sécurisé
ET chaussures de sécurité

→ Plate-forme individuelle roulante légère **(PIRL)**

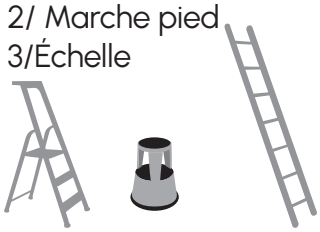


SI L'ENVIRONNEMENT NE PERMET PAS D'IMPLANTER LA PLATE-FORME*

*** le simple fait de ne pas avoir de plate-forme n'autorise pas l'usage en substitution d'escabeau, d'échelle, de marchepied. Il est nécessaire dans ce cas d'en faire l'acquisition.**

HAUTEUR ÉLEVÉE
OU Travaux longs et/ou répétitifs
OU forte amplitude de mouvement
OU environnement non sécurisé

- 1/ Escabeau
- 2/ Marche pied
- 3/Échelle



CONTACTER LE SERVICE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL AVANT LA TOUTE PREMIÈRE UTILISATION

Prévoir des installations permanentes (accès et zones de travail)

en priorité → **Équipements permanents sécurisés :** escaliers, passerelles, plateformes de travail avec protection collective (garde-corps…)

Utiliser des équipements temporaires avec protection collective

en priorité → **Equipements temporaires sécurisés :**
- PIRL/PIR
- Echafaudages, nacelles…

Si techniquement impossible*

* Elle se définit au regard de critères tels que les contraintes structurelles de l'environnement, les possibilités d'accès (dimensions), l'existence de risques particuliers. Circulaire DRT 2005/08.

Utiliser des équipements de protection individuelle (EPI)

en priorité → **Harnais et points d'ancrage,** systèmes d'arrêt des chutes ou de restriction d'accès…

3

Conditions d'usage du matériel, définitions et exemples d'utilisation

QU'EST-CE QU'UNE FAIBLE HAUTEUR ?

Il n'y a pas de définitions règlementaires sur la faible hauteur, toutefois les organismes de prévention et de sécurité au travail (CRAM, OPPBTP...) ou de contrôle, donnent des orientations pour définir la limite entre faible et grande hauteur.

Dans ce cadre, la faible hauteur sera considérée comme toute activité où la hauteur maximum au-dessus du sol est de 1,5 m. Cette hauteur est atteinte en limite d'utilisation d'une PIRL ou d'un escabeau 6 marches (5 échelons et plate-forme).

QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL COURT ET PONCTUEL ?

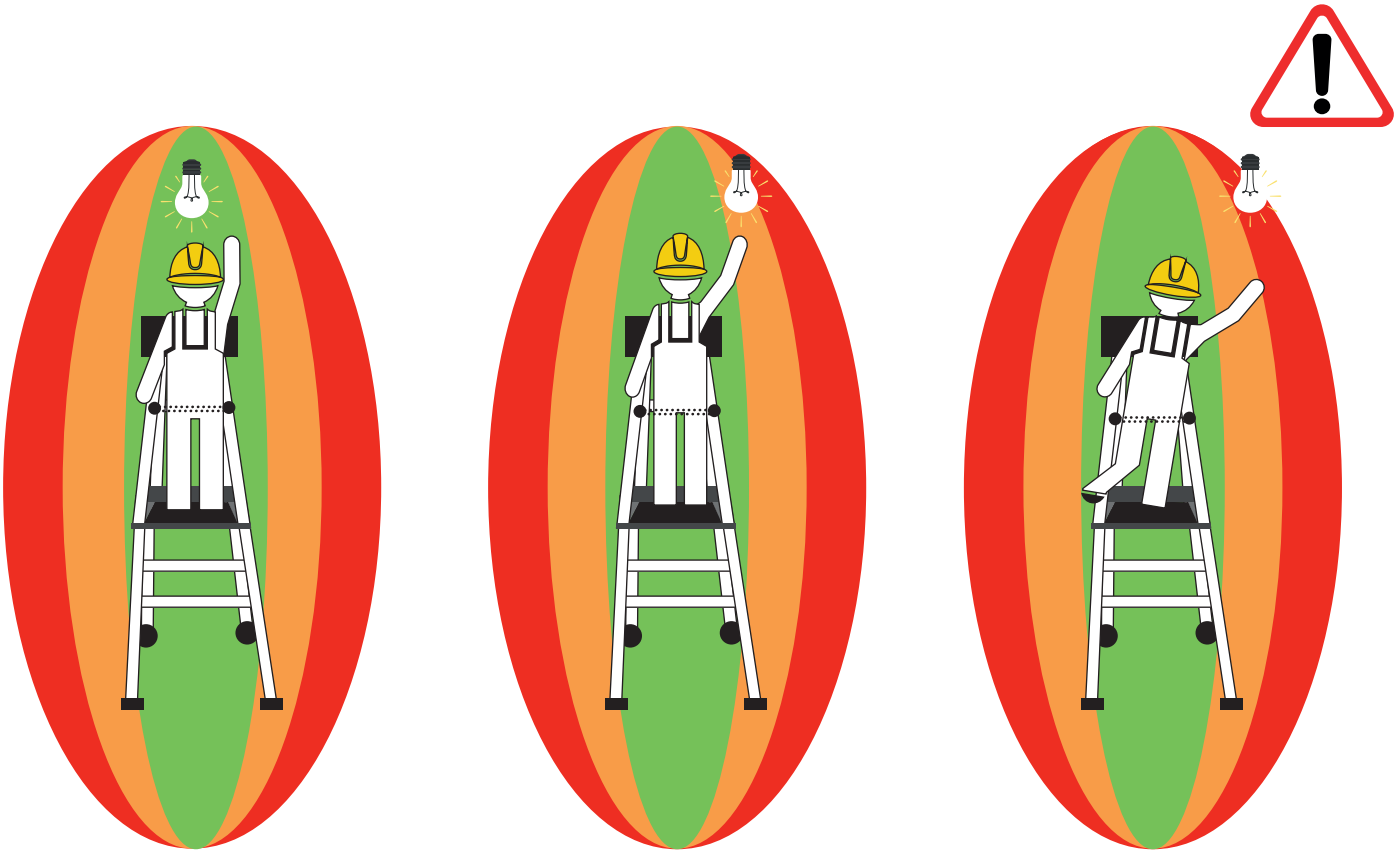
Il s'agit d'un travail dont la durée n'excède pas 45 minutes et qui représente entre 1 à 10% du temps de travail de l'agent sur une journée.

Au-delà de cette durée, un changement d'activité et/ou une pause sont recommandées.

QU'ENTEND-ON PAR FAIBLE ET FORTE AMPLITUDE DE MOUVEMENT ?

Voici un schéma permettant de visualiser la notion d'amplitude de mouvement avec matérialisation des zones de risques (vert, orange, rouge).

SCHÉMA VISUALISANT LA NOTION D'AMPLITUDE DE MOUVEMENT AVEC MATÉRIALISATION DES ZONES DE RISQUES (VERT, ORANGE, ROUGE).



ZONE VERTE

Les bras sont dans l'axe du tronc et les épaules sont dans l'axe de la plateforme

ZONE ORANGE

Les bras sont en dehors du tronc et les épaules sont dans l'axe de la plateforme

ZONE ROUGE

Les épaules ne sont plus dans l'axe de la plateforme et les bras sont en dehors du tronc.

QU'EST-CE QU'UN ENVIRONNEMENT SÉCURISÉ ?

Un environnement sécurisé revient à évaluer le risque d'intervention en vérifiant les éléments suivants :

- La nature du sol : terre, bitume, végétation, etc.
- L'état du sol : surface plane, trou, glissant, etc.
- La hauteur de travail
- Les flux autour de l'espace d'intervention (passages d'élèves...)
- L'éclairage
- Dénivelé / escalier
- Proximité d'une porte
- Proximité d'une fenêtre ouverte
- Utilisation d'outils / équipements de travail électroportatifs (perceuse, etc.)
- Port de charges légères

Pour maintenir un environnement sécurisé, pensez à mettre en oeuvre un balisage si nécessaire

EXEMPLES DE QUESTIONS – RÉPONSES

Puis-je réaliser le changement d'une ampoule, d'un néon dans une salle de classe avec un escabeau ?

Privilégier l'utilisation d'une PIRL.
Si l'environnement ne permet pas d'implanter la plate-forme, l'utilisation d'un escabeau est possible si l'environnement et le matériel sont sécurisés, que l'intervention est de courte durée, qu'elle ne représente pas un caractère répétitif, que la hauteur d'intervention est faible et que l'agent porte ses chaussures de sécurité.

Puis-je fixer un tableau au mur avec un escabeau ?

Ce type d'intervention étant prévue, l'utilisation d'une plateforme individuelle roulante légère (PIRL) est à privilégier comme il est indiqué dans le logigramme.

L'intervention nécessite une force d'effort (tableau de 40 kg par exemple) importante déployée par l'agent et risque de favoriser le déséquilibre et le basculement de l'escabeau.

En cas d'impossibilité technique de recourir à une PIRL, l'utilisation d'un escabeau peut être envisagée en dernier recours et nécessite la présence de deux agents.

Est-il possible d'utiliser un marchepied pour avoir accès en hauteur dans les escaliers ?

Non. L'environnement dans lequel cet équipement est utilisé n'est pas sécurisé (risque de déséquilibre et matériel inadapté à l'intervention).

Quelle solution alternative ?

Dans cette situation, privilégier le travail depuis le sol en utilisant du matériel adapté à cet effet (perche télescopique par exemple) ou une PIRL. Cette dernière doit être équipée d'une plateforme réglable. Il est aussi nécessaire de bien vérifier que l'ensemble des points d'appuis soient en contact avec le sol lors de l'utilisation (aucun appui ne doit décoller du sol).

Est-il possible de récupérer du matériel stocké en hauteur avec un marchepied ?

Oui et **Non.** L'utilisation d'un marchepied va dépendre du type de matériel à récupérer (poids, dimension) et de la hauteur du stockage.

Pour exemple

- **un agent peut utiliser un marchepied** pour récupérer un classeur, une boite d'archive, un bidon de 5 litres, etc.
- **un agent ne peut pas utiliser un marchepied** pour récupérer un carton contenant des bidons ou boite de conserves **(si poids supérieur à 5 Kg)ou tout matériel encombrant.**

Est-ce que je peux utiliser un échafaudage pour travailler en hauteur ?

Oui en respectant les consignes d'utilisation spécifiques sur échafaudage. Se référer au focus sur les échafaudages ci-après pour les conditions d'utilisation.

L'utilisation d'un escabeau pour le nettoyage des carreaux est-elle possible ?

Privilégier le travail depuis le sol (perche télescopique, etc.).

L'utilisation d'une plateforme individuelle roulante légère est à privilégier pour une intervention longue. A défaut l'utilisation d'un escabeau peut être envisagée pour une courte intervention en respectant les conditions définies dans le logigramme de choix.

Nota

L'ensemble de ces questions/réponses sont à titre d'aide et d'information, il vous revient de vous poser les bonnes questions avant toute intervention, afin de définir le type de matériel à utiliser, en respectant le logigramme de choix.

Est-ce que je peux réaliser les contrôles périodiques à l'aide des fiches de vérification sans habilitation ou formation ?

- La réglementation prévoit que le contrôle périodique soit réalisé par une personne compétente, désignée par l'employeur.
- En tant qu'agent de maintenance je possède toutes les compétences techniques pour effectuer cette tâche. A contrario un agent de lingerie ou un agent d'accueil ne possède pas toutes les compétences pour réaliser le contrôle périodique des équipements.
- S'agissant des échafaudages, un contrôle périodique doit être réalisé tous les trimestres par un organisme agréé. Voir le paragraphe 5 sur les échafaudages.



4

Focus

Plateforme Individuelle Roulante (PIR) Légère (PIRL)



Les plateformes individuelles roulantes (PIR) et les plateformes individuelles roulantes légères (PIRL) permettent d'être en accord avec la règlementation qui interdit l'utilisation d'échelles et d'escabeaux comme poste de travail (sauf cas exceptionnel, sous conditions indiquées dans le logigramme).

- **Cet équipement possède une stabilité au renversement car il possède des stabilisateurs faisant partie intégrante de la structure.** Il peut être utilisé pour tout travail en hauteur, qu'il soit ponctuel ou répétitif, de courte ou de longue durée.

- **Les PIR et PIRL doivent être utilisées par un seul opérateur (contrairement à l'échafaudage),** et pour des travaux accessibles à partir d'une hauteur de travail située à 1,5m du sol au maximum pour une PIRL et à 2.5m pour une PIR. Ces équipements sont équipés d'une plate-forme sécurisée (garde-corps fermé) qui constitue le poste de travail d'un agent en hauteur. Elles possèdent deux roues pour faciliter leur manutention, celles-ci doivent être non orientables et ne pas supporter le poids de l'agent lorsqu'elle est en position d'utilisation.

Comme tout équipement de travail, les PIR et les PIRL doivent être vérifiées (Fiche de vérification des PIR/PIRL en annexe) et correspondre au besoin de l'intervention.

Quelques conseils sur l'utilisation des escabeaux

- Utiliser une PIR/PIRL vérifiée avec l'aide de la fiche de vérification
- Placer la plateforme face à la zone de travail
- Ne pas déplacer la plateforme lorsqu'une personne se trouve dessus
- Vérifiez la fermeté du sol sur lequel vous installez la plateforme
- Ne pas sortir de la plate-forme sécurisée pour travailler
- Vérifier que les gardes corps de la plateforme soient verrouillés avant de débuter son activité
- Ne jamais monter à plusieurs sur la plateforme
- L'ensemble des points d'appuis doit toucher le sol et être stable.
- Balisez la zone de travail.

Ne pas utiliser de matériel présentant des éléments défectueux et alerter votre responsable si tel est le cas.

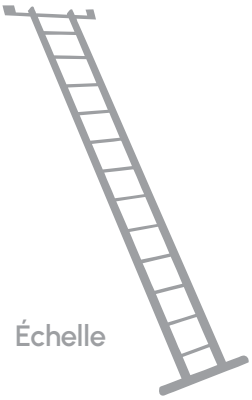
Focus
escabeaux, échelles, marchepieds



Escabeau



Marchepied



Échelle

Les échelles, escabeaux et marchepieds ne sont pas des postes de travail. Leur utilisation par principe est interdite. Néanmoins, par dérogation, elle peut être autorisée si les trois conditions suivantes sont réunies *(article R. 4323-63)* :

- **Impossibilité technique de recourir à une protection collective** (PIRL par exemple).
- **L'évaluation des risques a établi que le risque est faible.** Cela revient à vérifier le risque de l'activité dans le Document Unique et à s'assurer que les critères d'un environnement sécurisé sont respectés *(cf page 8)*.
- **Les travaux sont de courte durée** et non répétitifs.

Lorsqu'un tel équipement est choisi, il doit être correctement utilisé mais avant tout, vérifié et totalement sûr pour l'utilisateur *(Fiche de vérification des escabeaux)*. Ils devront être placés de manière à ce que la stabilité soit assurée.

Le port de charges, qu'il soit léger ou peu encombrant doit rester exceptionnel *(article R.4323-88)* afin de permettre à l'utilisateur de disposer à tout moment d'une prise et d'un appui sûrs.

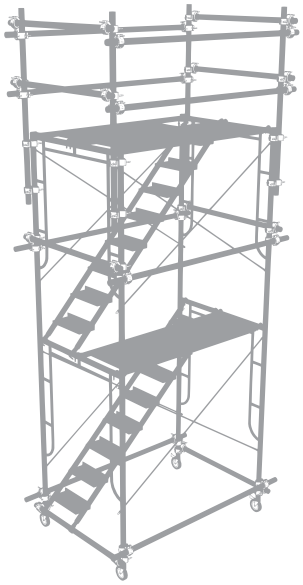
Quelques conseils sur l'utilisation des escabeaux

- **Utiliser un escabeau contrôlé à l'aide de la fiche de vérification** (en annexe)
- **Placer l'escabeau face à la zone de travail**
- Si vous devez vous pencher pour atteindre la zone de travail, **descendez et déplacez l'escabeau**
- **Vérifiez la fermeté du sol** sur lequel vous posez les pieds de l'escabeau (sol mou, dénivelé…)
- **Maintenez** autant que possible **3 points de contact sur les échelons/marches de l'équipement**
- **Ne jamais monter à plusieurs** sur un escabeau
- **L'ensemble des points d'appuis doit toucher le sol et être stable**
- **Ne pas poser son pied sur la tablette porte-outils**
- **Ne montez jamais sur les 3 derniers barreaux du haut d'une échelle**
- **Balisez la zone de travail.**

Ne pas utiliser de matériel présentant des éléments défectueux et alerter votre responsable si tel est le cas

6

Focus échafaudages



Échafaudage

Les échafaudages ne peuvent être montés, démontés que sous la direction d'une personne compétente et par des travailleurs qui ont reçu une formation adéquate et spécifique (Article R4323-69).

Par ailleurs, des règles d'utilisation doivent être respectées et des vérifications des différents matériels utilisés doivent être réalisées par des personnes qualifiés (appartenant ou non à l'établissement)

Les échafaudages sont notamment soumis aux dispositions de l'arrêté du 21 décembre 2004. Les vérifications ont pour objet de s'assurer :

- **du montage correct,** de l'adéquation de l'équipement et de son état avant la première utilisation ou après chaque modification,
- **du bon état de conservation** au plus tous les trois mois,
- **réflexion sur les conditions de stockage,**
- **de l'état général de l'équipement par une vérification journalière.**

La fiche de vérification d'un échafaudage peut vous aider dans la mise en oeuvre des contrôles.

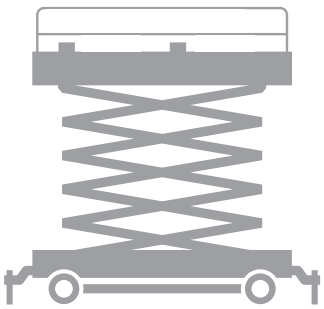
Quelques conseils sur l'utilisation des échafaudages

- **Ne pas intervenir si l'on n'a pas été spécifiquement formé**
- **Porter les EPI adaptés** lors du montage de l'échafaudage (casque, harnais, gants...).
- **Respecter les limites de charges** des planchers.
- **Ne pas placer l'échafaudage à proximité de lignes électriques** aérienne.
- **Ne pas déplacer l'échafaudage :**
  - lorsqu'une personne se trouve sur la structure.
  - lorsque des matériels ou des outils sont posés sur celui-ci (pots de peinture, etc.)
  - en présence d'élèves et de public.
- **Interdire l'accès à l'échafaudage aux élèves et aux enseignants** en mettant en place une barrière physique et un affichage (Utiliser le document en annexe)
- **Emprunter les accès sécurisés** et refermer systématiquement les trappes d'accès.
- **Baliser la zone autour de l'échafaudage** pour prévenir des chutes d'objets.

Avant toute première utilisation d'un échafaudage contactez le service prévention et santé au travail.

Focus
nacelle / PEMP

L'USAGE D'UNE PEMP NÉCESSITE L'AVIS PRÉALABLE DU SERVICE PRÉVENTION ET SANTE AU TRAVAIL



Nacelle / PEMP

Les nacelles ou les plates-formes élévatrices de personnes (PEMP), sont des équipements temporaires d'intervention en l'absence d'installations permanentes.
Il est nécessaire de réaliser un examen d'adéquation avant de choisir ce type d'équipement. Vérifiez que la PEMP soit adaptée :

- **Aux contraintes de l'environnement de travail** (sol, végétation, dimensions de passage...)
- **A l'opération pour laquelle elle est destinée**
- **Aux risques** auxquels les agents peuvent être exposés

L'utilisation de la nacelle ;

- **Doit être confiée qu'à des agents qualifiés,** c'est-à-dire formés et disposant d'une autorisation de conduite spécifique qui mentionne le type d'engin.
- **Se référer au catalogue de la Région pour le choix** et l'inscription aux formations.

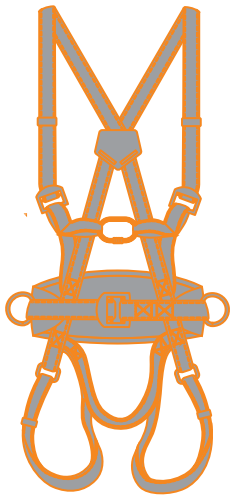
Les règles d'utilisation du constructeur doivent être respectées et il est nécessaire de s'assurer que l'engin a bien été soumis aux vérifications périodiques obligatoires auxquelles il est soumis (arrêté du 1er mars 2004).

Quelques conseils sur l'utilisation des PEMP

- **Réaliser l'examen d'adéquation avant le choix** de la PEMP
- **S'assurer que les vérifications obligatoires ont bien été réalisées** (cahier de maintenance de l'engin)
- **Baliser la zone de travail au sol** lors des interventions
- **S'assurer d'avoir la bonne autorisation de conduite** (il existe plusieurs catégories d'autorisation de conduite nacelle en fonction de l'engin : Cat.1A / 1B / 3A / 3B)
- **Porter un harnais antichute** lors de l'utilisation de l'engin
- **Vérifier que les conditions météorologiques soient compatibles** avec l'utilisation de la PEMP.

8

Focus
harnais antichute



L'USAGE D'UN HARNAIS ANTICHUTE NÉCESSITE L'AVIS PRÉALABLE DU SERVICE PRÉVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

Les équipements de protections individuelle ne doivent être utilisés qu'en dernier recours, dès lors que les dispositifs de protection collective ne peuvent pas être mis en oeuvre (cf logigramme de choix).

Le harnais antichute doit être adapté à la morphologie de l'agent et répondre aux normes en vigueur (NF EN 361). Le harnais fait partie d'un ensemble de liaison, composé soit d'un absorbeur d'énergie (NF EN 355) intégré à une longe (NF EN 354), d'un antichute à rappel automatique (NF EN 360) ou d'un antichute mobile (NF EN 353).

L'usage d'un harnais antichute est soumis à contrôle et vérification. Il ne peut-être utilisé sans l'avis préalable du service prévention et santé au travail.

Le dispositif d'ancrage du système d'arrêt doit être accessible et doit se situer au-dessus du poste de travail.

FORMATION, ENTRETIENS ET VÉRIFICATIONS

- Avant chaque utilisation, **contrôler visuellement le matériel**
- **Tous les 12 mois,** faire contrôler par une personne compétente (agent ayant été formé aux contrôle ou organisme extérieur), qui examine l'état général, la solidité des coutures. Cette vérification doit être tracée et consignée dans un registre.
- Après une chute, le harnais doit être retourné au fournisseur pour être contrôlé et remis en état.
- **Les agents qui travaillent avec un harnais doivent suivre une formation théorique et pratique** à la mise en œuvre du système de protection individuelle contre les chutes de hauteur (utilisation du harnais antichute, des systèmes de liaison et d'ancrage ainsi que sur les interventions de secours et de mise en sécurité de l'utilisateur).
- **La médecine du travail doit valider l'absence de contre-indication** au port du harnais antichute par l'agent.

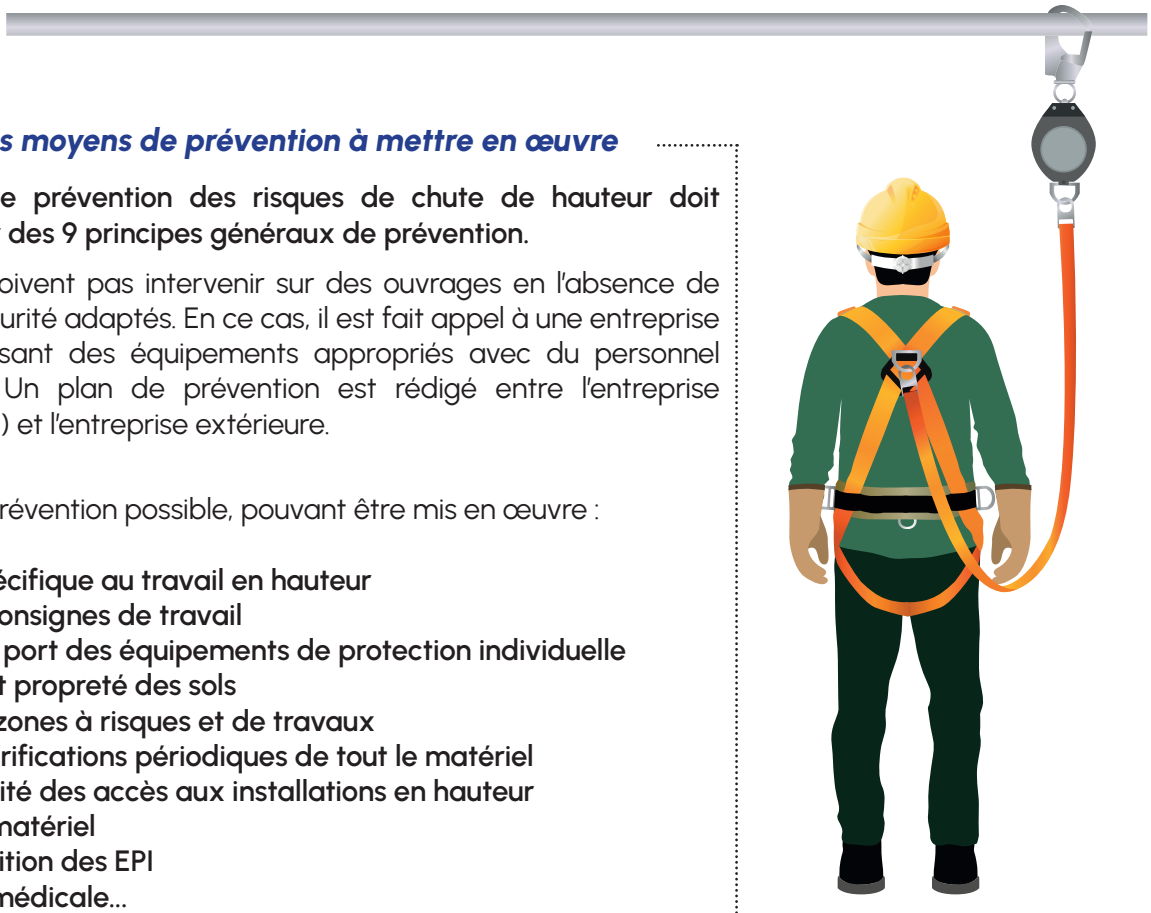


9

Travail
sur toiture terrasse

PRÉALABLEMENT À L'EXÉCUTION D'UN TRAVAIL PRÉSENTANT UN RISQUE DE CHUTE EN HAUTEUR, LE RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE DE L'AGENT DOIT PROCÉDER À UNE ÉVALUATION DES RISQUES PRÉCISE LIÉE AUX TRAVAUX QU'IL ENVISAGE DE CONFIER À L'AGENT.

En outre, sauf en cas de force majeure mettant en péril la sécurité du bâtiment ou de ses utilisateurs et seulement après avoir mis en œuvre les précautions qui s'imposent, les agents n'ont pas à monter sur les toitures en l'absence de dispositifs de sécurité adaptés (garde-corps, ligne de vie).



Les moyens de prévention à mettre en œuvre

La démarche de prévention des risques de chute de hauteur doit s'articuler autour des 9 principes généraux de prévention.

Les agents ne doivent pas intervenir sur des ouvrages en l'absence de dispositifs de sécurité adaptés. En ce cas, il est fait appel à une entreprise extérieure disposant des équipements appropriés avec du personnel dûment formé. Un plan de prévention est rédigé entre l'entreprise utilisatrice (l'EPLE) et l'entreprise extérieure.

Les moyens de prévention possible, pouvant être mis en œuvre :

- Formation spécifique au travail en hauteur
- Création de consignes de travail
- Consignes de port des équipements de protection individuelle
- Rangement et propreté des sols
- Balisage des zones à risques et de travaux
- Assurer les vérifications périodiques de tout le matériel
- Mise en sécurité des accès aux installations en hauteur
- Entretenir le matériel
- Mise à disposition des EPI
- Surveillance médicale...

10

Le service formation

Vous propose toute l'année des formations pour vous accompagner dans la réalisation des travaux en hauteur et vous permettre de les effectuer en toute sécurité :

- **PIRL (0,5J) :** cette formation vous permettra d'utiliser une plateforme individuelle roulante ou une plateforme individuelle roulante légère en appliquant les règles de sécurité et de bonne pratique d'utilisation. Maintenir pendant l'intervention l'équipement en sécurité. Prendre en compte la coactivité ainsi que toute situation dangereuse. Cette formation s'adresse à tous les agents devant utiliser des PIR et PIRL.

- **Formation utiliser les échelles et escabeaux (0,5J):** cette formation vous permettra d'utiliser une échelle ou un escabeau en appliquant les règles de sécurité. Elle vous guidera pour maintenir l'équipement en sécurité pendant l'intervention. Lors de cette formation et au travers d'exercice pratique, vous pourrez appliquer les bonnes pratiques d'utilisation et de prévention. Cette formation s'adresse à tous les agents amenés d'une façon occasionnelle ou permanente à utiliser des échelles et escabeaux lors de leurs interventions.

- **Formation aux règles de sécurité des travaux en hauteur (1J) :** cette formation vous permettra d'identifier la réglementation applicable au travail en hauteur, de réaliser une évaluation des risques de chute selon le lieu de travail /son environnement et de maîtriser les principes de sécurité relatifs aux accès, aux déplacements et aux travaux en hauteur. Cette formation s'adresse à tous les agents amenés d'une façon occasionnelle ou permanente à exercer toute ou partie d'une activité en hauteur (quelle que soit la hauteur) en utilisant les supports d'assurage existants.

- **Formation à l'utilisation du port du harnais (1J) :** cette formation vous permettra d'appliquer les règles générales de sécurité lors de travaux en hauteur et d'utiliser un harnais dans les meilleures conditions, vérifier et entretenir son harnais de sécurité et ses systèmes antichute. Cette formation s'adresse à tous les agents amenés d'une façon occasionnelle ou permanente à utiliser un système d'arrêt de chute.

- **Formation vérification des EPI (1J) :** Appliquer les exigences réglementaires en matière de vérification des équipements individuels de travail en hauteur et des différents matériels de sécurité associés (échelles, escabeaux, harnais de sécurité et systèmes d'arrêt de chute). Utiliser les techniques de vérifications sans essais destructifs. Tenir à jour et exploiter le registre de sécurité des vérifications et contrôles des équipements de travail. Stocker et entretenir le matériel dans les règles. Cette formation s'adresse à tous les agents chargés de l'entretien et du suivi des vérifications des équipements de travail en hauteur.

- **Formation montage, réception, utilisation et maintenance des échafaudages roulants (2J) :** Monter et démonter en sécurité les échafaudages roulants, réceptionner les échafaudages roulants d'une entreprise. Utiliser les échafaudages roulants lors d'interventions. Cette formation s'adresse à tous les agents chargés du montage, du démontage, de la réception et l'utilisation des échafaudages roulants. Elle est à renouveler et à compléter aussi souvent que nécessaire pour prendre en compte les évolutions des équipements de travail (le recyclage est d'une durée d'1 jour).

Les formations se déroulent dans les locaux de notre prestataire.

RETROUVEZ ÉGALEMENT TOUTE L'OFFRE DE FORMATION SUR LE RÉPERTOIRE DES FORMATIONS INTERNES/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET SUR NOTRE LOGICIEL DE FORMATION NEEVA.

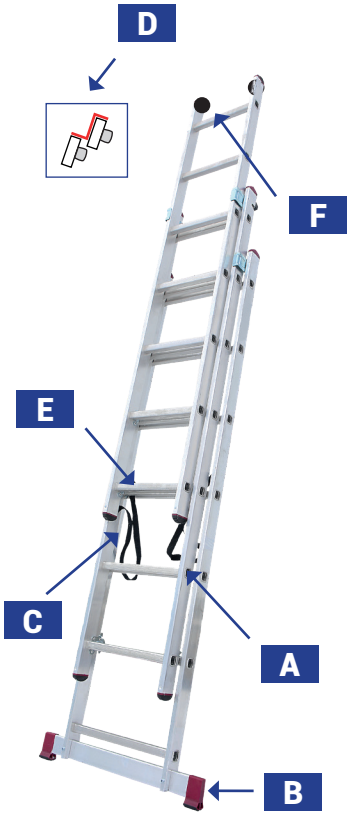
Annexes

FICHE DE VÉRIFICATION D'UNE ÉCHELLE

Numéro / Modèle de l'échelle / Nom du fabricant / Référence du matériel :	
Nom du vérificateur :	**Date d'achat :**
Date de vérification :	**MATÉRIEL À VÉRIFIER** **AU MINIMUM TOUS LES 12 MOIS**

		Conformité	
		oui	non
	Contrôle visuel de l'état général		
	Contrôle visuel de la déformation éventuelle des échelons, montants		
A	Contrôle visuel des sertissages (assemblage montant-marches)		
B	Contrôle visuel de l'usure ou manque de sabots / Patins		
	Présence des normes NF EN 131-1 à 7		
	Vérification que l'échelle ne se déhanche pas		
C	Vérification de l'état de la corde (si présente)		
	Vérification que les échelons ne tournent pas		
D	Vérification que les patins de glissement sont en état et bien fixés		
E	Vérification que le basculeur (appareil d'enclenchement) est en état		
F	Vérification des roulettes supérieures		

Autres :



COMMENTAIRES OU INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

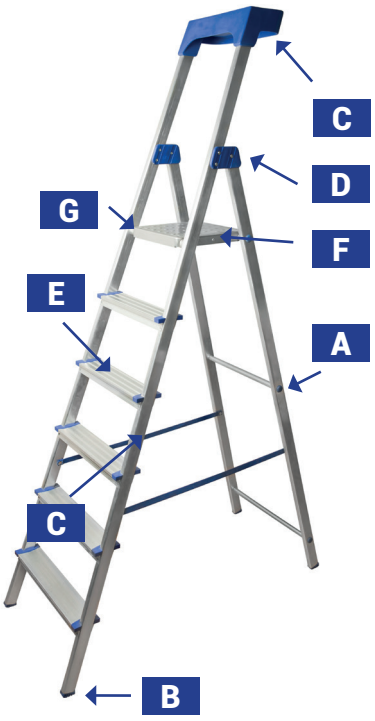
☐ Produit apte ☐ Produit à réparer ☐ Produit à réformer **Signature**

FICHE DE VÉRIFICATION D'UN ESCABEAU

Numéro / Modèle de l'escabeau / Nom du fabricant / Référence du matériel :	
Nom du vérificateur :	**Date d'achat :**
Date de vérification :	**MATÉRIEL À VÉRIFIER** **AU MINIMUM TOUS LES 12 MOIS**

		Conformité	
		oui	non
	Contrôle visuel de l'état général et présence de tous les accessoires		
	Contrôle visuel de la déformation éventuelle des marches, montants		
A	Contrôle visuel des sertissages (assemblage montant-marches)		
B	Contrôle visuel de l'usure ou manque de sabots / Patins		
	Présence des normes NF EN 14183		
C	Présence de la tablette porte-outils		
D	Contrôle de la liaison des 2 plans (articulation)		
E	Vérification que les marches ne tournent pas		
F	Vérification de l'état de la plateforme (repose-pied)		
G	Vérification de la fixation de la plateforme		
	Fermeture et ouverture de l'escabeau		

Autres :



COMMENTAIRES OU INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

☐ Produit apte ☐ Produit à réparer ☐ Produit à réformer **Signature**

FICHE DE VÉRIFICATION D'UN MARCHEPIED

Numéro / Modèle du marchepied / Nom du fabricant / Référence du matériel :	
Nom du vérificateur :	**Date d'achat :**
Date de vérification :	**MATÉRIEL À VÉRIFIER** **AU MINIMUM TOUS LES 12 MOIS**

	Conformité	
	oui	non
Bon état général et présence de tous les accessoires (contrôle visuel de l'état général)		
Base anti-dérapante : bonne adhérence au sol		
Blocage des roulettes escamotables		
Présence du tapis antidérapant sur les marches		
Bon fonctionnement des roulettes escamotables		

Autres :



COMMENTAIRES OU INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

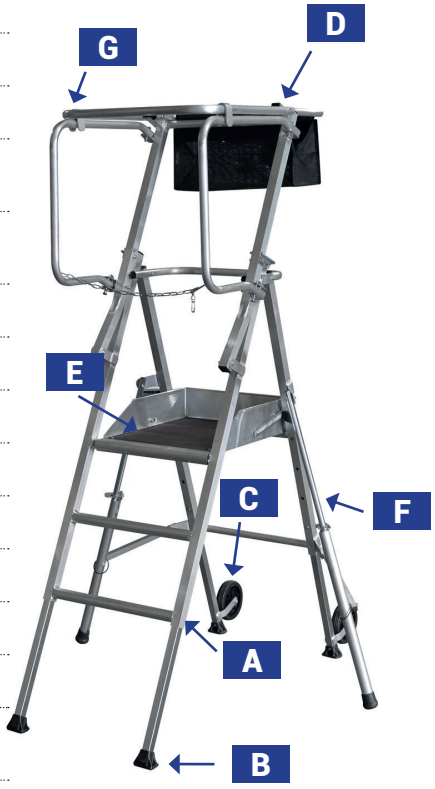
Produit apte ☐ Produit à réparer ☐ Produit à réformer **Signature**

☐

FICHE DE VÉRIFICATION D'UNE PLATEFORME INDIVIDUELLE ROULANTE LÉGÈRE (PIRL)

Numéro / Modèle de la PIRL / Nom du fabricant / Référence du matériel :	
Nom du vérificateur :	**Date d'achat :**
Date de vérification :	**MATÉRIEL À VÉRIFIER** **AU MINIMUM TOUS LES 12 MOIS**

		Conformité	
		oui	non
	Contrôle visuel de l'état général et présence de tous les accessoires		
	Vérification que la plateforme n'a pas été modifié ou percée		
	Contrôle visuel de la déformation éventuelle des échelons, marches, montants		
A	Contrôle visuel des sertissages (assemblage montant-échelons ou marches)		
B	Contrôle visuel de l'usure ou manque de sabots		
	Présence des normes NF P 93-352 et NF P 93-353		
C	Contrôle visuel de l'usure ou manque de roues		
D	Présence de la tablette porte-outils		
	Présence des plinthes, lisses et sous-lisses		
E	Etat du plancher		
F	Fonctionnement des stabilisateurs		
	Fermeture et ouverture de la PIRL		
G	Fonctionnement du portillon : contrôle de l'ouverture et de la fermeture		
	Autres :		



COMMENTAIRES OU INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

☐ Produit apte ☐ Produit à réparer ☐ Produit à réformer **Signature**

FICHE DE VÉRIFICATION D'UN ÉCHAFAUDAGE (1)

Numéro / Modèle de l'échafaudage/ Nom du fabricant / Référence du matériel :	
Nom du vérificateur :	Date d'achat :
Date de vérification :	**MATÉRIEL À VÉRIFIER** **TOUS LES 3 MOIS**

	Conformité	
LA BASE ET LES ROUES	oui	non
Vérifier l'absence de déformation des éléments		
Vérifier l'état des soudures (si produit soudé)		
Vérifier les mécanismes de verrouillage		
Vérifier l'état des bandages des roues		
Vérifier le bon fonctionnement des freins de roue		
Vérifier l'état des systèmes de mise à niveau		
LES ÉCHELLES RÉHAUSSES	oui	non
Vérifier l'état des montants et des échelons		
Vérifier l'état des soudures (si produit soudé)		
Vérifier l'état des systèmes de verrouillage des échelles		
LES PLANCHERS		
Vérifier l'état des longerons (montants, échelons)		
Vérifier l'état des planches (et fixation trappe)		
Vérifier l'état des crochets de verrouillage (crochets)		
Vérifier l'état des plinthes		
LES GARDES CORPS ET/OU LISSES, SOUS-LISSES ET DIAGONALES		
Vérifier l'état des lisses, diagonales (déformation)		
Vérifier les mécanismes de verrouillage (crochets)		
Vérifier l'état des soudures (si produit soudé)		
LES STABILISATEURS		
Vérifier l'état des éléments (déformation)		
Vérifier l'état des fixations (collier à vis…)		
Vérifier l'état des sabots ou semelles d'appui		
Vérifier le bon fonctionnement des éléments coulissants		



COMMENTAIRES
OU INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

☐ Produit apte ☐ Produit à réparer ☐ Produit à réformer

Signature

Région îledeFrance



NOTE



Les questions relatives à la sécurité du travail peuvent être adressées à :

POUR LES LYCÉES :

- **preventionlycees@iledefrance.fr**

POUR LE SIÈGE :

- **preventionsiege@iledefrance.fr**

Restitution du diagnostic
et des axes de travail

Comité de suivi – 21 mars 2023

DÉMARCHE DE PRÉVENTION GLOBALE DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Région îledeFrance

Objectifs et méthode

- Une démarche expérimentale s'appuyant sur des interventions
  - dans 4 lycées pilotes sélectionnés après appel à candidature : Emilie du Châtelet, Liberté, Emilie de Breteuil, Le Corbusier
  - centrées sur les activités des équipes d'entretien général, à l'entretien général et à la demi-pension

- Une démarche qui repose sur 3 grands principes :
  - une approche globale centrée sur le travail réel dont l'analyse repose sur l'observation in situ du travail au quotidien des agents et sa mise en relation avec les procédures et recommandations prescrites.
  - une démarche participative et interdisciplinaire impliquant les acteurs de la Région (RRH, technicien hygiène et propreté, pôle lycées) et du lycée (direction, responsables, agents)
  - Un partage de connaissances et savoir-faire pour faire de la prévention l'affaire de tous : mieux comprendre la survenue des TMS pour mieux les prévenir collectivement, enrichir les représentations de chacun

Objectifs et méthode

Une démarche, action clé du programme de prévention 2022-2024, à double niveau :

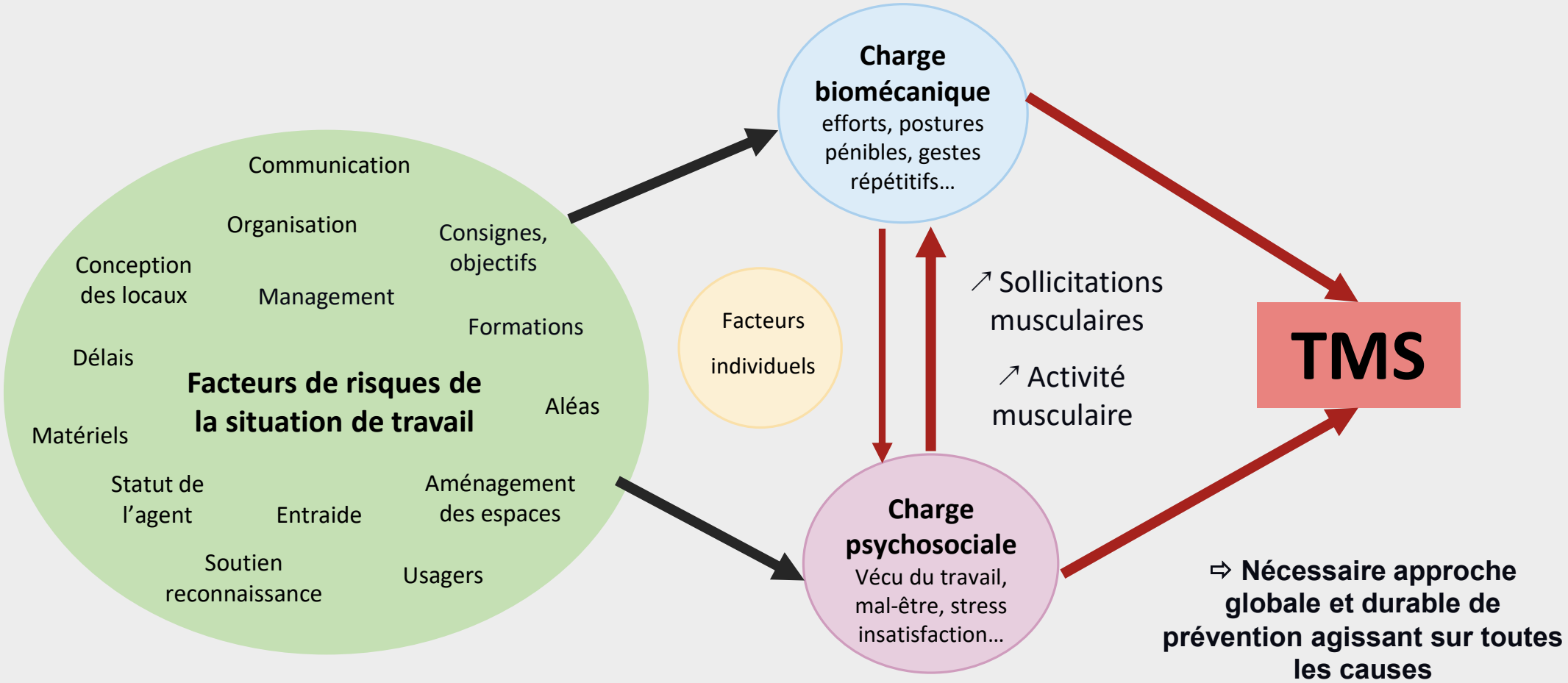
- **Au niveau de chaque lycée** avec mobilisation des acteurs de terrain et production d'une analyse partagée et de préconisations propres au lycée concerné. L'objectif étant de diminuer sur ces 4 lycées l'exposition au risque TMS.

- **Au niveau régional** via le partage des principaux enseignements de cette démarche terrain associée à celle plus historique des enseignements tirées des interventions ergonomiques antérieures, pour renforcer le programme de prévention des TMS régional et faire levier pour limiter la survenue des TMS et maladies professionnelles associés au sein de l'ensemble du collectif de travail.

L'ensemble des constats réalisés dans les 4 lycées doivent servir d'appui à la réflexion et à la conception d'action de prévention adaptées.

Chaque lycée reste cependant singulier dans son fonctionnement et le diagnostic proposé ne se veut en tant que tel représentatif de la situation de l'ensemble des lycées franciliens. Cependant certains constats sont récurrents et demandent donc des actions de prévention complémentaires à celles existantes.

A quoi sont dus les TMS ?



LE DIAGNOSTIC REALISE

Facteurs biomécaniques et TMS
Absentéisme et TMS
Equipement matériel et TMS
Bati, aménagement des locaux, travaux et TMS
Management / organisation du travail / politique RH et TMS

Un cumul de contraintes physiques sur la journée

CHARGE PHYSIQUE : Intensité, répétition, durée, récupération

Ces situations ne sont pas systématiquement observées chez tous les agents et sur la totalité de l'activité, mais elles font partie du quotidien observé et constituent en tant que telle une exposition significative aux TMS

Gestes répétitifs et/ ou en force	Servir au self : **40 mouvements réalisés par min**	**Posture debout statique**	Soulever et retourner 36 chaises : **180 kg en 4 min**	**Efforts, ports de charges**
Nettoyer un tableau : **21 extensions du bras**	Balayer un escalier sur 1 niveau : **40 marches parcourues**	Laver le sol sous les tables : **tronc penché à 80°**	A la plonge-vaisselle Chaleur : pic à **28°C** Bruit : pic à **97 dB**	Récupérer la vaisselle propre en plonge (picots) : **1 assiette par s 17 kg en 1 min**
Facteurs aggravants bruit, froid, chaleur	Charger un chariot à plateaux : pour 68 plateaux, **51 kg en 15 s**	**Cadence Rythme**	Déplacer les chariots de la plonge au self : **1,8 tonnes**	**Postures extrêmes**

Un cumul de contraintes physiques sur la journée

« On se casse le dos. »

« Il faut appuyer fort sur le tableau. Les épaules chauffent. »

« Il faut frotter, on n'a pas le choix. »











Une exposition accentuée par la contrainte temporelle

- Des pics d'activité en lien avec la vie d'établissement et des contraintes horaires
- Des écarts entre le travail prescrit et le travail réel : quelques exemples

Prescrit

Entretien des classes le mardi, 8 salles, 456m²

12 min par salle max

Entretien des classes le jeudi 7 salles avant 8h20 soit 535m²

13 min par salle max

« Je dois souvent faire un choix, les tables ou le sol. »

« Je suis obligé de me focaliser sur une chose. Le prof et les élèves vont arriver, ça ne peut pas être nickel. »

Réel

Nettoyage du tableau et de 36 tables dont 1 avec un tag

13 min

Balayage sol de classe 57m²

8 min

Lavage sol de classe 72m²

8 min

Soulever et retourner 36 chaises

4 min

Balayage d'un sol de classe de 38 tables et chaises

9 min (écarte les tables du mur)

Nettoyage d'une salle de classe

16 min

Lavage sol de classe (permanences)

20 min

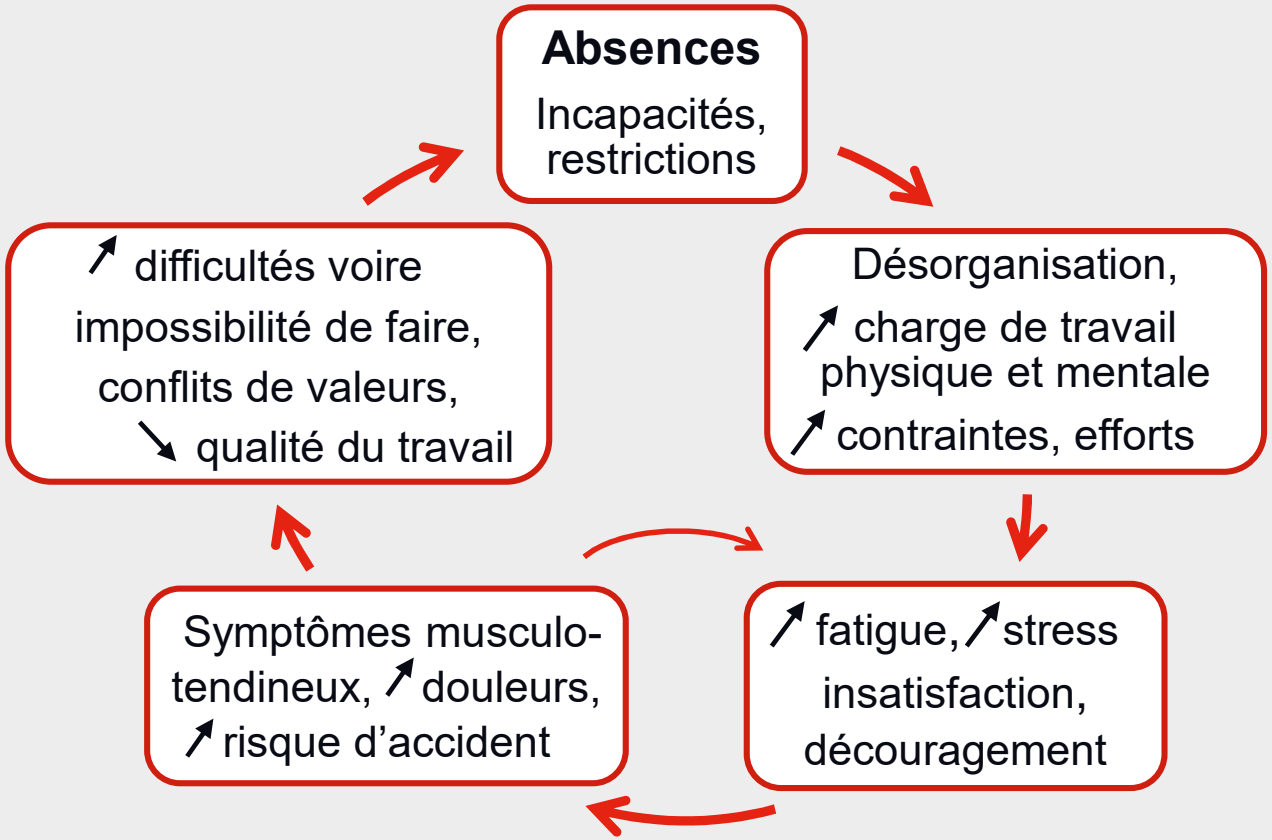
Lavage de 37 tables de classes et ramassage poubelle

5 min

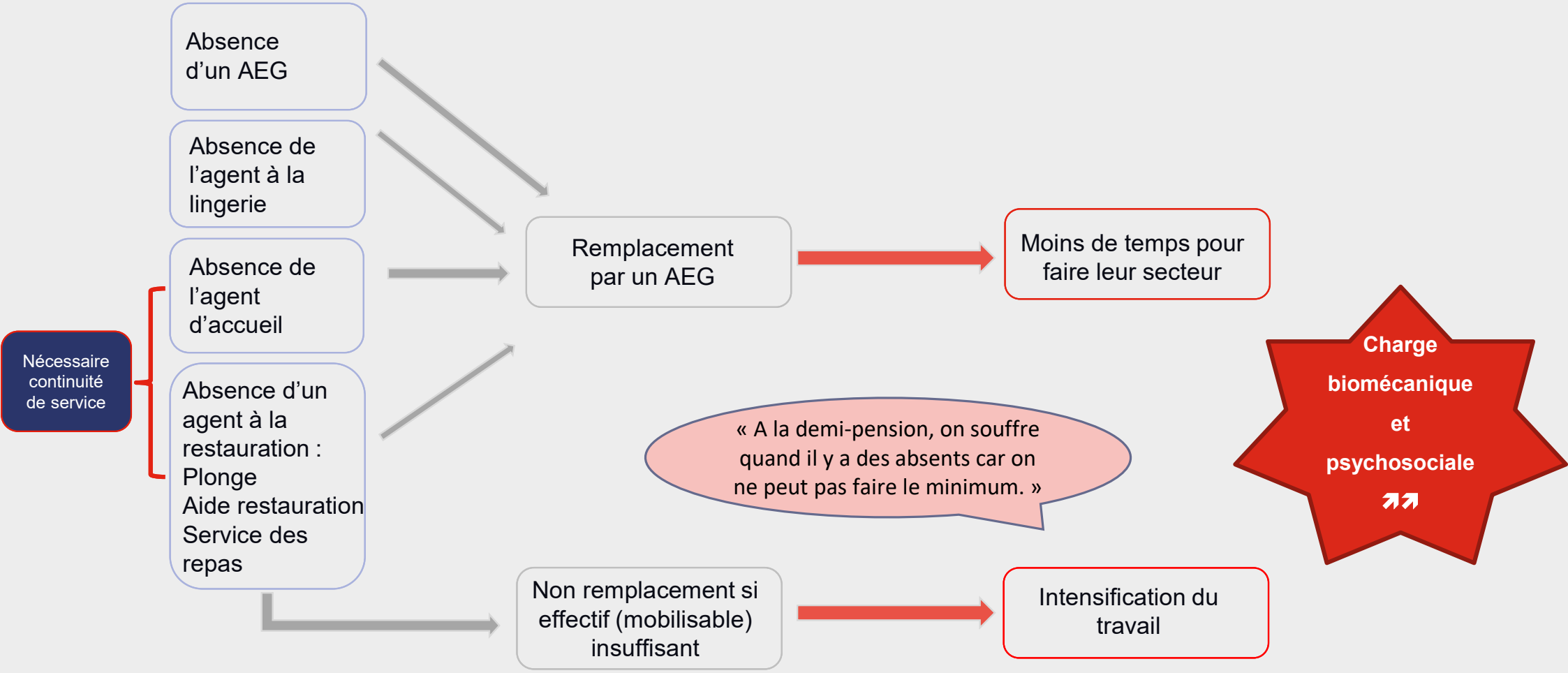
Total pour une salle bien supérieur à 12-13 minutes

L’impact des absences sur les TMS

Absences et TMS : une auto alimentation en boucle



Les AEG particulièrement impactés pour pallier les absences sur tous les postes de travail



La réalité des absences au quotidien

- Des écarts entre les postes budgétaires (issus du diagnostic) et l'effectif réellement opérationnel sur le terrain (absences courtes, imprévues ou arrêts plus longs)

- Une difficulté structurelle avec des situations dégradées sur des périodes parfois longues

  ⇨ Une baisse de motivation des agents

L’impact du matériel sur les TMS

Matériels et TMS

- **Les évolutions positives mises en œuvre par la Région**
  - Chariots d'imprégnation et accessoires pour l'entretien des locaux
  - Centrale d'achat pour les produits d'entretien
  - Intégration de dotation d'un lave-batterie dans le référentiel de programmation à partir de 200 couverts
  - …

- **Quelques exemples de bonnes pratiques dans les lycées**
  - Centrales de dilution (dans chaque local de stockage)
  - Chariots d'imprégnation (pré-imprégnation) à la restauration
  - Venue des fournisseurs pour une démonstration de nouveaux matériels avec essai par les agents avant l'acquisition du matériel
  - Chariots à niveau constant en nombre suffisant pour éviter les manipulations inutiles
  - Mise en place de salad'bar
  - …

Des situations très diverses

- **Un retour très positif des chariots d'imprégnation**
  - Une nette amélioration des conditions de travail reconnue par les anciens par rapport à leurs débuts
  - Une méthode et des matériels qui demandent une technicité et de nouvelles gestuelles à acquérir

- **D'autres matériels adaptés en nombre insuffisant**
  - À l'entretien général : manque de matériel mécanisé, matériel non adapté, usé, en panne ou hors d'usage
  - À la demi-pension : manque de chariots à niveau constant de vaisselle

- **Des matériels dont les caractéristiques pourraient être améliorées**
  - À la demi-pension : poids des mobiliers, poids de la vaisselle, dimensions des contenants, etc.

    Exemple : variation de poids d'un verre (poids compris entre 153g et 192g), soit une différence de poids de 1,4kg sur un casier de 36 verres, soit 28 kg pour 700 couverts



«Les nouveaux chariots, c'est positif pour les nouveaux. »

« J'ai eu la chance d'être formée, je me sens à l'aise avec le chariot et les matériels. »

«Le balai glisse mieux, ça me demande moins d'efforts. »

« Je me pince souvent avec le balai. »

« A l'époque, on n'avait pas beaucoup de matériels, une serpillère, un balai… » « Il fallait voir, on se mettait à quatre pattes pour gratter, on décapait les escaliers accroupis. »

L’impact du bâti, de l’aménagement des locaux et des travaux sur les TMS

Bâti, aménagement des espaces

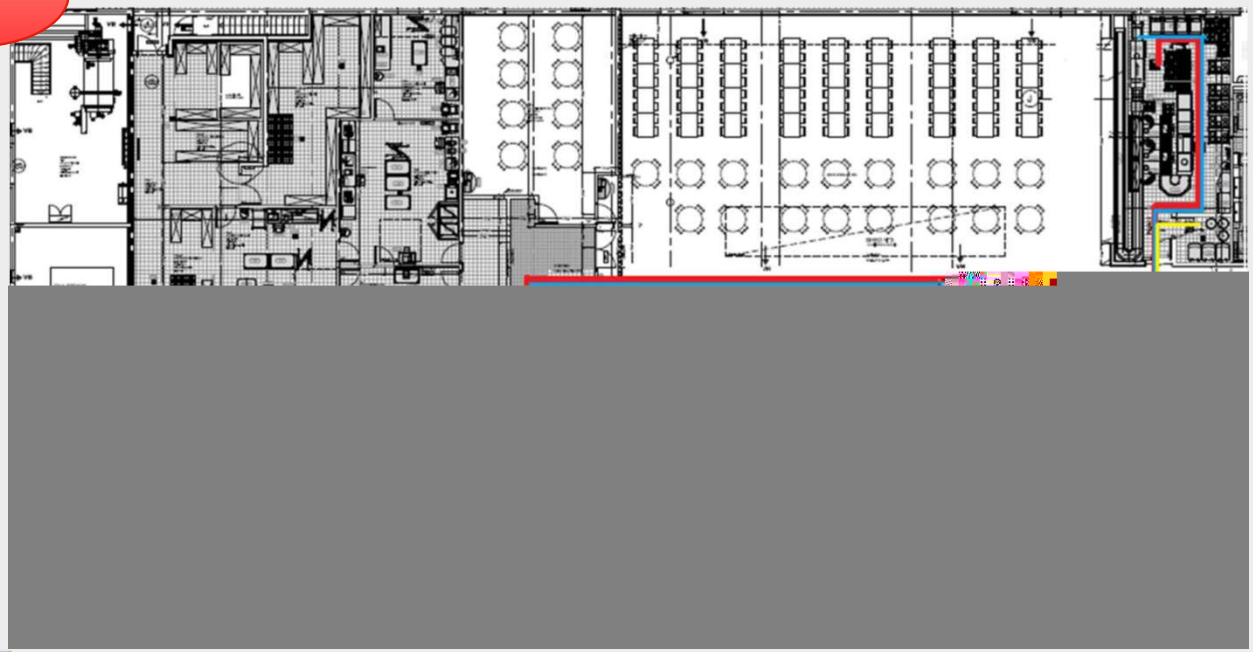
- **Les évolutions positives mises en œuvre par la Région**
  - Prise en compte des conditions de travail des agents dans les référentiels de programmation
  - Déploiement du tri participatif et du tri des déchets dans les demi-pensions

- **Exemple de bonnes pratiques dans les lycées**
  - Mise en place du pré-tri de vaisselle ou du tri des déchets dans les réfectoires

Les contraintes de bâti - illustration

Déplacements de chauffe-assiettes 102 kg, chariots à plateaux 125 kg, chariots à verres 82 kg

Réapprovisionnement de la ligne de self



Plonge éloignée du self de 50 m + revêtement souple + absence de local de stockage

Poussée sur :

300 m de 102kg + 300 m de 45 kg

350 m de 125 kg + 350 m de 51 kg

Efforts importants et contraintes posturales

L’impact du management, des organisations du travail et de la politique RH sur les TMS

Management et politique RH

- **Les évolutions positives mises en œuvre par la Région**
  - Equipement des agents de tablettes numériques
  - Mise en œuvre de nouveaux outils de communication : Canal Teams, Kiosque RH
  - Parcours de formation / Campus des cadres / Réunions locales
  - Réalisation d'un diagnostic approfondi par établissement
  - Établissement de contrats annuels pour les non titulaires
  - Création de postes de compensation dans les établissements ayant un certain nombre d'agents avec des restrictions
  - Appui technique « métier » via des créations de postes :
    - 4 postes de techniciens Hygiène et Propreté
    - 4 postes de techniciens Prévention Santé
  - Réalisation du guide de l'entretien général des lycées

- **Quelques exemples de bonnes pratiques dans les lycées**
  - Réunion hebdomadaire avec les chefs d'équipe, l'adjoint-gestionnaire et les agents
  - Réunion hebdomadaire entre direction et chefs d'équipe
  - Point quotidien entre chefs d'équipe entretien et cuisine
  - Réunion de rentrée
  - Information de la communauté éducative que l'entretien des salles sera fait a minima en raison d'un nombre important d'absence du personnel

Organisation

- **Quelques exemples de bonnes pratiques dans les lycées**
  - Mise en place de rotations à la ½ pension
  - Etablissement d'un planning de ces rotations
  - Définition et formalisation d'un planning en cas d'absence d'un et de plusieurs agents
  - Affichage du planning d'occupation à l'entrée de chaque salle de classe
  - Adaptation du nombre de places assises au nombre de couverts prévus
  - ...

Des besoins renforcés d'accompagnement

- Des compétences techniques et managériales à renforcer : impact sur les conditions de travail des agents et la qualité du travail effectué

Organisation du travail	• Prise en compte des restrictions médicales (aménagements de poste) • Organisation avec remaniements au jour le jour (gestion des absences) • Répartition équitable des secteurs
Compétences techniques	• Choix des produits d'entretien, des matériels • Méthode d'imprégnation • Mise en place des protocoles d'entretien
Accompagnement des agents	• A la méthode d'imprégnation • À l'utilisation des différents matériels • Prise en compte des difficultés remontées

La reconnaissance professionnelle

- **Un sentiment de distance de la Région**
  - Une présence de la Région jugée insuffisante par plusieurs équipes
  - Un ressenti de manque de considération

« La Région ne nous connait pas, elle ne connait pas notre travail. »

- **Un sentiment de non reconnaissance des élèves**
  - Des actes et des comportements d'élèves perçus comme irrespectueux

    ⇨ Un travail supplémentaire conséquent et des efforts physiques parfois importants

  Des actes mal vécus par les agents même s'ils restent peu nombreux compte-tenu du nombre d'élèves

« On essaie de faire le mieux qu'on peut, tu fais les tables mais le lendemain, il y a des écritures partout. »

- **Un sentiment de manque de reconnaissance de la Direction**
  - Sentiment que le travail fourni n'est pas reconnu à la hauteur des efforts consentis en période de nombreuses absences et notamment lors du COVID
  - Une présence des directions sur le terrain jugée insuffisante par certaines équipes

« Des fois, tu donnes, ça sert à rien. »

- **Des relations à géométrie variable avec les professeurs**
  - Echanges avec certains professeurs et d'autres non
  - Régulations en direct qui peuvent se faire
  - Reconnaissance du travail réalisé ou reproches

« Ils critiquent, ils ne comprennent pas s'il y a des absences mais certains reconnaissent… »

Axes de travail possibles

De ces observations émergent des premières pistes de travail pour renforcer les leviers d'actions en termes de prévention des TMS.

Ces pistes ont vocation à être complétées, amendées, challengées, priorisées avec les différents acteurs afin de compléter le programme de prévention.

Elles font l'objet d'une première étape de présentation qui doit permettre d'initier sur les sujets les plus prioritaires des groupes de travail collaboratifs.

Organisation du travail

- **Proposer un recueil de bonnes pratiques pour outiller les établissements dans la prévention des TMS**
- **Renforcer les temps d'échanges formels dans les établissements**
- **Réfléchir à la répartition du temps de travail des chefs d'équipe pour favoriser la présence terrain**
- **Prévoir un accompagnement spécifique pour les établissements sans chef d'équipe**

Valorisation, reconnaissance

- **Rendre visible le travail des agents en communiquant régulièrement avec la communauté éducative**
- **Mobiliser la communauté éducative sur la gestion de l'environnement de travail**
- **Poursuivre le renforcement des liens entre les agents des lycées et la Région**

Gestion des absences et restrictions d'aptitude

- **Les absences imprévisibles / les absences durables**
  - Renforcer l'outillage des chefs d'équipe pour anticiper ces situations et formaliser une organisation adéquate (répartition équitable, définition des tâches prioritaires, …)
  - Réfléchir sur les leviers possibles permettant de pourvoir plus rapidement les postes
  - Renforcer notre capacité de lecture sur l'absentéisme

- **Les restrictions d'aptitude**
  - Poursuivre l'accompagnement des chefs d'équipe aux aménagements de poste (réunions de bassin, campus des cadres, guide pratique aménagement de poste)
  - Réfléchir à un accompagnement renforcé sous directions territoriales RH / SPST aux lycées qui comptent plusieurs agents en restrictions lourdes ou plus de la moitié des agents en restrictions
  - Mieux suivre les préconisations d'aménagement et/ou les besoins de compensation et de renforcement des équipes (techniciens de prévention/sous directions)

Formation

- **Renforcer les compétences des agents sur les techniques d'entretien**
  - Accompagnement renforcé des agents à leur prise de poste dans l'attente des formations
  - Professionnalisation des équipes tout au long de la carrière, enjeu d'appropriation des matériels
  - Via des outils complémentaires aux formations existantes (vidéos, ateliers de mise en pratique par exemple)

- **Renforcer les compétences des chefs d'équipes**
  - Renforcer les compétences techniques, organisationnelles et managériales (améliorer leur posture d'écoute, d'analyse) et leur proposer des outils adaptés

Equipement et bâti

- **Proposer un référentiel des équipements des lycées et en assurer le suivi**
  - Mise en place d'un inventaire des équipements pour un (meilleur) suivi
- **Réfléchir à la définition financière minimum par typologie d'équipements**
  - Plan d'équipement et de renouvellement
- **Poursuivre la coopération entre le SPST et le service programmation**
  - Révisions annuelles du référentiel de ½ pension avec les retours d'expérience
  - Étendre cette révision à d'autres locaux de travail
- **Mieux prévenir les TMS via les marchés d'équipements**
  - Prévoir dans les marchés d'équipements et de mobiliers une pondération 60% Prix/40% Valeur technique, voire un critère conditions de travail - prévention
- **Prévoir un budget pour des dotations d'équipements au titre du programme de prévention**
- **Mettre en place un groupe de travail sur la gestion des travaux et leurs impacts sur l'activité des agents**

Suite de la démarche

Niveau local en lycées

Co-construction de solutions

Mise en œuvre

Suivi

Niveau global – Enrichissement du programme de prévention

10/03 : 2ème comité de pilotage

21/03 : Réunion de suivi avec les OS

20/04 : Présentation en FSSSCT

Groupes de travail sur les préconisations

Juillet : 3ème comité de pilotage

Restitution collective auprès des établissements non retenus

L'ACCIDENT DE SERVICE
ET DE TRAJET
DU FONCTIONNAIRE

Lorsqu'il est victime d'un accident de service ou d'un accident de trajet, le fonctionnaire relevant du régime spécial peut prétendre :

- à un congé pour invalidité temporaire imputable au service, à plein traitement, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite (art. L. 822-21 code général de la fonction publique et art. L. 822-22 code général de la fonction publique). La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. L'autorité territoriale peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé justifie le maintien en congé. Le titre VI bis du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit les modalités d'application de ce congé (décr. n°87-602 du 30 juil. 1987) :

- au remboursement des honoraires médicaux et frais entraînés par l'accident
- à une allocation temporaire d'invalidité, en cas d'invalidité permanente
- à une réparation complémentaire

L'IMPUTABILITE AU SERVICE

→ La présomption d'imputabilité au service

Est présumé imputable au service tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal (art. L. 822-18 code général de la fonction publique).

Le fonctionnaire n'a plus à prouver l'imputabilité au service d'un accident dès lors que celui-ci répond à la définition de l'art. L. 822-18 code général de la fonction publique.
Cette présomption tombe en cas de faute personnelle du fonctionnaire ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (art. L. 822-18 code général de la fonction publique).
C'est à l'autorité territoriale de démontrer que l'accident n'est pas imputable au service, si elle estime que la présomption doit être écartée.
Elle doit dans ce cas établir l'existence d'un fait personnel ou de toute autre circonstance particulière de nature à détacher l'accident du service.

→ Les critères d'imputabilité

Est présumé imputable au service tout accident survenu, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service (art. L. 822-18 code général de la fonction publique).

Tous ces éléments doivent être réunis pour que la présomption s'applique et que le fonctionnaire n'ait pas à apporter la preuve de l'imputabilité au service de l'accident dont il a été victime.

Dans l'hypothèse où ces éléments ne sont pas réunis, le fonctionnaire peut solliciter la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident dont il est victime, mais il doit dans ce cas, comme auparavant, apporter la preuve de cette imputabilité.

Le juge administratif a défini l'accident comme un événement précisément déterminé et daté, caractérisé par sa violence et sa soudaineté, à l'origine de lésions ou d'affections physiques ou psychologiques qui ne trouvent pas leur origine dans des phénomènes à action lente ou répétée auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines (CE 30 juil. 1997 n°159366 et CAA Lyon 22oct. 2018 n°16LY01680).

Ainsi, une vive altercation avec un collègue ne constituait pas un accident de service dès lors que cet évènement ne saurait être regardé comme un traumatisme à l'origine directe des troubles psychologiques dont souffrait l'agent, les propos tenus au cours de cette altercation n'ayant en effet revêtu aucun caractère violent, insultant ou humiliant (CAA Douai 2 avr. 2020 n°18DA01781).

Un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent, sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique (CE 27 sept. 2021 n°440983).

→ Les critères de temps et de lieu

Il faut que le lieu et le moment auxquels s'est produit l'accident correspondent à l'exécution du service, par exemple :
- un accident cardio-vasculaire lié à un effort physique important dans l'exécution du service (CE 3 oct. 1997 n°152317)

- une chute accidentelle durant le service, causée par un malaise provoqué par les conditions pénibles dans lesquelles l'agent avait assuré son service au cours des heures précédentes (CE 22 mai 1991 n°80232)

- la tentative de suicide d'un agent avec son arme de service, intervenue sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice de ses fonctions (CAA Bordeaux 24 sept. 2018 n°16BX03075). En revanche, le suicide d'un agent dans son logement de fonction, avec son arme de service, ne peut être regardé comme intervenu sur le lieu et dans le temps du service, dès lors qu'il n'est pas établi que son logement de fonction lui aurait servi de lieu de travail ou qu'il aurait été d'astreinte dans ce logement le jour de son décès (CAA Paris22 avril 2020 n°18PA03172*)*

- même si l'origine d'une agression sur le lieu et le temps du travail avait pour origine un différend d'ordre personnel (TA Rennes 31mars 2016 n°1400480)

- les lésions psychiques qualifiées de "burn out professionnel" survenues après un incident ayant eu lieu sur le lieu et pendant le temps de travail (CAA Nancy 11 juin 2020 n°18NC02097)

Accident survenant lors d'une activité assimilée au service :

- chute dans le réfectoire à l'occasion de la pause déjeuner de l'agent (CE 31 mars 2014 n°368898)
- intoxication alimentaire ayant suivi un repas à la cantine d'un établissement public (CE 30 juil. 1997 n°159366).
Toutefois, une cour d'appel a jugé qu'un accident survenu à un agent allant chercher son déjeuner dans son véhicule stationné dans le parking de la collectivité lors d'une pause non autorisée n'était pas imputable au service (CAA Versailles 19 mai 2016 n°14VE01549).

Accident survenu durant une mission :

Le juge reconnaît que tout accident survenu lors d'une mission doit être regardé comme un accident de service, même s'il se produit à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de la mission pour des motifs personnels (CE 3 déc.2004 n°260786).
La délivrance d'un ordre de mission ne suffit pas à établir cette imputabilité : il faut que l'objet du déplacement ait un lien avec le service (CE 14 mai 2008 n°293899).
A l'inverse, un accident survenu lors d'un déplacement pour lequel, l'agent n'avait pas reçu d'ordre de mission est imputable au service dès lors qu'il présente un lien direct avec le service (CAA Marseille 22 sept. 2016 n°15MA00373).

Accident survenu en télétravail :

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits que les agents en poste dans les locaux de l'employeur (art. 6 décr. n°2016-151 du 11 févr. 2016).

En matière d'accident du travail, l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique précise que l'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance. Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous

réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail. En conséquence, les mêmes critères d'imputabilité s'appliquent.

Le juge judiciaire a été amené à se prononcer sur l'application de cette présomption en cas d'accident survenant alors qu'un salarié exerçait ses fonctions en télétravail.

Selon l'art. L. 1222-9 code du travail, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail.

Une cour d'appel a jugé qu'un télétravailleur qui s'était blessé quelques minutes après avoir effectué son pointage de fin de journée (déconnexion) n'était plus sous la subordination de son employeur. En conséquence, dès lors que l'accident s'était produit en dehors de l'exercice de son activité professionnelle, l'intéressé ne pouvait pas bénéficier de la présomption d'imputabilité (CA Amiens 15 juin 2023 n°22/00474).

Dans une autre espèce, le juge a considéré que ne bénéficiait pas non plus de cette présomption, le télétravailleur qui a interrompu son travail pour se rendre sur la voie publique afin de se renseigner sur l'origine d'un bruit de choc et d'une panne téléphonique et qui a été blessé par la chute d'un poteau. Ce faisant, le salarié avait cessé sa mission pour un motif personnel, dès lors qu'aucune obligation ne lui avait été faite par son employeur de trouver l'origine de la panne, et l'accident n'était pas survenu sur son lieu de travail (CA Saint-Denis de la Réunion 4 mai 2023 n°22/00884).

Cas d'imputabilité dérogeant aux critères de temps et de lieu

Un suicide ou une tentative de suicide intervenant sur le lieu et dans le temps du service, en l'absence de circonstances particulières le détachant du service, présente le caractère d'un accident de service. Il en va également de même, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service (CE 16 juil. 2014 n°361820)

Ainsi, la seule circonstance qu'une tentative de suicide ait eu lieu au domicile de l'agent ne permet pas d'exclure son imputabilité au service dès lors que l'événement est en lien direct avec ce dernier (CE 30 déc. 2015 n°373821).

Les éléments faisant état de l'épuisement physique et mental d'un agent, de ses difficultés professionnelles liées notamment à une surcharge de travail et d'un contexte de tensions avec sa hiérarchie, tendent à démontrer l'existence d'un contexte professionnel pathogène à l'origine du mal-être profond de l'agent. Alors même que le suicide a eu lieu à son domicile, il présente un lien direct avec le service et caractérise dès lors un accident de service en l'absence de circonstances particulières le détachant du service (CAA Nancy 3 fév. 2022 n°20NC02358).

→ Les activités constituant un prolongement du service

Intervention lors d'une situation d'urgence :

A été considérée comme une activité constituant un prolongement du service le fait pour un agent de tenter de remédier à une situation présentant un risque dans l'espace public, en dehors des heures de service (CE 30 déc. 2009 n°314292).

Activités sportives, socio-éducatives et culturelles :

Peuvent constituer un prolongement de l'exercice des fonctions des activités sportives organisées par la collectivité, telles que l'illustrent les situations suivantes :

- un agent se blesse alors qu'il entraîne l'équipe de football de la commune, pendant son temps de travail et sur instruction de son supérieur hiérarchique (CE 29 déc. 1995 n°120960)
- un agent se blesse à l'occasion d'une marche de cohésion organisée par la hiérarchie, pendant les heures de service et avec les moyens du service (CAA Lyon 13 janv. 2004 n°00LY00264).
- un agent se blesse à l'occasion de l'activité roller organisée par la proviseure, encadrée par un professeur d'EPS, en compagnie de ses collègues, sur le temps normal du service (TA Versailles 15 déc. 2022 n°2100512).

Exercice d'un mandat syndical

Le régime de protection applicable est prévu par la circulaire ministérielle n°76-421 du 6 septembre 1976 (circ. min. du 6 sept. 1976).

- Agents dispensés entièrement de service : Le risque d'accident de service est couvert pendant les jours ouvrables et sans considération d'horaires, quelle que soit la nature de l'activité syndicale (participation aux réunions des instances statutaires ou représentation). Il est couvert les jours fériés si l'activité s'est poursuivie ces jours-là.
- Agents partiellement déchargés de service : Le risque d'accident de service est couvert pour toutes les activités syndicales de représentation pour la durée des périodes de décharge.
- Agents bénéficiaires d'autorisations d'absence : Le risque est couvert pour la période d'autorisation d'absence, sans considération d'horaires.

Participation à une fête du personnel

L'accident survenu lors d'une fête du personnel organisée par l'employeur, dont la participation était facultative et qui s'est déroulée en dehors du lieu de travail et des heures de service, ne peut être qualifié d'accident de service. En effet, la participation de l'agent à cette fête, en tant qu'invité, ne peut être regardée comme étant une activité s'inscrivant dans la continuité de l'exécution de ses fonctions de conseiller en prévention, ni comme étant le corollaire de ses obligations de service. L'accident en cause, qui ne peut être regardé comme étant survenu au cours d'une activité constituant le prolongement du service, n'est pas imputable au service, malgré les avis favorables de la commission départementale de réforme et de la commission de réforme [conseil médical] (CAA Bordeaux 11 mai 2020 n°18BX00793)

LA FAUTE PERSONNELLE OU TOUTE AUTRE CIRCONSTANCE PARTICULIERE DETACHANT L'ACCIDENT DU SERVICE

L'existence d'une faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service permet à l'administration d'apporter la preuve que ce dernier n'est pas imputable au service et d'écarter la présomption légale prévue par l'art. L. 822-18 code général de la fonction publique.

→ La faute personnelle de l'agent

Si l'accident est dû à une faute personnelle, il ne sera pas imputable au service (art. L. 822-18 code général de la fonction publique).

Exemples :
- un agent qui, sur son lieu de travail et durant son service, a été agressé par l'un de ses collègues qui l'a poussé à terre et a menacé de le frapper, mais qui avait lui-même, peu avant cette altercation, dénigré le travail de ce collègue et l'avait insulté (CAA Nancy 21 oct. 2021 n°19NC02250).

En revanche, il n'y a pas de faute détachable du service :

- lorsque l'agent n'a pas respecté l'interdiction d'accomplir certaines tâches, conséquence d'un aménagement de poste lié à un précédent accident de service (CE 15 juin 2012 n°348258)
- lorsque l'accident est survenu à la suite d'un effort accompli par un agent durant une tâche qui lui avait été contre-indiquée par plusieurs certificats médicaux antérieurs, et alors que son reclassement avait été demandé (CE 5 avr. 1996 n°133364)
- lorsqu'un agent refuse d'effectuer une tâche confiée par son supérieur hiérarchique lors d'une reprise d'activité alors que le médecin du travail avait contre-indiqué la reprise sur ce poste (CAA Marseille 6 oct. 2015 n°14MA01425)
- lorsqu'un agent présente un burn-out sévère, la circonstance qu'il a pu accepter d'assumer de nombreuses missions et présente un tempérament qualifié de perfectionniste ne suffit pas à caractériser un fait personnel de nature à détacher du service la survenance de sa pathologie (CAA Douai 5 janv. 2023 n°22DA00926).

De même, il a été jugé que le fait pour des agents d'utiliser à l'insu de leur hiérarchie, aux temps et lieu du service, un appareil non adapté ayant causé l'accident dont ils ont été victimes, n'était pas susceptible de retirer à cet accident le caractère d'un accident de service (CE 3 mai 1995 n°110503).

→ Les circonstances particulières

Si l'accident est dû à une circonstance particulière détachant l'accident du service, il ne sera pas reconnu imputable au service (art. L. 822-18 code général de la fonction publique).

Activité dépourvue de tout lien avec le service

L'accident subi par un fonctionnaire autorisé à quitter momentanément son lieu de travail, pendant une pause, pour se rendre à un examen médical et survenu sur le trajet n'est pas imputable au service, cet examen étant dépourvu de tout lien avec le service (CE 26 mars 2010 n°324554).

Circonstances d'ordre privé

N'est pas reconnue imputable au service l'agression physique d'un agent par l'un de ses collègues de travail, qui a eu lieu sur son lieu de travail et durant son service, alors qu'elle trouve sa cause certaine, directe et déterminante dans un différend d'ordre privé. Dans ces conditions, aucun lien direct entre l'agression et les conditions d'exécution du service n'est établi (CAA Marseille 7 déc. 2022 n°20MA01219).

Etat de santé antérieur

Peuvent être pris en compte les prédispositions et l'état de santé antérieur de l'agent ; n'ont ainsi pas été reconnus imputables au service :

- un infarctus survenu à l'occasion du service et ayant entraîné le décès de l'agent, dès lors qu'il trouvait sa cause, pour une part prépondérante, dans son état de santé, avec des facteurs de risque importants (CE 3 juil. 2009 n°307394)

- un malaise avec perte de connaissance et chute survenu alors que l'agent venait de prendre son service, cet agent, soigné pour hypertension, ayant été victime d'autres malaises avant et après celui survenu en service et ayant continué à souffrir de vertiges (CE 17 janv. 2011 n°328200)

- un acte suicidaire intervenu sur le lieu de travail, alors que les conditions de travail n'étaient pas susceptibles de l'avoir occasionné et que l'agent souffrait d'une dépression qui s'était déjà manifestée précédemment et qui trouvait son origine dans sa personnalité (CE 24 oct. 2014 n°362723).

- l'arrêt de travail ayant suivi une "demande d'explications" adressée à un agent ne pouvait être considéré comme la conséquence directe et certaine de cette demande d'explications, celle-ci ne pouvant, en elle-même, être qualifiée d'accident de service en l'absence d'éléments suffisants permettant d'établir qu'elle était à l'origine d'un choc émotionnel de ce dernier sur son lieu de travail et de troubles dépressifs subséquents (CAA Bordeaux 5 mars 2018 n°16BX02183).

En revanche, dans une autre espèce, l'état de stress d'un agent à la suite de l'annonce de la suppression de son service, de l'attribution de nouvelles tâches et à la remise d'un nouveau planning de service a été regardé, en l'absence d'antécédents psychiatriques, comme découlant du choc réactionnel généré par cette annonce : cet événement, précisément déterminé et daté et non provoqué par une faute de l'agent a été qualifié d'accident de service (CAA Marseille 11 déc. 2018 n°17MA04374).

Pour autant, même si l'état de santé de l'intéressé était préalablement dégradé, l'imputabilité au service a pu être reconnue s'il était prouvé :

- que les pathologies s'étaient révélées ou avaient été aggravées du fait de l'accident (CAA Marseille 6 fév. 2001 n°98MA00932).
- que l'accident ne trouvait pas uniquement son origine dans l'état de santé préexistant (CAA Marseille 6 avr. 2004 n°00MA00617 et CAA Marseille 19 sept. 2022 n°19MA04321).

De même, ont été reconnus imputables au service :

- un accident de la circulation survenu durant l'exercice des fonctions, à supposer même qu'il aurait été causé par un malaise d'origine diabétique (CE 30 juin 1995 n°133895)
- un accident cardiaque survenu alors que l'agent présentait certains facteurs de risque modérés (CE 7 déc. 1992 n°95555)
- une lombalgie aiguë résultant d'un accident qui a eu lieu pendant les heures et sur les lieux de travail, alors même que l'intéressé souffrait de lombalgie chronique, cet état antérieur ne pouvant pas en l'espèce être regardé comme constituant une circonstance particulière détachant l'accident du service (CAA Lyon 14 sept. 2022 n°20LY01255).

LA RECHUTE

Des troubles survenus après que l'agent, ayant bénéficié d'un congé pour accident de service, a repris ses fonctions, peuvent être reconnus imputables au service et ouvrir droit au régime de congé correspondant :

- dès lors que ces troubles sont imputables à l'accident de service initial, même en l'absence d'aggravation ou de rechute après la date de consolidation (CE 24 mars 2010 n°319144)
- dès lors que ces troubles, dont l'origine est la pathologie qu'avait entraînée l'accident initial, ont un lien direct avec ce dernier, même si aucun nouvel événement traumatique présentant le caractère d'un accident de service ne s'est produit (CE 16 avr. 2010 n°313566)
- s'il existe un lien de causalité direct et certain entre l'accident et la rechute (CAA Marseille 6 oct. 2015 n°14MA01425) mais non nécessairement exclusif (CAA Bordeaux 11 déc. 2017 n°15BX01212).

Sur la notion de rechute, le juge a établi qu'elle se caractérisait par la récidive ou l'aggravation subite et naturelle de l'affection initiale après sa consolidation, sans intervention d'une cause extérieure.

Ainsi, l'aggravation des effets d'un accident de service par l'existence d'un état pathologique antérieur ne constitue pas une rechute (CAA Douai 26 mars 2013 n°11DA01875).

Un agent ne peut se voir reconnaître l'imputabilité au service d'une "rechute" d'un accident de travail qui aurait eu lieu antérieurement à son entrée dans l'administration, dans le secteur privé, s'il n'établit pas que les malaises dont il est victime sont liés à un incident ou un dysfonctionnement du service, ni que ses conditions de travail sont à l'origine de l'aggravation de son état de santé (CAA Lyon 9 mars 2017 n°15LY00696).

L'ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de trajet imputable au service est celui qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit le service du fonctionnaire et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service (art. L. 822-19 code général de la fonction publique).

Il n'existe pas de présomption d'imputabilité pour l'accident de trajet comme c'est le cas pour l'accident de service.

Il incombe donc à l'agent qui en est victime, ou ses ayants droit, d'apporter la preuve de l'imputabilité et d'en demander la reconnaissance à l'autorité territoriale. La reconnaissance de l'imputabilité peut également découler de l'enquête permettant à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants (art. L. 822-19 code général de la fonction publique).

→ Notion d'accident de trajet

Entre le domicile et le travail, l'agent est protégé dès qu'il franchit le seuil de sa propriété ou, pour le retour, jusqu'à ce qu'il franchisse ce seuil.

Le trajet entre le domicile et le lieu de destination doit avoir commencé : l'accident se produisant alors que l'agent se trouve encore à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété ne constitue pas un accident de trajet (CE 30 nov. 2018 n°416753).

Une cour administrative d'appel a considéré que l'agent victime d'une chute, alors qu'il se rendait à son travail, en descendant les marches de l'escalier situé dans les parties communes de sa résidence, nonobstant le fait qu'il se trouvait à l'intérieur du hall d'entrée de l'immeuble dont il a un usage privé avec les autres habitants, doit être regardé comme ayant quitté son domicile pour emprunter le trajet séparant celui-ci de son lieu de travail (CAA Marseille 4 juil. 2022 n°21MA02328)

De même, ne constituent pas un accident de trajet :

- l'accident survenu à l'agent qui, alors qu'il revient du travail, fait une chute en sortant de son véhicule, dès lors que la voiture était rentrée dans l'enceinte de sa propriété (CE 6 mars 1985 n°47209)
- l'accident survenu à l'agent qui, après être rentré chez lui en voiture, ressort de sa propriété pour tenter de rattraper son véhicule dont le frein n'était pas serré, et se blesse à cette occasion (CAA Bordeaux 23 fév. 2006 n°02BX01351).
- l'accident survenu lorsque l'intéressé se trouve encore à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété, alors même qu'il avait sorti son véhicule sur la voie publique en vue de son départ et ne se trouvait à nouveau dans sa propriété que pour fermer la porte de son garage (CE 12 fév. 2021 n°430112).

Il faut retenir non pas l'endroit où l'agent est tombé, mais l'endroit où s'est situé le point de déséquilibre à l'origine de la chute : ainsi, l'agent qui, en rentrant de son travail, glisse sur des dalles humides alors qu'il franchit la porte donnant accès à son jardin privatif est victime d'un accident de service dès lors que le point de déséquilibre se situe à l'extérieur de la cour privative (CAA Nancy 1er fév. 2001 n°96NC01814).

- l'accident survenu entre le travail et le lieu de restauration n'est pas un accident de service si l'agent ne prend pas habituellement ses repas dans ce lieu (CE 13 juin 1997 n°132340), sauf cas de force majeure ou nécessité liée à l'exercice des fonctions

En revanche, l'accident survenu entre le domicile et le lieu d'hébergement provisoire attribué pour raisons professionnelles constitue un accident de trajet un accident survenu alors que l'agent regagne un logement où il est hébergé provisoirement afin d'assurer la mission temporaire qui lui est confiée (CE 30 nov. 2018 n°416753).

La protection liée à l'accident de trajet ne s'arrête pas lorsque l'agent est en congé pour raison de santé : a ainsi été reconnu imputable au service l'accident de la circulation survenu à l'agent, alors que, bénéficiant d'un congé de longue durée, il revenait à son domicile, par un trajet normal, d'une visite médicale de contrôle à laquelle il avait été convoqué à la demande de son administration (CE 10 mai 1995 n°100903).

<u>L'heure de l'accident ne doit pas être en décalage avec les horaires normaux de service</u>

La jurisprudence antérieure avait reconnu l'imputabilité au service des accidents de trajet survenus alors que l'agent avait un léger retard sur l'horaire de début de service (CE 4 janv. 1985 n°57465), alors qu'il avait quitté son domicile avec une avance sensible (CE 17 juin 1977 n°04100), ou alors qu'il avait été autorisé par son supérieur hiérarchique à se rendre à son domicile pendant ses heures de service (CE 15 nov. 1995 n°128812).

De manière générale, le fait que l'agent soit parti en avance par rapport à ses horaires de travail ne rompt pas, par lui-même, le lien avec le service. En cas d'écart sensible avec ses horaires, et sauf dans le cas où ce départ a été autorisé, il appartient à l'employeur de rechercher, au vu des raisons et circonstances du départ, si l'accident présente un lien direct avec le service.

Ainsi a été reconnu imputable au service, l'accident survenu alors que l'agent avait quitté son service 45 minutes avant sans autorisation mais après avoir transmis ses consignes à la relève et sans intention de ne pas rejoindre son domicile dans un délai normal et par son itinéraire habituel (CE 17 janv. 2014 n°352710).

En revanche, n'a pas été reconnu imputable au service un accident survenu plus de quatre heures après la fermeture du service, sans indication apportée au juge sur l'emploi du temps de l'agent (CE 15 mai 1985 n°54396).

→ Les cas d'exclusion : fait personnel ou toute autre circonstance particulière

Un fait personnel du fonctionnaire, ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, peut être de nature à détacher l'accident du service (art. L. 822-19 code général de la fonction publique).

Fait personnel de l'agent

Si l'accident est dû à une faute personnelle ou à un comportement délibéré de l'agent, il ne sera pas imputable au service :

- accident de trajet causé par une faute de conduite constituant, de la part de l'agent, une grave imprudence (CE 7 mai 2010 n°328057)

- blessure au cours d'une altercation survenue après que l'agent a poursuivi et forcé à s'arrêter le véhicule qui l'avait accroché sur le trajet entre son lieu de travail et son domicile (CE 6 fév. 2013 n°355325)

- accident de la circulation survenu dans le cadre du service mais ayant pour cause le choix de l'agent ayant décidé de regagner son domicile en conduisant un véhicule alors qu'il avait consommé de l'alcool peu de temps auparavant, nonobstant la circonstance que cette consommation s'est faite à l'occasion d'un repas de service (CAA Paris 5 oct. 2021 n°20PA00835)

De même, n'a pas été reconnu imputable au service un accident survenu pendant une pause alors que le fonctionnaire se rendait à un laboratoire d'analyses pour effectuer un examen médical, sur autorisation de son supérieur, dès lors que l'examen était sans lien avec le service (CE 26 mars 2010 n°324554).

En revanche, une cour administrative d'appel a jugé que la consommation par l'agent de cannabis n'était pas de nature à ôter la qualification d'accident de trajet, dès lors qu'il n'est pas établi que cette consommation ait été, en l'espèce, la cause de l'accident (CAA Nantes 31 janv. 2017 n°14NT02677).

Circonstances particulières étrangères aux nécessités de la vie courante

Concernant le détour ou l'arrêt sur le trajet, la jurisprudence antérieure à la nouvelle législation a apporté un certain nombre de précisions sur la notion de "nécessités de la vie courante".

Même si, sur le principe, le trajet emprunté doit être le plus direct, le fait que l'agent effectue un détour a été jugé comme ne remettant pas en cause l'imputabilité au service de l'accident :

- dans la mesure où ce détour est fondé sur un motif lié aux besoins du service ou aux exigences de la circulation (CE 4 déc. 1974 n°94336)
- dans la mesure où ce détour est fondé sur un motif lié aux nécessités de la vie courante

A ainsi été jugé justifié le détour pour se rendre à la boulangerie à la sortie du travail (CE 2 fév. 1996 n°145516), pour déposer son enfant à l'école (CAA Douai 25 janv. 2005 n°02DA00247) ou chez la nourrice (CAA Nancy 24 oct. 1996 n°94NC00486), pour aller retirer un chéquier à son bureau de poste (CAA Bordeaux 15 mars 2004 n°00BX02696).

En revanche, le juge a considéré comme injustifiés le détour pour aller prendre un café entre le lieu de prise des repas et le lieu de travail (CAA Paris 7 juil. 2005 n°01PA03508), le détour effectué par l'agent à la sortie de son travail, dans la direction opposée à celle du domicile, pour aller chercher sa femme et rentrer avec elle (CE 12 fév. 1982 n°20020) dans la mesure où l'écart par rapport au trajet habituel est involontaire (CE 29 janv. 2010 n°314148).

En cas d'accident survenu à l'occasion d'un arrêt sur le trajet, il a été jugé que l'arrêt devait être justifié par un besoin de la vie courante pour permettre la reconnaissance éventuelle de l'imputabilité au service

A cet égard, ont été jugés justifiés l'interruption du trajet pour acheter des produits alimentaires (CE 21 juin 1995 n°144515), pour faire des examens dans un laboratoire d'analyses médicales (CE 15 mars 1995 n°118379), pour acheter des journaux (CE 5 oct. 1983 n°38142), pour amener son enfant chez la nourrice (CE 9 janv. 1995 n°124026), ainsi que l'arrêt justifié par l'état de santé de l'agent (CE 13 déc. 1985 n°43609).

En revanche, n'ont pas été considérés comme étant liés aux besoins de la vie courante l'arrêt d'un agent descendu de son véhicule à l'occasion d'un accident de la circulation pour se rendre à la rencontre d'une personne manifestement agressive, et qui est finalement lui-même victime d'une blessure (CAA Marseille 24 oct. 2006 n°03MA01008), pas plus que l' interruption du trajet pour aider un agent de La Poste à soulever son véhicule qui était en mauvaise position au bord de la route (CAA Bordeaux 20 déc. 2004 n°01BX00448).

A signaler : même si l'arrêt ou le détour est justifié par les nécessités de la vie courante, le fait que l'accident se produise à l'intérieur d'un bâtiment l'empêche d'être reconnu imputable au service.

Ainsi en a jugé le Conseil d'Etat, par exemple :

- pour un agent victime d'un accident à l'intérieur du bâtiment d'une crèche, alors qu'elle avait interrompu son trajet pour déposer sa fille (CE 10 fév. 2006 n°264293)
- pour un agent victime d'un accident à l'intérieur d'un magasin d'alimentation où elle s'était arrêtée pour acheter son déjeuner alors qu'elle se rendait à son travail (CE 4 avr. 2012 n°341190).

PROCEDURE

Pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le fonctionnaire ou son ayant-droit doit adresser à l'autorité territoriale une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet.

Celle-ci comporte :
- un formulaire précisant les circonstances de l'accident
- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail (art. 37-2 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

La déclaration doit être effectuée, sauf circonstances particulières, dans un délai de **quinze jours** suivant la date de l'accident de service ou de trajet (art. 37-3 I décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Lorsque l'accident entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale le certificat médical correspondant dans un délai de **48 heures** suivant son établissement (art. 37-3 III décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

L'autorité territoriale dispose d'un délai **d'un mois** à compter de la date de réception de la déclaration pour instruire la demande.

Ce délai peut être prolongé dans certains cas (enquête administrative, expertise médicale, saisine du conseil médical compétent) (art. 37-5 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Dans le cadre de l'instruction de la demande, l'autorité territoriale peut faire procéder :

- à une expertise médicale de l'agent par un médecin agréé lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service,

- à une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident (art. 37-4 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Le conseil médical est consulté par l'autorité territoriale (art. 37-6 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987) :

- lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service,

- lorsqu'un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service.

Le défaut de consultation du conseil médical a pour effet de priver l'agent d'une garantie (TA Paris 22 mai 2014 n°1315019/5-2).

De même, le défaut d'information préalable à la séance du conseil médical sur la possibilité de se faire entendre ainsi que de faire entendre le médecin et la personne de son choix a pour effet de priver l'agent d'une garantie (CAA Marseille 13 oct. 2020 n°18MA02356).

Au terme de l'instruction, l'autorité territoriale se prononce sur l'imputabilité au service et, le cas échéant, place le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée de l'arrêt de travail (art. 37-9 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Lorsque l'autorité territoriale n'a pas terminé son instruction à l'expiration des délais prescrits, elle place le fonctionnaire en CITIS à titre provisoire pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical (art. 37-5 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

LA DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE ET L'INFORMATION DU FONCTIONNAIRE

Au terme de l'instruction de la demande, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de sa décision

L'imputabilité au service est reconnue

Si l'accident de service ou de trajet n'a pas généré d'arrêt de travail : l'autorité territoriale établit un arrêté portant reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident, la déclaration d'accident dans AGIRHE et procède au remboursement des soins et frais occasionnés par cet accident (si la collectivité est couverte par une assurance couvrant les risques statutaires, fournir à l'agent le bon de prise en charge fourni par l'assureur pour remboursement des soins)

Si l'accident de service ou de trajet a généré un arrêt de travail : l'autorité territoriale prend un arrêté portant reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident et plaçant le fonctionnaire en CITIS pour toute la durée de l'arrêt de travail (et ce depuis le 1er jour du congé). Elle établit la déclaration d'accident dans AGIRHE et procède ensuite au remboursement des soins et frais occasionnés par l'accident (ou bon de prise en charge par l'assureur).

L'imputabilité au service est rejetée : l'autorité territoriale établit un arrêté portant refus de la reconnaissance de l'imputabilité au service de l'accident dûment motivé et maintient l'agent en congé de maladie ordinaire si celui-ci bénéficie d'un arrêt de travail.

Si le fonctionnaire a bénéficié d'un placement en CITIS provisoire au terme des délais d'instruction réglementaires, cet arrêté sera retiré et l'autorité territoriale procédera aux mesures nécessaires pour le reversement des sommes indûment perçues.

Cfdt:

SECTION RÉGION IDF

REVENDICATION CFDT POUR LES AGENTS DES LYCEES

NOUS LES INVISIBLES, REVENDIQUONS !

DES LOCAUX DÉDIÉS

▸ DES VESTIAIRES DIGNES :

- **Des vestiaires dans chaque lycée, chauffés, ventilés, adaptés au nombre d'agents par service** / *Aujourd'hui, se changer dans 10 m² pour 15 agents n'est pas normal ; se changer en blanc à l'extérieur de la cuisine pose un problème important… Le bureau des Archives transformé en vestiaire agents, sans fenêtre ni ventilation adaptées, ce n'est pas possible…*
- **Des sanitaires séparés pour les agentes et les agents et équipés de douches avec eau chaude** / *Les sanitaires ne doivent pas être mixtes et doivent répondre à des normes (Femmes, Hommes et PMR).*
- **Une pharmacie de premier secours** / Les boites à pharmacie sont rarement approvisionnées … et quand il y en a.

▸ UNE LINGERIE :

- **Une lingerie dans un espace adapté avec du matériel professionnel pour des lavages et repassages intensifs** / *Pas de machine à laver domestique pour laver le linge et les franges d'un service de 20 agents.*
- **Permettre à tous les services techniques et ceux des cuisines, un accès à un nettoyage de leurs tenues professionnelles** / *Fini d'apporter ses tenues à la maison pour les nettoyer.*

▸ UNE SALLE DE PAUSE POUR SE DÉTENDRE ET POUR RÉCUPÉRER :

- **Une salle de repos pour chaque service, avec éclairage naturel, chauffée, accès à l'eau chaude, surface d'accueil suffisante pour le nombre d'agents et enfin un ameublement adéquat. (Chaise, table, évier, frigo, micro-onde et un espace de détente)** : *le réfectoire, l'atelier, et le local de stockage ne remplacent pas la salle de pause ni la salle de repos.*

▸ UN ACCÈS À L'INFORMATION ET A INTERNET :

- **Une pièce dédiée aux agents pourvue d'un bureau avec un ordinateur.**
- **Un affichage SYNDICAL par service, accessible à tous les agents.**
- **Faciliter la distribution de l'information et du courrier grâce à l'installation de casiers dans un local. (Par exemple, dans la salle de repos).**

UNE MEILLEURE ORGANISATION POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

▸ POUR LES AGENTS D'ENTRETIEN GENERAL (AEG)

- **Dans chaque secteur, prévoir un local de diffusion et de stockage d'une surface suffisante où il y aura :**
  - **Un point d'eau (eau chaude et froide), et un point de vidange** / *Un seul point d'eau pour plusieurs secteurs ce n'est pas normal et le plus souvent il n'y a pas d'eau chaude.*
  - **Une centrale de dilution des produits** / *Éviter à l'agent de soulever des charges lourdes.*
  - **Des locaux pour pouvoir stocker et nettoyer son chariot de nettoyage** / *Dans certains établissements, les agents nettoient leur chariot dans les sanitaires des élèves.*
  - **Une zone de stockage dissociée pour les matériels dits lourds et mécanisés. (Autolaveuses, monobrosse, aspirateur, etc..).**
  - **Un chariot pour chaque secteur, et non pas par agent** / Certains agents n'ont qu'un seul chariot pour couvrir deux secteurs voir plus sur des zones de travail réparties sur plusieurs étages.
- **Diminuer la surcharge de travail :**
  - **En respectant les véritables missions des AEG** / *au lieu de les solliciter pour pallier le manque d'effectif ou l'absence de certains postes : remplacement à la loge, aide en cuisine, à la plonge, à la lingerie, et tout cela peut arriver dans la même journée et sur plusieurs secteurs en même temps.*

▸ POUR LES AGENTS CUISINE

- **Plus d'ergonomie sur les postes de travail** : *par exemple la plonge est non adaptée pour le nombre de couverts effectué, le poste de travail ne répond pas aux normes en vigueur, etc.*
- **Du matériel adapté pour un fonctionnement optimal** : les outils de travail sont vétustes, le matériel souvent en panne ou non remplacé etc.
- **Donner des moyens aux agents de cuisine pour favoriser le fait maison et le bio** : *effectifs insuffisants pour réaliser du « fait maison » pour les élèves, en sachant que pour certains élèves c'est leur seul repas équilibré et frais.*
- **Remettre en place les postes de magasiniers en cuisine :** *sur plusieurs établissements où il y a un manque d'effectifs et parfois aucun équipement de manutention (Tire palette ...), ces tâches sont réalisées par les agents cuisine ce qui leur cause une surcharge de travail.*
- **Augmenter les effectifs pour mieux produire** : *il y a souvent des retards de service et des heures supplémentaires générées par le manque d'effectifs malgré la bonne volonté des chefs de cuisine.*

▸ POUR LES AGENTS D'ACCUEIL :

- **Revaloriser le poste d'agent d'accueil, car il est essentiel dans un établissement** : *Souvent considéré comme un poste négligeable et sans compétence particulière, il est en réalité indispensable au sein de l'établissement ; Outre ses missions d'accueil physique et téléphonique, l'agent a en charge la sécurité de l'établissement (Vigipirate ou incendie). De plus l'agent d'accueil est sollicité pour des missions autres que les siennes, exemples la reprographie ou le pliage du courrier.*

▸ POUR LES AGENTS MAGASINIER ET LINGERIE

- **Indispensables au bon fonctionnement de l'établissement, ces postes doivent être nécessairement maintenus.** *Ce sont les grands oubliés, car généralement peu ou pas pourvus, leurs missions sont redistribuées aux AEG pour la lingerie et le magasinage aux responsables de services (chefs de cuisine et responsables de secteurs).*

▸ POUR LES AGENTS DE MAINTENANCE

- **Un atelier digne, en adéquation avec les interventions** : finis les aménagements faits de bric et broc avec la récupération d'anciens meubles de salle de cours, parfois dans des sous-sols humides sans aération !

- **Une zone de stockage de produits dangereux** : *ne plus être dans la même pièce que des combustibles (essence, peinture, dissolvant etc.). Stockages de produits dangereux, sans bac de rétention, sur des étagères.*
- **Avoir de l'outillage professionnel et sécurisé** : *en finir avec l'outillage de premier prix pour réaliser des économies de bout de chandelle. (Nous sommes des professionnels).*
- **Être équipés avec des machines qui correspondent aux espaces verts de l'établissement :** *Stop à la tondeuse à gazon pour 3 hectares de pelouse !*
- **Les missions premières pour un agent de maintenance sont la maintenance et la sécurité de l'établissement :** *l'agent de maintenance n'est pas un livreur ni un déménageur, ou même un postier.*

▸ POUR LES RESPONSABLES DES SERVICES ET LES CHEFS DE CUISINE

- **Avoir un bureau digne pour travailler et accueillir les agents** : *fini, le bureau dans l'atelier pour les responsables de service ! Fini, les chefs de cuisine installés dans une réserve. Nous voulons des bureaux au même titre que le personnel de l'Education Nationale.*
- **Une salle de réunion pour les agents de la Région :** *Stop ! les réunions dans les réfectoires ou entre deux couloirs.*
- **Aider les chefs et les responsables par des procédures rédigées par la Région pour harmoniser les établissements, afin d'avoir un fonctionnement clair et uniformisé :** *nous ne sommes plus au moyen-âge !*
- **Avoir du personnel formé et qualifié pour faciliter l'organisation des services** : *une organisation avec les moyens du bord ne devrait pas être la règle, en 2022 c'est anormal et épuisant pour tous.*

SUR CERTAINES ATTRIBUTIONS ET LEURS PÉRIMETRES, DEMANDER À LA RÉGION, UN POSITIONNEMENT CLAIR, PAR ECRIT

▸ LES FONCTIONS NON REGIONALES DANS LES LYCEES :

- **Un établissement qui loue ses locaux au Greta** : *Qui doit entretenir les locaux loués par le GRETA ? L'agent est-il en cumul d'activité ?*
- **Le pliage, l'affranchissement et l'envoi du courrier** : *Qui est chargé de cette mission ?*
- **Les tenues de sport des élèves (chasubles etc.…) nettoyées par les agents alors qu'il n'y a pas de lingère :** *Est-ce normal ?*

- **Les transports incessants (commandes pédagogiques, déplacement au SIEC pour le bac, navette etc.) alors que nous manquons d'effectifs** : Est-ce normal ?
- **Le transport des copies d'examens, mission de l'éducation nationale** : *même dans le Mémento on ne trouve pas le « qui fait quoi » à ce sujet. Si un agent est sollicité dans ce cadre alors que ce n'est pas sa mission, que doit-il faire ? cela est-il considéré comme un cumul d'emploi hors temps de travail ? quelle rémunération supplémentaire ?*

▸ LE PÉRIMÈTRE DE LA DIRECTION FONCTIONNELLE

- **Définir les procédures d'allégement des tâches quand il y a un manque d'effectifs** : *qui fait quoi et comment ? Car nos administrations attendent une prestation, peu importent les moyens humains.*
- **Communiquer sur les contraintes métiers et le cadre de nos missions à nos administrations fonctionnelles** : *ne pas laisser entendre que tout est possible et que tout est faisable au détriment des agents.*
- **Rééquilibrer les vœux Région pour l'achat de matériel :** *aujourd'hui, la priorité va à l'achat de matériel pédagogique au détriment de matériel technique qui permettrait de réduire la pénibilité des agents des services techniques. Exemple, un lycée avec 13 agents d'entretien = 1 seule machine autolaveuse pour 3 bâtiments et 3 niveaux. Que fait la Région à ce sujet ?*
- **Encadrer l'ouverture des lycées avec des cat A ou B :** *Un lycée ouvre généralement à 6h00 du matin sans encadrement car les cadres commencent à 8h00. Le lycée peut-il ouvrir sans la présence de cadre ?*
- **La loge commence environ à 8h00 et les agents sont déjà en activité depuis 2h, durant ces heures ils sont sans sécurité (le système de sécurité incendie se trouve dans la loge) et généralement ils se retrouvent isolés.** *Doit-on ouvrir la loge à 6h00 pour assurer la sécurité des agents ? (Ce qui se fait sur les établissements avec internat). Quelles sont les procédures pour les agents en cas de danger et qu'ils sont isolés dans l'établissement ?*
- **Mettre en place le DUERP et toute la signalétique nécessaire dans le cadre de la sécurité :** *car il est rarement présent dans les lycées, et quand le DUERP est présent, il est soit inaccessible ou inconsistant (sur les postes de travail aucune indication des consignes de sécurités obligatoires devant des machines). Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), est-il obligatoire ?*
- **Des locaux techniques réquisitionnés par la direction fonctionnelle** : *des locaux polyvalents archive + réserve.*

▸ LA COMMUNICATION AVEC L'ANTENNE RH ET LE REFERENT RH

- **Les remontées et le suivi des analyses accident :** *comment l'agent peut-il s'assurer des bonnes transmissions des éléments de l'accident ? Et s'il y a un départ avec les pompiers que se passe-t-il pour le suivi, y a-t-il un document de référence ?*
- **Signalement par un agent** : *un agent peut-il faire un signalement (harcèlement, mise en danger…) directement auprès de son référent RH sans craindre pour sa carrière ?*
- **Alerter le référent RH :** *un agent qui fait une alerte au réfèrent RH sur un dysfonctionnement de la direction fonctionnelle, est-il normal que le réfèrent RH transmette l'alerte au gestionnaire sans réaliser une enquête ? Ou même effectuer une médiation ? Au lieu de ça, c'est le lanceur d'alerte qui est sanctionné alors qu'il doit être protégé comme le stipule la loi.*
- **Harcèlement sexuel ou moral au travail :** *Quelles sont les procédures ? Comment donner l'alerte ? Comment protège-t-on une victime ? Y a-t-il un délai entre le signalement et la protection de l'agent ?*

▸ QUE FAIT LA RÉGION POUR LES EMPLOIS PRÉCAIRES ?

- **Un agent contractuel** *qui a les mêmes missions et le même engagement qu'un titulaire, vit, à la différence de ce dernier, dans l'angoisse et dans l'attente de son renouvèlement de contrat, car lorsqu'arrive les vacances d'été il se retrouve au chômage. De plus il est souvent considéré comme le « bouche-trou » de service, et il est déplacé comme un pion sans que l'on se souci de sa vie familiale.*
- **Les agents contractuels de nationalité étrangère** : *Il faut arrêter de proposer plus de précarité en proposant des CDI au lieu d'accompagner les agents afin qu'ils obtiennent leur nationalité française, car sur le terrain il n'y a pas de doute sur leur engagement à la France. Nous savons le faire pour des footballeurs alors faisons le pour nos agents, car ils le méritent.*

LE CONSTAT DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL EST ACCABLANT, AUJOURD'HUI, NOUS VOUS DEMANDONS DE FAIRE APPLIQUER LA REGLEMENTATION !