

Diabète et Travail

• Définition :

Le diabète est une maladie chronique qui apparaît lorsque le pancréas ne produit pas suffisamment d'insuline ou que l'organisme n'utilise pas correctement l'insuline qu'il produit. L'insuline est une hormone qui régule la concentration de sucre dans le sang.



• Hypoglycémie

Les signes peuvent être : tremblements, pâleur, trouble de la parole, trouble de l'équilibre, trouble de l'humeur, perte de connaissance brutale.

C'est pourquoi de nombreuses activités et métiers sont déconseillés aux personnes traitées à l'insuline.

• Hyperglycémie

Les signes peuvent être : fatigue, soif, langue sèche, urines abondantes, perte de poids.

Si le diabète est déséquilibré, les hyperglycémies répétées et prolongées peuvent générer, au fil du temps, de graves complications au niveau de certains organes (yeux, reins, nerfs, cœur, artères, organes sexuels...).

• Postes de sécurité et diabète

Les postes de sécurité suivants sont contre-indiqués en cas de diabète déséquilibré pouvant entraîner des malaises hypoglycémiques : travail en hauteur, manipulation d'outils dangereux, conduite de véhicules et engins, poste de travail isolé...

• Eléments professionnels défavorables

Travail posté, travail de nuit, efforts physiques intenses, risques infectieux ou traumatiques, stress, impossibilité de repas à horaires réguliers, impossibilité d'effectuer des autocontrôles de la glycémie et la prise de traitement



• Rôle de l'entourage au travail

Il n'y a aucune obligation à informer votre employeur ou vos collègues que vous avez un diabète.

Par contre, il peut être conseillé

- d'en parler avec une personne qui travaille avec vous et de lui expliquer quelle aide elle pourrait vous apporter si nécessaire (hypoglycémie),
- de garder toujours sur vous la liste des traitements que vous prenez

Dans ce numéro :

| | |
|-------------------------------|----|
| Diabète et Travail | P1 |
| Point réglementaire | P1 |
| Accueil sécurité | P2 |
| Reclassement tardif | P2 |
| Bore-out | P3 |
| Accident d'exposition au sang | P4 |
| Fortes chaleurs | P4 |

MON PLUS
GRAND
HANDICAP ?



C'EST QUE
LE MIEN NE
SE VOIT PAS.

RQTH

Les personnes ayant un diabète ont la possibilité de demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Point réglementaire : AIPR

L'AIPR, Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux, est une habilitation obligatoire qui doit être obtenue avant le 1er janvier 2018. Cette obligation est une étape nouvelle de la réforme anti-endommagement relative au renforcement des compétences des intervenants en préparation et exécution des travaux à proximité des réseaux. Elle concerne trois catégories de personnes : Concepteurs, encadrants et opérateurs.

L'accueil sécurité dans la collectivité

Accueillir un nouvel agent dans la collectivité, quel que soit son statut est une étape primordiale pour favoriser la réussite de sa prise de fonction et intégrer la sécurité dans ses activités.

• Obligation de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale est tenue d'organiser une **formation pratique « accueil sécurité »** et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité pour tous les agents de droit public ou privé de la collectivité ou intervenant pour le compte de celle-ci dans les situations suivantes :

- Lors de l'entrée en fonction des agents, à la suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation de locaux,
- En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle grave ou à caractère répété,
- A la demande du service de médecine professionnelle et préventive après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou une maladie professionnelle,
- Pour les agents intérimaires et les agents des entreprises extérieures intervenantes.

• Animation et mise en place de cet accueil

Le Directeur Général des Services, le responsable des ressources humaines, un responsable hiérarchique, les collègues de travail ainsi que l'assistant et/ou conseiller de prévention sont des intervenants qui peuvent co-animer l'accueil sécurité.



• Approche collective et individuelle

Il doit y avoir **une approche collective** qui porte sur :

La collectivité : site, organisation de la collectivité et du personnel, locaux sociaux, fonctionnement et règles de vie commune, acteurs de la prévention, registres de sécurité, document unique, ...

Les conditions de circulation sur les lieux de travail : règles de circulation des véhicules et des engins, signalisation, ...

La conduite à tenir en cas d'incendie : alerte, issues et dégagements de secours, agents formés à la manipulation des extincteurs, ...

Les conditions d'exécution du travail : modes opératoires, comportements à observer aux différents postes de travail, fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, équipements de protection individuelle, ...

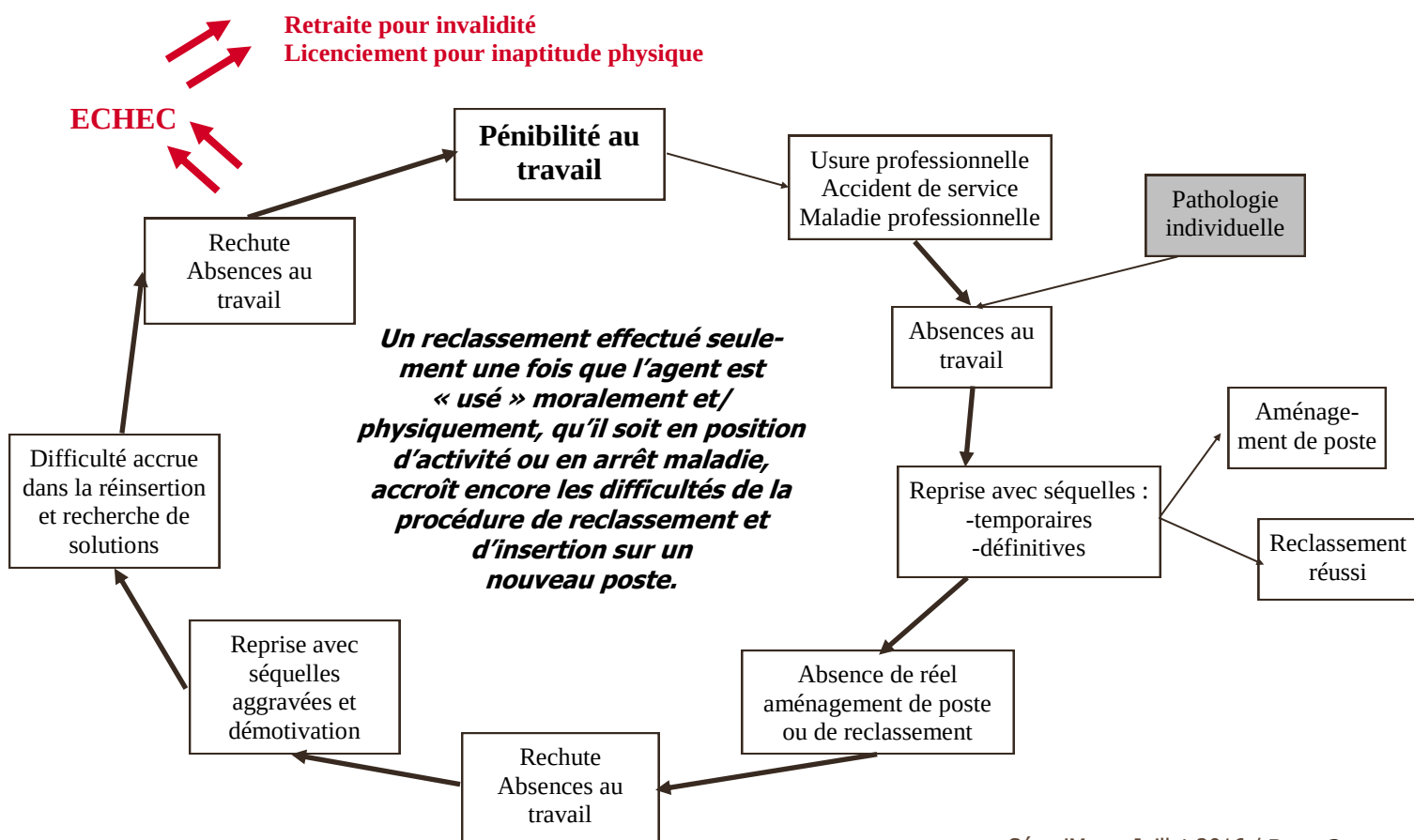
Les dispositions à prendre en cas d'accident, d'intoxication ou de sinistre : procédure d'alerte, agents formés aux premiers secours, sauveteurs-secouristes du travail, ...

Les responsabilités encourues (pénales, civiles, ...).

Et **une approche liée à l'individu**, à son activité et notamment au port de protections individuelles.

De plus, les agents affectés à des activités particulières doivent suivre une formation spécifique (formations à la conduite en sécurité, habilitation électrique, ...).

Reclassement tardif, un cercle vicieux



BORE-OUT : **une nouvelle terminologie qui décrit en réalité** **une pratique très ancienne**

Le « bore out » couvre tout simplement la « mise au placard » de l'agent.

De ce fait, le refus persistant de l'administration de confier à un fonctionnaire en activité des missions effectives revêt un caractère illégal. En effet, les fonctionnaires en activité ont droit à être affectés dans un emploi correspondant à leur grade.

La placardisation se concrétise d'abord à travers des changements d'affectation ou changements de bureaux non motivés par l'intérêt du service, mais par la volonté d'évincer le fonctionnaire. Elle s'apprécie ensuite en fonction des tâches qui sont confiées à l'agent et ceci indépendamment de la circonstance que ce dernier conserve l'intégralité de son traitement ou de ses primes.

Caractérise ainsi une faute de l'administration, le fait d'affecter un personnel sur un emploi sans qu'aucune tâche ne lui soit confiée, le fait de lui confier une mission sans aucun travail effectif, ou encore le fait de restreindre ses attributions de façon significative tout en le déplaçant de bureau. C'est ainsi que de nombreuses mutations décidées unilatéralement par l'administration sans rapport avec le comportement de l'agent, justifiées par aucune utilité de service, accompagnées de refus de toute formation professionnelle et qui aboutissent à ce que l'agent se retrouve dans un local de maintenance, sans bureau, ni instrument de travail, caractérisent un comportement fautif de la personne publique engageant sa responsabilité.

Des changements successifs d'affectations et une diminution des responsabilités prises à l'égard d'un fonctionnaire ne caractérisent pas nécessairement un harcèlement ou une sanction déguisée, dès lors que ces mesures ont été prises dans un autre intérêt que celui du service ou bien de la même manière, il y a lieu de prendre en considération le comportement de l'agent et notamment de tenir compte de la part de responsabilité de ce dernier dans la survenance de sa situation d'inactivité.

Le Conseil d'État a jugé récemment dans le cas d'une mise à l'écart d'un fonctionnaire constitutive d'une dégradation de ses conditions de travail, susceptible d'être qualifiée juridiquement de harcèlement moral, que le droit pour tout agent de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue une liberté fondamentale et que de ce fait, le fonctionnaire peut agir en référé liberté à l'encontre de son administration en vue de faire cesser cette situation et d'obtenir d'occuper un emploi pourvu de réelles missions, dans le respect des règles statutaires qui régissent sa situation.

Le « bore-out » n'est donc nullement une nouveauté en droit de la fonction publique. Il est intéressant de constater que la placardisation va de pair avec la difficulté ou l'impossibilité de licencier.



Accident d'Exposition au Sang, AES

• Qu'est-ce qu'un AES ?

Un AES est défini par un contact avec du sang ou un liquide biologique contaminé, lors d'une piqûre avec une aiguille, d'une coupure avec un objet tranchant ou par contact avec du sang ou du liquide contaminé sur une plaie, une peau non intacte ou une muqueuse.

• Qui est concerné ?

- Toute personne qui, dans un établissement de soins ou de prévention, exerce une activité l'exposant au sang et aux liquides biologiques, soit directement, soit indirectement (infirmiers, aides-soignants, agents sociaux, ...).

- Toute personne qui, en dehors d'un établissement susmentionné, peut être amenée à ramasser une seringue, une aiguille, un morceau de verre contaminé par du sang, des liquides biologiques (agents d'entretien, agents des espaces verts, agents de la voirie, agents de collecte ou de tri des déchets...).

• Quels sont les risques ?

Un tel accident expose à un risque de transmission des virus VHB (hépatite B), VHC (Hépatite C), VIH (SIDA) et tétanos. D'autres contaminations bactériennes ou virales peuvent exister en dehors de ces accidents.

Comment prévenir les AES ?

Vaccination du personnel exposé :

Elle est définie par le médecin de prévention selon le risque d'exposition et les situations de travail.

La vaccination contre l'hépatite B est obligatoire pour toute personne d'un établissement de soins ou de prévention exerçant une activité l'exposant au sang et aux liquides biologiques.

Le respect des précautions générales d'hygiène, après évaluation du risque :

port d'équipements de protection individuelle (gants anti-coupure et anti-perforation, lunettes de sécurité...), information et formation du personnel (ne pas « recapuchonner » les aiguilles, regarder

les déchets à ramasser avant de les prendre à la main...) et utilisation d'outils mis à disposition (pince à déchets, conteneur imperforable, ...).



**ACCIDENT
D'EXPOSITION
AU SANG**



AES : Conduite à tenir

1° Ne pas faire saigner, nettoyer abondamment la plaie à l'eau et au savon doux, rincer puis sécher.

2° Appliquer l'antiseptique (Dakin stabilisé ou Bétadine dermique) par trempage de la zone lésée, sinon appliquer un pansement imbibé, pendant 5 à 10 minutes.

3° Prévenir le supérieur hiérarchique et consulter un médecin des urgences pour une évaluation du risque de transmission virale (présenter le carnet de vaccinations et le résultats de sérologie de l'hépatite B).

4° Faire une déclaration d'accident de service dans les meilleurs délais

Fortes chaleurs

Contre le coup de chaleur, un verre d'eau tous les quarts d'heure...



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL

**Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale du Cantal**
Village d'Entreprises
14, Avenue du Garric
15000 AURILLAC

Service de prévention :

Tél. 04 71 63 87 68
Fax 04 71 63 89 36
Site www.cdg15.fr
Mail prevention@cdg15.fr

**Le service de prévention
du Centre de Gestion du Cantal
vous souhaite un bel été**

Ont participé à la rédaction :

Contact