

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Pourquoi avez-vous fait appel au CDG15 pour la réalisation du Document Unique ?

Je suis vice-président du CDG15 en charge du Pôle Santé au Travail et à ce titre, il me semblait indispensable de me mettre en conformité avec la réglementation sur l'évaluation des risques professionnels, obligatoire dans la FPT depuis 2001. Ce Document Unique n'existait pas dans ma collectivité.

Quelles étaient vos attentes ?

Je souhaitais qu'un état des lieux soit effectué et que les agents soient sensibilisés aux risques professionnels sur leur lieu de travail et leur rappeler leurs droits et leurs devoirs en matière de prévention.

Comment s'est déroulée l'intervention du CDG15 ?

J'ai tout d'abord informé le Conseil municipal de cette action, puis j'ai prévenu les 5 agents de la visite d'une assistante de prévention le 08/11/2021 sur la journée. Des heures de rendez-vous ont été fixés à l'avance, en fonction de leur emploi du temps et pour que l'assistante de prévention puisse les rencontrer en situation. M. BEDOUSSAC et M. BAZELLE, mes adjoints ont pu en discuter et poser des questions sur cette démarche de prévention. Chaque agent a été rencontré individuellement. Certains étaient inquiets, mais les entretiens se sont bien déroulés grâce à l'écoute et aux échanges sur leur métier.



M. FAUBLADIER Jean-Michel
Maire de Lascelle
Vice-président du CDG15

Dans ce numéro :

Le DUEVRP.....	P1
Le bureau assis debout électrique.....	P1
La médecine préventive évolue.....	P2
Les pratiques addictives.....	P3, P4, P5
C'est arrivé près de chez vous.....	P6
Actus juridiques.....	P7
Du nouveau pour le reclassement des agents	P8
L'écobuage.....	P8

Comment allez-vous utiliser le Document Unique dans vos prochaines actions de prévention ?

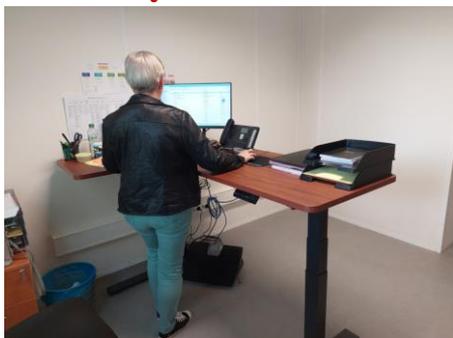
Ce document composé de plusieurs tableaux correspondant aux unités de travail dans ma collectivité m'a été transmis mi-janvier 2022 avec quelques explications. Depuis, nous avons fait l'acquisition de chaussures de sécurité et de tabliers pour les cantinières. La commune a fait l'acquisition d'un lave-linge pour laver les torchons et pour l'entretien des vêtements du personnel. L'agence postale a été réorganisée et a bénéficié d'un nouvel agencement. Tous les agents ont été rencontrés par le service de médecine du travail. D'autres actions seront menées dans les années à venir en fonction du budget de la commune et des besoins des agents.

Souhaitez-vous passer un dernier message en lien avec cette expérience ?

Je ne peux qu'encourager mes collègues élus à faire à leur tour appel au service de prévention afin d'être accompagnés dans la mise en place de leur DUEVRP.

LE BUREAU ASSIS DEBOUT ÉLECTRIQUE

L'avis de Sylvie VECHAMBRE de La Communauté de Communes de Sumène Artense (15240)



Les bureaux assis debout permettent de passer rapidement de la position assise à la position debout et inversement et peuvent répondre aux nombreux problèmes de troubles musculosquelettiques des agents contraints de travailler assis devant un ordinateur.

En février, la Communauté de Communes Sumène Artense a fait le choix lors de la réfection de ses bureaux, d'acquiescer un **bureau assis debout électrique**.

Une de ses agentes souffrait de douleurs dorsales et lombaires importantes ainsi que de maux de jambes liés à une position assise tenue trop longtemps. Elle en avait fait la demande auprès de sa hiérarchie.

Le matériel a été choisi auprès d'un fournisseur de mobilier de bureau qui l'a installé et qui a expliqué le fonctionnement relativement simple : une télécommande située devant le plateau du bureau, permet de le régler à la hauteur voulue.

L'investissement réalisé est de 969,00 € HT.

Depuis, l'agente ne souffre presque plus ni du dos, ni de ses jambes car elle se lève et s'assoie dès que les douleurs commencent à paraître. Elle recommande vivement ce matériel.

La collectivité a réussi son pari d'améliorer les conditions de travail quotidiennes de cet agent et de préserver sa santé.

Nous remercions vivement Mme Sylvie VECHAMBRE, Adjoint Administratif Principal 2ème classe, ainsi que la CC de Sumène Artense d'avoir bien voulu répondre à nos questions et qui nous ont permis de publier les photos de cet article.



La médecine préventive dans la Fonction publique territoriale évolue

Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale a été publié le 15 avril. Il vise à répondre aux difficultés de fonctionnement des services de médecine de prévention découlant des pénuries de médecins auxquelles les employeurs territoriaux sont confrontés.



Le médecin de prévention devient le médecin du travail.

Les visites périodiques sont remplacées par des « visites d'information et de prévention »

L'examen médical périodique qui devait avoir lieu au minimum tous les deux ans est remplacé par une visite d'information et de prévention. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation.

Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cette visite d'information et de prévention se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

Indépendamment de cela, l'agent peut aussi bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

L'autorité territoriale peut aussi demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit alors informer l'agent de cette démarche.

Des autorisations d'absence sont accordées par l'autorité territoriale pour permettre aux agents de bénéficier des examens médicaux et des visites.



La pluridisciplinarité est renforcée

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail. De plus, afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de

travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail et de secrétariat médico-social, à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines.

Le champ de compétences des médecins du travail est aussi étendu en matière d'évaluation et de signalement des risques professionnels :

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'évaluation des risques professionnels,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents,
- l'hygiène générale des locaux de service,
- l'hygiène dans les restaurants administratifs,
- l'information sanitaire.



Le décret ouvre la possibilité du recours à la télé médecine

Ces services peuvent désormais recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Préalablement, l'agent doit en être informé et son consentement est recueilli par écrit. Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques doivent assurer le respect de la confidentialité.

Le médecin du travail doit évaluer, dans le cadre de sa mission d'animation et de coordination du service, l'opportunité de la téléconsultation en médecine du travail, notamment au regard du motif de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation des agents.

L'impact pour le service de médecine de prévention du CDG 15

Le service de médecine préventive du CDG 15 fonctionne déjà dans un cadre pluridisciplinaire à l'égard des collectivités territoriales qui lui sont affiliées et de certains services de l'Etat.

Les visites médicales seront désormais remplacées par des «visites d'information et de prévention» assurées par notre médecin du travail ou notre infirmière mais la périodicité de ces visites ne change pas et reste bisannuelle.

Pour tout renseignement, contactez le secrétariat du service de médecine préventive au 04 71 63 89 43



CAUSE MAJEURE de mortalité précoce en France, la consommation de substances psychoactives constitue une question de santé publique prééminente. Invariablement, il s'agit d'un sujet qui se retrouve dans le monde du travail et il est encore trop souvent traité en entreprise de façon individuelle, sous le prisme médical ou de la sanction disciplinaire. Quel est le rôle de l'employeur dans la prévention de ces consommations à risques ?

Qu'est-ce qu'une addiction ? Qu'est que la dépendance ?

Une **addiction** est définie comme la dépendance à une substance ou à une activité, avec des conséquences nuisibles sur la santé.

La **dépendance**, c'est l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives.

Quelles sont les substances addictives ?

L'alcool, le tabac, les médicaments psychotropes et le cannabis sont les substances psychoactives les plus consommées chez les travailleurs. Les consommations existent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

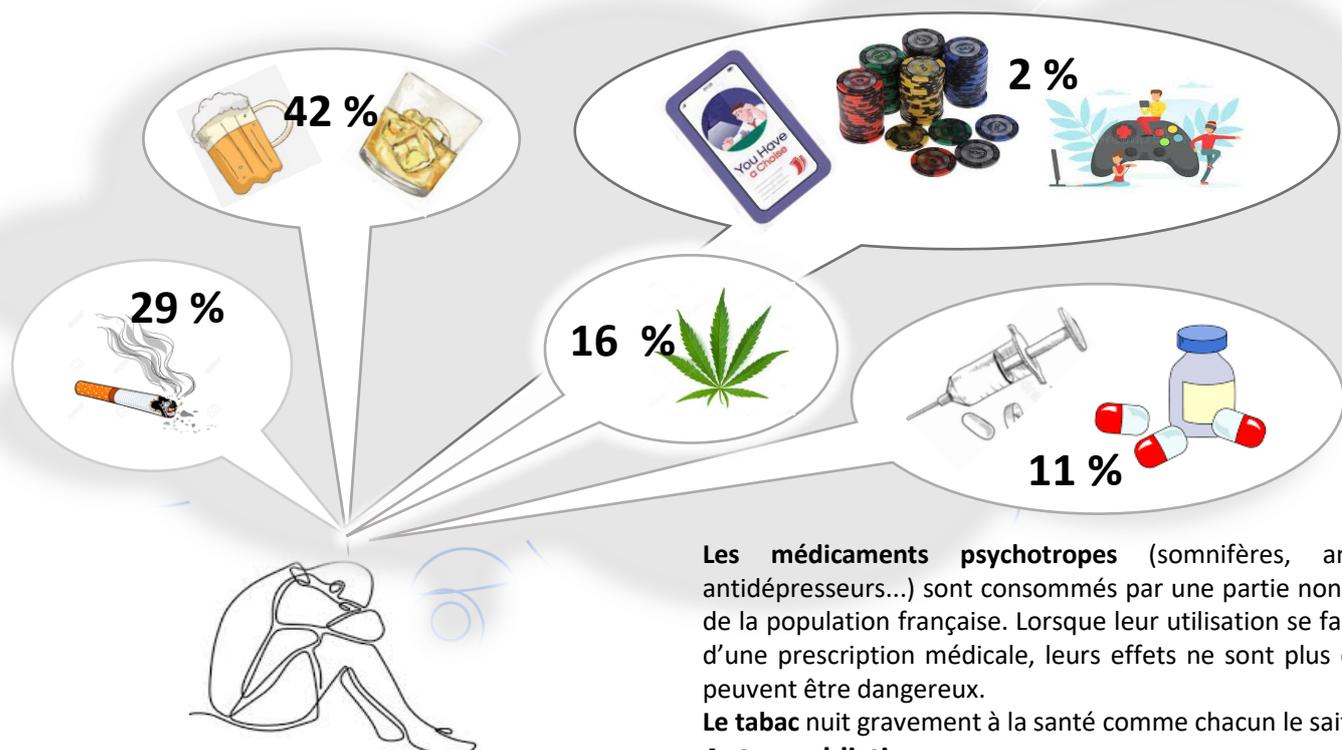
Substances psychoactives

L'**alcool** est la substance psychoactive la plus consommée en France : plus de 41 000 000 personnes en consomment chaque année. La consommation d'alcool est responsable d'une diminution de la vigilance et des réflexes, de troubles de la vision, de troubles du comportement et de maladies chroniques.

Le **cannabis** se présente essentiellement sous forme d'herbe ou de résine. La vigilance, les réflexes et les capacités de mémoire sont diminués, puis une forte angoisse ou un malaise peut survenir, de même que des troubles de la vision. Ces effets surviennent dès les 15 premières minutes qui suivent l'inhalation d'un « joint » et peuvent durer plusieurs heures.

La **cocaïne** existe sous forme de poudre blanche et peut être transformée en « crack ». La cocaïne est « sniffée », fumée ou injectée dans les veines par 400 000 personnes chaque année entraînant très vite une dépendance associée à des troubles de la mémoire, une forte anxiété et une dépression.

L'**ecstasy** et l'**héroïne** sont d'autres substances psychoactives. L'héroïne rend ses consommateurs rapidement dépendants.



Les **médicaments psychotropes** (somnifères, anxiolytiques, antidépresseurs...) sont consommés par une partie non négligeable de la population française. Lorsque leur utilisation se fait en dehors d'une prescription médicale, leurs effets ne sont plus contrôlés et peuvent être dangereux.

Le **tabac** nuit gravement à la santé comme chacun le sait !.....

Autres addictions

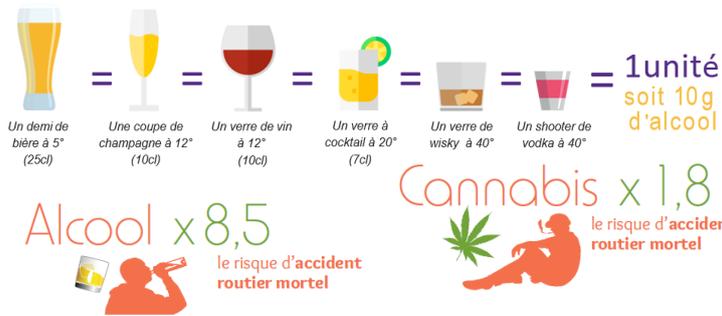
Des pratiques addictives peuvent également concerner le travail, l'utilisation d'**Internet**, du **téléphone portable** et des **jeux vidéo** (technodépendance).

Les **jeux d'argent** peuvent aussi être addictifs.

Tout le monde n'a pas le même risque de développer des troubles liés à un usage.

Il existe plusieurs comportements face aux addictions : de l'usage simple à l'abus (consommation répétée responsable de complications au niveau de la santé ou de la vie privée ou du travail) jusqu'à la dépendance (désir puissant de continuer la consommation et perte de contrôle de sa vie).

Les consommations de substances psychoactives, même à faible dose, comportent des risques pour la santé (dépression, dépendance, cancers...) et la sécurité des agents : le risque d'accident du travail grave, la conduite sous l'emprise de l'alcool ou du cannabis peut entraîner des accidents de la route mortels....



Les fonctions de substances psychoactives au travail

Anesthésier les tensions physiques, Calmer les angoisses, la douleur et l'ennui

Stimuler, rester éveillé, assurer, enchaîner, Optimiser ses capacités mentales et physiques

Récupérer, lâcher prise, dormir, Redescendre, décompresser

S'intégrer, se positionner par rapport aux autres, Se faire reconnaître par le groupe

Les pratiques addictives ont des origines mixtes, liées à la vie privée, mais aussi à la vie professionnelle.

En effet, le travail a un effet paradoxal vis-à-vis des consommations de substances psychoactives. Alors qu'avoir un emploi peut être protecteur, certaines conditions de travail peuvent favoriser la consommation de substances psychoactives : pots ou repas d'affaires avec boissons alcoolisées, travail au contact du public, travail avec horaires atypiques, port de charges lourdes, ambiances thermiques...

Quels sont les enjeux de la prévention

Enjeu de sécurité ⇒ éviter les accidents du travail et de trajet)

Enjeu de qualité ⇒ favoriser la concentration, la précision des tâches...

Enjeu de performance ⇒ favoriser l'apprentissage et l'adaptation)

Enjeu de santé ⇒ éviter les troubles somatiques et psychologiques

Enjeu de responsabilité ⇒ civil et pénal

Enjeu culturel ⇒ favoriser la convivialité et les liens sociaux

Quelles sont les responsabilités ?

Les responsabilités de l'employeur

- ☛ L'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des travailleurs.
- ☛ Une collectivité est responsable des dommages causés par les agents y compris lorsque ceux-ci sont sous l'emprise de substances psychoactives (ce n'est pas une cause d'exonération pour la collectivité).
- ☛ Une collectivité ne peut donc fermer les yeux sur les addictions ayant des conséquences sur la sécurité des usagers et/ou des agents.
- ☛ Outre sa responsabilité civile (indemnisation des victimes) la collectivité peut le cas échéant engager sa responsabilité pénale pour blessures ou homicide involontaire ou pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui. Les élus, l'encadrement, les collègues peuvent également engager leur responsabilité personnelle.

Les responsabilités de l'agent

- ☛ L'agent peut être pénalement et civilement responsable et être sanctionné par son employeur.

(voir les jurisprudences courantes).

Comment prévenir les risques liés aux addictions ?

Pour assurer la sécurité au travail au sein d'une collectivité ou d'un établissement, les mesures à prendre relèvent non seulement du règlement intérieur et des consignes dans le respect des libertés individuelles et collectives, mais aussi d'un dispositif de prévention basé sur l'information, la sensibilisation et la pédagogie

La démarche de prévention des risques professionnels liés aux conduites addictives doit être organisée à tous les stades du risque

Prévention primaire

Agir en amont sur les facteurs de risques professionnels (organisation et conditions de travail...)

Prévention secondaire

Repérer et gérer précocement dès qu'une situation de risque se présente (règles, procédures, tests, encadrement...)

Prévention tertiaire

Agir dans le suivi des conséquences et dommages et accompagner les situations dégradées (protection, alerte, secours, accompagnement...)

Tous acteurs de la prévention

L'autorité territoriale met en place la politique de prévention et de la sécurité au travail. Elle respecte et fait respecter la réglementation..

Le Comité technique et le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conseillent l'autorité territoriale et les agents.

L'encadrement veille à l'application des consignes, à la bonne réalisation de l'activité et aux conditions de travail sur les postes.

L'assistant ou le conseiller de prévention conseille et assiste l'Autorité territoriale dans la mise en œuvre de la prévention des risques.

Les agents assurent leur sécurité ainsi que celle d'autrui du fait de leurs actes et ils respectent les consignes de sécurité.

Le médecin et son équipe pluridisciplinaire du service de Santé au travail conseillent l'autorité territoriale, informent, consultent et assistent les personnes en difficulté.

Les mesures de prévention

Rédaction du document unique : l'évaluation du risque lié aux consommations de SPA (substances psychoactives) fait partie de l'évaluation des risques de la collectivité.

Mise en place d'un règlement intérieur afin de définir les limites ou l'interdiction de consommation, formaliser les droits, les obligations et les sanctions applicables, définir la possibilité de contrôler l'alcoolémie.

Information et communication de tous les agents sur la démarche de prévention de l'autorité territoriale.

Formation des acteurs de la prévention : encadrants et personnes amenées à intervenir.

Procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

- **Alerte de l'employeur** : Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié et/ou des tiers.
- **Retrait de la personne** de toute activité dangereuse.
- **Demande d'avis médical** : Un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut en effet être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive.
- **Respect de la vie privée** du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement.

... C'est arrivé près de chez vous

Récit de l'accident :

Le 4 novembre 2021, vers 16h30, un accident de service s'est produit dans le Cantal.

Un agent technique communal, stagiaire, depuis juillet 2021 dans cette collectivité, a été blessé lorsque sa tondeuse débroussailleuse autoportée AK85 homologuée en 2009, après 2 tonnes lui est retombée sur la main gauche (multiples fractures des doigts et sectionnement des tendons).

L'agent rejoignait le véhicule de service après avoir fini de tondre un talus ; la roue de l'engin est tombée dans un trou et l'a ainsi déséquilibré. Il était équipé de vêtements et d'équipements de protection individuels adaptés à son activité (vêtements ajustés et chaussures de sécurité, gants et bouchons d'oreille moulés).

Après avoir appelé les secours, les gendarmes puis les pompiers ont pris en charge le blessé qui a été transporté à l'hôpital. Les lésions constatées sont : 4 fractures aux doigts et 2 tendons sectionnés. Le lendemain, l'agent a été opéré à la clinique de la Châtaigneraie par un chirurgien spécialiste de la main ; l'arrêt de travail, les soins et les séances de kinésithérapie se sont poursuivis jusqu'au 31/03/2022.

Rappel des consignes de sécurité :

Il incombe à l'autorité territoriale **d'informer et de former les agents** sur les risques qu'ils encourent lors de leur intervention ainsi que sur les moyens de prévention et de protection pour s'en préserver. **Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité doit également leur être dispensée**, par exemple, en interne, par l'assistant de prévention, le responsable hiérarchique ou toute autre personne compétente de la collectivité.



Avant de commencer la tonte et le débroussaillage, il importe de **faire un repérage du terrain** et de retirer les bouteilles, les gros cailloux et noter les obstacles. **Le matériel et l'équipement doivent être appropriés à l'activité et vérifiés** (état du moteur, des lames, des fils électriques, des sangles, des EPI...).

Conformément à l'article R.4324-31 du Code du Travail , « **lorsque le risque de retournement ou de renversement d'un équipement de travail mobile ne peut pas être complètement évité, cet équipement est muni soit d'une structure l'empêchant de se renverser de plus d'un quart de tour, soit d'une structure ou de tout autre dispositif d'effet équivalent garantissant un espace suffisant autour des travailleurs portés si le mouvement peut continuer au-delà de cette limite.** »

Ainsi, tout dépend de l'importance de la pente et des caractéristiques de la tondeuse autoportée. **Il est nécessaire d'analyser chaque situation de travail pour définir quels équipements de travail sont adaptés et quels moyens de prévention seraient les plus appropriés.**

Pour une utilisation sur un terrain plat, il n'est pas obligatoire que la tondeuse autoportée dispose d'une Structure de Protection Contre le Renversement (SPCR).

Par contre, si la tondeuse autoportée est amenée à être utilisée **en bordure de talus, en bordure de fossé ou sur un terrain en pente, elle devra comporter une SPCR, car il y a un risque de retournement.**



Cette SPCR doit porter une plaque indiquant qu'il s'agit bien d'une structure de protection et non pas d'un simple arceau. Aucune modification (ex : soudure, perçage) ne doit être effectuée sur cette structure sous peine de détériorer les caractéristiques mécaniques protégeant l'agent.

Si l'équipement ne possède pas de SPCR et qu'il n'est techniquement pas possible de lui en installer une, les conditions d'utilisation de la tondeuse autoportée devront être revues pour éviter tout risque de retournement. Pour de fortes pentes, il est indispensable de délaissier les tondeuses autoportées pour l'utilisation de débroussailleuses voire d'un outil à main ou pour l'utilisation de techniques évitant ou limitant les opérations de tonte et de débroussaillage (ex : bâchage, pâturage).



LE CONSEIL MEDICAL

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique annonçait la création des conseils médicaux en remplacement du comité médical et de la commission de réforme. [Le décret n°2022-350](#) organise la fusion des deux instances et diverses mesures liées à l'aptitude physique des fonctionnaires. Les dispositions du décret ont vocation à se déployer au 1^{er} février 2022 mais prévoit des dispositions transitoires.

L'équipe du CDG 15 se mobilise afin de vous proposer dans les meilleurs délais les nouveaux outils de saisine du conseil médical qui seront diffusés sur notre site internet.

Des temps d'échange et d'information seront programmés afin de présenter l'ensemble des actualités du Pôle Santé au Travail.

Suite à la réforme des instances médicales, dorénavant toutes les saisines devront être envoyées à l'adresse mail suivante : conseilmedical@cdg15.fr

Depuis le 1^{er} février 2022, le Comité médical et la Commission de réforme ont fusionné pour devenir le **CONSEIL MEDICAL** (ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 - décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale).

Pérennisation et généralisation de la MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

Expérimentée depuis 2018, la procédure de médiation préalable obligatoire est pérennisée et généralisée par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022, publié au journal officiel du 27 mars 2022.

Depuis le 1^{er} avril 2022, les recours formés contre les décisions individuelles " défavorables " concernant la situation de certaines personnes devront être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret prévoit ainsi les modalités de mise en œuvre de cette procédure de médiation préalable obligatoire et fixe en particulier les modalités et délai d'engagement de cette procédure. Il définit également les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire et identifie les instances et autorités chargées d'assurer cette mission.

La procédure de médiation préalable obligatoire est assurée par les Centres de Gestion dès lors que la collectivité ou l'établissement concerné a conclu au préalable une convention avec ceux-ci.

Dans le cadre de coopération régionale entre CDG, **le Centre de Gestion du Cantal a fait le choix de confier cette mission au Centre de Gestion de la Haute Loire (43)** pour les collectivités et les établissements territoriaux du département cantalien mais reste néanmoins, pour toutes questions, votre interlocuteur privilégié.

COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX (CST) : mise en place et compétences

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le **Comité Social Territorial (CST)**, nouvelle instance unique issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Cette instance sera mise en place à l'issue du **prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, qui aura lieu en fin d'année 2022**. Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur **le 1^{er} janvier 2023**.

Dans l'attente, les dispositions du Comité Technique et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de transformation de la fonction publique.

FORMATION AUX PREMIERS SECOURS DE SANTE MENTALE dans la fonction publique

3 millions de personnes sont atteintes de troubles psychiques sévères. Ces affections sont présentes au quotidien, surtout depuis la crise sanitaire où un français sur 3 souffre d'un état anxieux ou dépressif, selon Santé Publique France.

Mais comment réagir face à un usager désorienté ou un collègue en pleine crise d'angoisse ?

Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie tenues les 27 et 28 septembre 2021, avaient retenu l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent ».

Tous les employeurs publics doivent s'emparer du sujet du secourisme en santé mentale.



La circulaire du 23 février 2022 publiée le 04/03/2022 relative « **aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la Fonction publique** » vise à préciser les objectifs, sensibiliser les agents volontaires à la santé mentale, apporter les premiers secours et former des formateurs dans ce domaine ainsi que les modalités de ce dispositif afin qu'il puisse être généralisé à l'initiative des employeurs public, sur la base du volontariat des agents.

Par conséquent, **le CNFPT propose dès 2022, une formation aux premiers secours de santé mentale (PSSM)** sous l'égide de l'association PSSM France.

La période de préparation au reclassement (PPR) débute à compter de la réception par l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité.

Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.

Pour rappel, la période de préparation au reclassement a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation.

Le point de départ peut être reporté : le décret prévoit en effet que la date de début de cette période de préparation peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion, dans la limite d'une durée maximale de deux mois.

Le fonctionnaire est alors maintenu en position d'activité pendant cette période de report. Lorsque l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales lors de la saisine du conseil médical ou de la réception, par l'autorité territoriale, le président du CNFPT ou le président du centre de gestion, de son avis, la période de préparation au reclassement débute à compter de la reprise des fonctions de cet agent.

De même, si l'agent bénéficie de ce type de congés au cours de la période, **la date de fin de la période de préparation au reclassement est reportée de la durée de ce congé.**



A l'issue de la période de préparation au reclassement, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximale de trois mois. L'agent qui refuse le bénéfice de la période de préparation au reclassement est invité à présenter une demande de reclassement.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant. Ce nouveau décret rajoute que le fonctionnaire perçoit aussi l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire.

En l'absence de demande de reclassement présentée par le fonctionnaire, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion peut, après un entretien avec l'intéressé, décider de proposer au fonctionnaire reconnu inapte à titre permanent à l'exercice des fonctions correspondant à son grade, qui n'est ni en congé pour raison de santé, ni en congé pour invalidité temporaire imputable au service, **des emplois compatibles avec son état de santé** pouvant être pourvus par la voie du détachement, dans les conditions fixées aux troisième et quatrième alinéas du même article.

Pendant l'entretien, l'agent peut être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle, un conseiller carrière ou par un conseiller désigné par une organisation syndicale.

Le fonctionnaire peut former un recours gracieux contre la décision par laquelle l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du centre de gestion a engagé la procédure de reclassement. L'autorité compétente statue sur ce recours après avis de la commission administrative paritaire dont l'agent relève.



Chaque année, la pratique de l'éco-buage et du brûlage des végétaux occasionne des accidents avec parfois des séquelles graves. Le feu peut vite devenir incontrôlable, être une gêne pour le voisinage et présenter des risques sanitaires.

L'ÉCOBUAGE est le brûlage de végétaux sur pied

Dans le département du Cantal, la pratique de l'éco-buage est réglementée par l'arrêté préfectoral N° 2019-0370 du 26/03/2019. Tout propriétaire doit faire une demande d'autorisation préalable 15 jours avant la date prévue, prévenir le maire 48 heures avant et informer le SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours) le jour-même.

Mesures préventives : Voir fiche du SDIS sur le site de la Préfecture du Cantal accompagnant l'arrêté préfectoral



LE BRULAGE DES VEGETAUX (produits de la tonte, de la taille, branchages...) est INTERDIT, sauf pour les agriculteurs et les forestiers. Les collectivités sont soumises aux mêmes règles que les particuliers. Les déchets verts sont considérés comme des déchets ménagers et constituent une pollution de l'air. Ils doivent être apportés dans les déchèrtes ou être transformés (paillage ou compostage).



Contact