

## RETOUR SUR LA MATINALE « PREVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ENTRETIEN DES LOCAUX »

Dans ce numéro :

Matinale prévention des risques.....	P1
La reconnaissance RQTH.....	P2
De nouveaux assistants de prévention.....	P3
Le travail en hauteur.....	P3
Visite du CHSCT.....	P4
Avis du médecin du travail.....	P4

*Le 6 juillet 2022, le service de prévention du CDG15 a organisé, pour la deuxième fois, une sensibilisation relative aux risques professionnels liés à l'activité d'entretien des locaux.*



Préalablement à cette action de communication, à laquelle une dizaine d'agents territoriaux ont participé, l'agent communal en charge de l'entretien de la cantine scolaire a mis en application de nouvelles techniques et essayé des matériels plus ergonomiques, et ce pendant une période d'un mois.

Cette expérience très satisfaisante a été partagée avec les participants. Une difficulté avait néanmoins été rencontrée pour l'entretien des sols, très mouillés et souillés notamment en cuisine, pour lesquels la manipulation du balai avec un bandeau était difficile. L'intervenant invité par le CDG15 a alors fait part de l'existence d'un nouveau matériel polyvalent optimisant le raclage des liquides et la récupération de toutes les poussières.

- ⚡ Le balayage avec le bord doté de plusieurs lamelles en caoutchouc qui captent la poussière,
- ⚡ Le nettoyage grâce au système central à velcro pour le positionnement d'un bandeau de lavage,
- ⚡ Le raclage à l'aide de la raclette en caoutchouc, permettant de récupérer liquides et salissures.

Nous remercions, Monsieur LENTIER, Maire de Vézac, de nous avoir accueillis.



La prochaine matinale sur ce thème aura lieu le **mercredi 9 novembre 2022 de 9 h à 12 h à Pleaux**

# MATINALE PREVENTION DES RISQUES

**Organisée par le service prévention du CDG15**

**LE MERCREDI 09/11/2022 DE 9H00 À 12H00 SALLE DU TEMPS LIBRE À PLEAUX**

**INVITATION**

Mesdames et Messieurs les Maires, les Présidents, les encadrants et les agents, le service de prévention vous convie à participer à une demi-journée consacrée à la prévention des risques liés à l'activité d'entretien des locaux, comptant sur votre présence, nous vous donnons rendez-vous à Pleaux.

RDV sur le site du [CDG15.fr](http://CDG15.fr) pour les inscriptions (jusqu'au 26/10/22)

Travail moins pénible, Meilleure hygiène, Diminution des coûts, Environnement respecté.

# La Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Ce sigle parfois rébarbatif, voire effrayant, est souvent utilisé en médecine du travail et nécessite quelques éclaircissements...

**Avoir une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé) ne signifie pas être handicapé, c'est être en situation de handicap dans son milieu professionnel du fait de son état de santé.**

**La RQTH est attribuée pour une période de 1 à 10 ans** selon les situations (sans limitation de durée si la situation de la personne n'est pas susceptible d'évoluer). Elle doit donc être renouvelée en cas de besoin.

Sur le plan pratique, **le dossier de RQTH doit être transmis au service du Conseil Départemental du Cantal** - Maison départementale des personnes handicapées. Il est **composé d'un certificat médical à faire remplir par son médecin traitant et d'un formulaire (cerfa 15692\*01) à compléter par l'agent**. Le dernier avis du médecin du travail mentionnant la nécessité d'aménagements, de réaffectation ou de reclassement ou d'incompatibilité). Le médecin du travail ne dispose pas de facilité de procédure dite « accélérée » de votre dossier, donc l'étude peut prendre plusieurs mois.

Une fois obtenue, **la décision d'en informer l'employeur n'appartient qu'au bénéficiaire et la raison de cette RQTH n'a pas à lui être précisée**. Quoi qu'il en soit, il est fortement recommandé à l'agent d'en informer le médecin du travail, dont le rôle est notamment d'éviter toute altération de santé du fait de l'emploi et de proposer, si besoin, des aménagements sur le poste de travail, dans le respect de la confidentialité médicale.

**L'intérêt d'une RQTH est d'accéder à des dispositifs et des aides pour l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi.** Ce n'est pas une aide financière contrairement à l'AAH (allocation adulte handicapé). **L'employeur pourra mobiliser une aide financière, via le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), pour aménager le poste selon les recommandations du médecin du travail ou pour financer des formations en vue d'une réorientation professionnelle pour raisons de santé.**

**Rappel : Tout employeur d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap (RQTH ou titre équivalent) dans une proportion de 6 % de l'effectif total, sous peine du versement d'une contribution annuelle.**

Enfin, **la RQTH permet également à l'agent de bénéficier d'un travail à temps partiel de droit** dont l'organisation est définie par le médecin du travail.

Une des craintes souvent exprimée est de ne plus pouvoir bénéficier de prêts bancaires. Sachez que tout organisme prêteur vous demandera un minimum d'informations médicales, avec si besoin un certificat médical confidentiel. Plus que par la RQTH, il sera intéressé par les raisons médicales justifiant celle-ci.

S'il est difficile d'être exhaustif en quelques lignes sur l'intérêt de solliciter une RQTH, **le pôle santé au travail du CDG peut vous conseiller en ce sens et une aide à la constitution de votre dossier peut être apportée par le référent handicap du CDG.**

*La loi définit le Travailleur Handicapé comme un agent dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques » (article L 5231-1 du Code du Travail).*



# De nouveaux assistants de prévention dans le département

**Comme dans toute collectivité ou établissement public, l'autorité territoriale doit désigner un assistant de prévention. Cette obligation réglementaire incombe à tous.**

En ce sens, au mois de juin dernier, 12 agents cantaliens (agents techniques polyvalents communaux, secrétaires de mairie, agents d'entretien des réseaux d'eau, gestionnaires RH, responsables des services techniques...) ont suivi la formation initiale organisée en partenariat par le CNFPT et le CDG 15.

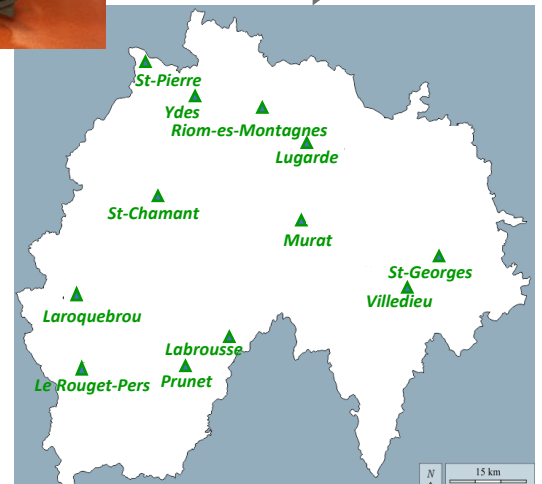


Les stagiaires

Répartition des nouveaux AP

Ces cinq journées de formation ont pour but de permettre à chacun d'appréhender au mieux ses missions et ainsi de contribuer à l'amélioration de la santé et la sécurité dans leur structure.

De part la diversité des profils et des collectivités, la richesse des expériences et un intérêt commun pour la prévention des risques, cette formation fût un moment riche et le rendez-vous a été pris pour la formation continue en 2023 !



## Le travail en hauteur est-il interdit pour les agents en charge de l'entretien des locaux ?

**Les agents d'entretien sont parfois amenés à travailler en hauteur, notamment pour nettoyer les vitres et le dessus des armoires.**

La réglementation ne définit pas de hauteur minimale ni maximale pour caractériser cette activité. Le décret qui établissait la limite des trois mètres a été abrogé en 2008. Désormais, on parle de travail en hauteur dès lors que l'on décolle les pieds du sol pour travailler. Le travail en hauteur n'est pas interdit par les textes. Cependant, c'est à l'employeur, responsable de la sécurité de ses agents, **d'évaluer l'importance du risque et d'appliquer les principes de prévention pour éviter tout accident** (article L.4121-2 du Code du travail).

### **1<sup>er</sup> principe : éviter les risques**

- équiper les agents de matériel télescopique de façon à supprimer le travail en hauteur (tête de loup, raclette à vitres sur perche, plumeau flexible en microfibre).

### **2<sup>ème</sup> principe : évaluer les risques qui ne peuvent être évités**

- définir la fréquence de réalisation de la tâche, la hauteur, les modalités d'intervention.

Cette évaluation permet de mettre en œuvre les :

**3<sup>ème</sup> principe et 4<sup>ème</sup> principe : combattre les risques à la source et adapter le travail à l'homme par la conception des postes et le choix du matériel.**

- équiper les agents de marchepieds sécurisés (plateformes de travail), ou prévoir lors de la conception des bâtiments des fenêtres lavables de l'intérieur (par exemple)

Enfin, il convient de **donner les instructions appropriées aux agents** :

- établir des consignes, les former et les informer.

Dans ce cadre, l'employeur peut choisir d'interdire le travail en hauteur.

Cependant, pour que cette interdiction soit pertinente et respectée, l'employeur devra au préalable avoir prévu les modalités d'intervention adaptées, internes ou externes.







Le décret n°85-603 du 10/06/1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale définit le rôle et les attributions du CHSCT. Le comité technique du CDG 15 exerce les missions du CHSCT pour toutes les collectivités et tous les établissements cantaliens de moins de 50 agents.

Dans ce cadre, le comité procède à intervalles réguliers à des visites des services. En effet, 3 à 4 fois par an, une délégation composée d'un représentant des collectivités, d'un représentant du personnel et du service de prévention du CDG 15 réalise une visite de terrain.

Le 06 septembre dernier, c'est à la déchèterie de la Communauté de Communes du Pays Gentiane, basée à Riom-es-Montagne, que la délégation s'est rendue.

Madame CABECAS, Présidente, et Monsieur MOMMALIER, Vice-Président, l'ont accueillie sur place et ont assisté à sa visite. Monsieur JOVIN, assistant de prévention de l'établissement, était également présent ainsi que l'agent gardien de déchetterie.

Le choix du site trouvait son origine dans la survenue d'un accident de service dont un agent technique intercommunal a été victime récemment.

La visite fût instructive et un certain nombre de points d'amélioration ont été formulés.

Néanmoins, Madame CABECAS et son équipe, conscientes de la nécessité de mettre en conformité ce site, envisagent pour l'année prochaine, sa rénovation totale. Il a alors été convenu avec les membres de la délégation que le rapport de cette visite constitue un guide des règles de sécurité à respecter dans la phase de conception et non pas un état des lieux de l'existant et de ses dysfonctionnements inhérents.



## Médecine du travail : portée des propositions d'aménagement de poste

Aux termes de l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, le médecin du travail est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et le CHSCT doit en être tenu informé. Bien que ces avis ou propositions ne lient pas l'employeur, le Conseil d'Etat précise qu'« il lui incombe de les prendre en compte ». En effet, comme tout employeur, l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses agents. Il lui appartient d'assurer, « sauf à commettre une faute de service », la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires concourant au respect de cette obligation. CE n° 438121 du 12 mai 2022



Notre éclairage : Voir aussi CAA Marseille n° 14MA01425 du 6 octobre 2015 sur les conséquences de l'absence de prise en compte des préconisations du médecin du travail.

## Contacts :