

# Santé au Travail

## Le Journal du CDG15

novembre 2023 – Numéro 6

## Rendez-vous à ne pas manquer !

### Formation continue des assistants de prévention (N+1)

Date : 16 et 17/11/2023

Lieu : Aurillac

Public : Assistants de prévention  
ayant suivi la formation préalable

Code : JPAP1001

### Réunion d'information relative aux addictions

Date : 21/11/2023 de 9h à 12h

Lieu : Vic sur Cère

Public : Agents territoriaux

Code : PVADT001

### Sensibilisation aux équipements de protection individuelle (EPI)

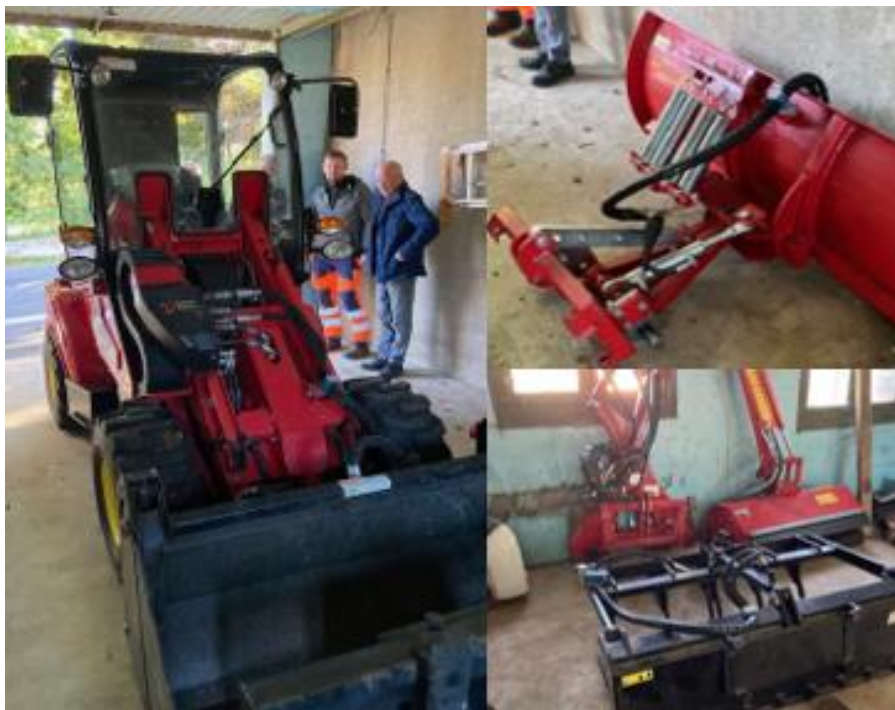
Date : 05/12/2023 de 9h à 12h

Lieu : Ytrac

Public : Agents techniques

Code : PVEPI001

*Inscriptions sur le site du CNFPT*



## Une délégation de la F3SCT en visite à Saint Bonnet de Condat

*La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CDG 15 (pour toutes les collectivités de moins de 50 agents) s'est déplacée à Saint Bonnet de Condat le 11 octobre 2023.*

Aux portes de l'hiver, Monsieur MALBEC, Maire, nous parle de l'activité de déneigement dans sa commune. **Combien de km de voirie avez-vous à entretenir et à quelle altitude vos agents sont-ils amenés à intervenir?** Nous comptons environ 20 km et ce parfois à 1100 m d'altitude.

**Quels matériels mettez-vous à disposition de vos agents techniques ?**

Le déneigement du bourg est réalisé avec un engin appelé « porte-outils » (photo ci-dessus), équipé d'une lame. Nous possédons cet engin depuis 2021. Il a été choisi pour sa polyvalence. En effet, nous possédons, pour l'équiper, d'un godet, d'une fourche à palette, d'une balayeuse, d'une tondeuse, d'une épareuse ... etc. Nous sommes satisfaits de cet engin et des conditions de sécurité qu'il procure à nos agents.

*Prochainement, le service de prévention va accompagner cette collectivité dans la rédaction de son document unique d'évaluation des risques professionnels.*

# SIGNALEMENT

**Tout agent victime ou témoin d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes peut faire un signalement.**

Le CDG 15 a fait le choix de mettre en place un dispositif de recueil des signalements pour les employeurs territoriaux de son champ d'intervention. Ce dispositif est introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Une réception des signalements par le biais d'un formulaire défini (disponible sur le site internet du CDG 15) est possible. Les agents (témoins ou victimes) seront, par la suite, reçus dans le cadre de deux entretiens. Le premier entretien permettra d'écouter et d'orienter vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et le second permettra de rédiger un rapport des actes signalés avec une caractérisation de ceux-ci, à l'attention de l'autorité territoriale, avec le consentement de la victime.

Nous vous proposons de bénéficier de cette prestation dans le cadre de la cotisation additionnelle.

Nous tenons à vous assurer du respect de la confidentialité dans la démarche et d'une posture de neutralité et d'impartialité.

[signalement@cdg15.fr](mailto:signalement@cdg15.fr)

## Qualité de vie au travail : un référentiel pour bâtir des chartes dans la fonction publique



***La DGAFP a récemment publié un référentiel pour l'élaboration de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique (QVTC).***

Le premier plan santé au travail dans la fonction publique (2022-2025) concocté par le Gouvernement a fait de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) l'une de ses priorités. Dans ce cadre, sa mesure 21 vise à favoriser la signature d'accords et de chartes sur la QVCT en s'appuyant sur la diffusion d'un référentiel.

Pour initier le mouvement, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) du ministère de la Transformation et de la Fonction publique a publié, au début de l'été, un Référentiel pour l'élaboration de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail dans la fonction publique.

Objectif : accompagner les employeurs publics dans leur démarche en matière de QVCT via l'adoption d'une charte.

## Registres à disposition des agents

### Registre Santé Sécurité au Travail

#### **Art 3-1 du décret 85-603 modifié**

**Quoi ?** C'est un registre destiné à signaler toute observation ou suggestion relative à l'amélioration de la santé, la sécurité et les conditions de travail. L'assistant de prévention met en place et relève les fiches aussi souvent que nécessaire.

**Pour qui ?** Le registre est mis à disposition de tous les agents de la collectivité. Un registre est mis en place dans chaque service. Il pourra se limiter à un seul en fonction de la taille de la collectivité.

### Registre de Danger Grave et Imminent

#### **Art 5-3 du décret 85-603 modifié**

**Quoi ?** C'est un registre permettant de consigner l'exercice d'un droit de retrait vis-à-vis d'une situation de danger grave et imminent.

**Pour qui ?** Le registre est complété soit par un membre du CST / F3SCT, soit par un agent usant de son droit de retrait, sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Il est tenu à la disposition des membres du CST / F3SCT et de l'ACFI.

***Le service de prévention du CDG 15 peut vous fournir des modèles de registres, n'hésitez pas à contacter Madame Françoise NANGERONI au secrétariat :  
secretariat.prevention@cdg15.fr ou 04 71 63 35 25***

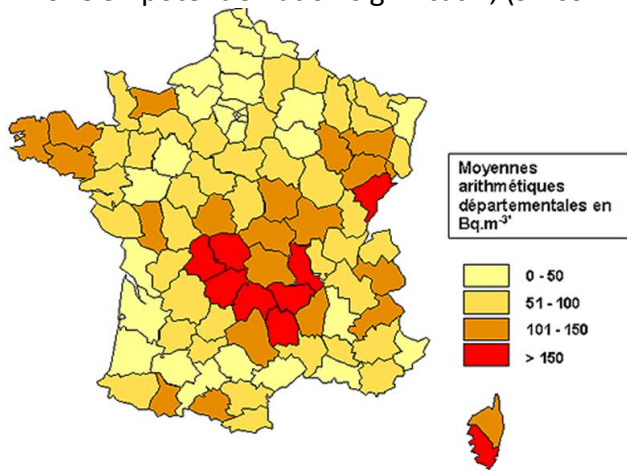
# Risque professionnel lié au radon

## Dr Aude LAVERRIERE nous en parle...

Le radon est un gaz radioactif naturel qui est émis par les sols en concentration plus ou moins importante en fonction de la nature des roches (surtout granitiques, volcaniques, et certains schistes). La situation géographique du lieu de travail va donc être l'un des déterminants du niveau de risque. Le radon est à l'origine de cancers broncho-pulmonaires, 3 000 décès environ lui sont attribués par an en France. Le risque pour la santé augmente avec la concentration en radon et la durée d'exposition. Il est également majoré pour les fumeurs. Des mesures de prévention simples à mettre en œuvre permettent de réduire le risque engendré par la présence de radon dans les lieux de travail.

La démarche d'évaluation des risques prend en compte les zones définies dans l'arrêté du 27 juin 2018 portant délimitation des zones à potentiel radon sur le territoire national :

- zone 1 : potentiel radon faible,
- zone 2 : potentiel radon faible sur laquelle des facteurs géologiques particuliers (failles, cavités) peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments, (32 communes du Cantal sont en zone 2)
- zone 3 : potentiel radon significatif ; (92 communes sont classées en zone 3 dans le Cantal)



Le classement des communes est consultable sur la carte interactive (<https://www.irsn.fr/carte-radon>).

Puisque le radon provient du sol, sa concentration peut être plus élevée dans les parties basses des bâtiments (sous-sol et rez-de-chaussée) ou dans les lieux de travail souterrains comme les tunnels, les galeries techniques, les grottes...

Un niveau de référence exprimé en activité volumique (activité radioactive par m<sup>3</sup> d'air) a été défini réglementairement. Il est fixé à **300 Bq/m<sup>3</sup>** en moyenne annuelle. Il correspond à un niveau au-dessus duquel il est jugé inapproprié de permettre l'exposition de travailleurs aux rayonnements ionisants. Il ne constitue pas pour autant une valeur limite d'exposition.

L'évaluation des risques professionnels liés à l'exposition au radon consiste dans un premier temps à définir s'il existe un risque de dépassement du niveau de référence. Les éléments à prendre en compte dans le cadre de cette évaluation diffèrent selon le type de lieu de travail : - Dans les bâtiments, l'évaluation des risques prend notamment en compte la situation géographique du lieu de travail ainsi que le niveau d'étanchéité du bâti vis-à-vis du sol et l'efficacité du système de renouvellement de l'air. - Dans les lieux souterrains, l'évaluation des risques repose principalement sur l'efficacité du système de renouvellement de l'air.

### DEPISTAGE

Le dépistage est réalisé avec un ou plusieurs détecteurs solides de traces nucléaires (DSTN) maintenus en place durant 2 mois minimum de préférence en période hivernale. Ces détecteurs, qui peuvent être mis en place en interne (auto mesurage), doivent être analysés par un laboratoire accrédité.

Quelle que soit la zone géographique, on privilégiera le dépistage dans les lieux de travail peu ou pas ventilés.

*Si le résultat du dépistage est inférieur à 300 Bq/m<sup>3</sup>, l'analyse du risque est terminée.*

*Si l'activité volumique dépasse 300 Bq/m<sup>3</sup>, il convient de mettre en œuvre des mesures simples de réduction des risques, telles que :*

- l'amélioration du renouvellement de l'air des locaux ;
- l'amélioration de l'étanchéité des locaux vis-à-vis des points d'entrée du radon (colmatage de fissures, passages des gaines et canalisations...). L'employeur doit s'assurer de l'efficacité de ces actions à l'aide de nouvelles mesures. Si le résultat de ces mesures est inférieur à 300 Bq/m<sup>3</sup>, aucune action immédiate n'est réglementairement nécessaire. Il conviendra toutefois de vérifier ultérieurement, notamment en cas de modifications significatives du lieu de travail, que la concentration demeure inférieure à 300 Bq/m<sup>3</sup>.

Vous trouverez la liste des organismes agréés sur le site de l'Autorité de sûreté nucléaire (cf. liste des organismes agréés de niveau 1 option A).



# Télétravail



La possibilité pour les agents publics d'exercer leurs missions en télétravail est désormais codifiée dans le Code Général de la Fonction Publique. La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours / semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours / semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle. Le plafonnement du nombre de jours pouvant être exercés en télétravail répond ainsi à l'objectif d'éviter le sentiment d'isolement et de perte de relations collectives des agents. Le renforcement du recours au télétravail est prévu dans certaines situations (agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient, femmes enceintes, agents éligibles au congé de proche aidant) ainsi que les modalités et les durées maximum. En dehors de ces hypothèses, il n'existe pas de dérogation portant renforcement de la quotité de jours pouvant être exercés en télétravail et il n'est pas possible d'utiliser ce dispositif pour y recourir plus de 75% de son temps de travail.

## Covid 19 : Gestion du retour

**Le Covid-19 continue de circuler activement en France. C'est pourquoi le calendrier de démarrage de la campagne automnale de vaccination contre le virus a été avancé au 2 octobre.**

Les plus fragiles sont concernés en priorité mais la vaccination contre le Covid-19 reste possible et prise en charge par l'Assurance maladie pour toute personne qui le souhaite.

### **Isolement, temps de contagion et arrêt de travail**

▪ L'isolement n'est plus obligatoire depuis le 31 janvier 2023, mais il est aussi une question de bon sens et d'autodiscipline. Infecté, il ne faut pas côtoyer les foules, embrasser ses collègues ou parler sans masque. Il est conseillé de respecter les gestes barrières : porter un masque, se laver régulièrement les mains et éviter tout contact avec des personnes

fragiles.

- Le temps de contagion des personnes infectées doit être pris en compte pour une bonne gestion des situations individuelles. Or selon la Haute Autorité de Santé, la phase contagieuse est de huit jours, en moyenne (48 heures avant les symptômes et entre trois et six jours après).
- En cas d'infection, les arrêts de travail ne s'obtiennent plus systématiquement en un clic en se déclarant positif. Nous sommes revenus à un schéma classique de délivrance par le médecin traitant d'un arrêt de travail en fonction des symptômes.

### **Port du masque, remboursement des tests**

Depuis le printemps 2022, le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux publics et les transports. Il reste toutefois conseillé dans les établissements de santé pour les personnes présentant des symptômes respiratoires et les patients

immunodéprimés. Dans les lieux publics ou au travail, chacun est libre de porter ou non le masque. Il est cependant fortement recommandé de le porter en cas de symptômes.

En plus des tests en laboratoire, de nombreuses pharmacies continuent de proposer des tests dits antigéniques. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023, ces tests facturés 16,5 € ne sont plus pris en charge à 100 % mais à 70 % par l'Assurance maladie pour les personnes vaccinées. Il n'y a plus de SMS qui indique quinze minutes après le test nasal si vous êtes positif ou non. L'agent doit donc attendre sur place qu'on lui délivre une attestation papier.

***"Il faut reprendre le réflexe de mettre le masque dès qu'on a un symptôme ou dès qu'on est en contact avec des personnes fragiles"***

### Contacts