



www.cgf.pf

LA GESTION DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

(Mode d'emploi)

(Applicable depuis le 15 novembre 2011 à toutes les communes)

SOMMAIRE

I – Cadre réglementaire	p. 2
A – Les agents concernés et les autorités compétentes	p. 2
B – Les obligations de l'autorité de nomination	p. 2
C – L'obligation de sécurité de l'agent	p. 5
II – La mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique communale	p. 8
A – L'agent en charge de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (AHST)	p. 8
B – Le service de médecine professionnelle	p. 9
C – Le comité technique paritaire (CTP)	p. 10
Les références	

Version n° 1 du 30 juillet 2013

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

PRÉAMBULE	La mise en place des règles relatives à la santé au travail ainsi que les dispositions portant sur l'évaluation des risques professionnels doivent être prise au plus tard le 1^{er} janvier 2014 .
------------------	--

I- Cadre réglementaire

L'APPLICATION DES RÈGLES PRÉVUES PAR LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE	<p>En matière d'hygiène et de sécurité au travail, il n'y a pas de règles spécifiques à la fonction publique communale. Les textes prévoient uniquement une organisation particulière pour veiller au respect de ces conditions.</p> <p>L'alinéa 2 de l'article 98 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2012 dispose que :</p> <p><i>« Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles prévues par la réglementation applicable localement. »</i></p> <p>Ainsi, il convient de se référer à la loi du Pays n° 2010-10 du 19 juillet 2010 ainsi qu'au nouveau code du travail de la Polynésie française. Sa partie IV « Santé et sécurité au travail » traite exclusivement des questions d'hygiène et de sécurité au travail.</p>
--	---

A- Les agents concernés et les autorités compétentes

LES AGENTS CONCERNÉS	- Tous les agents
LES AUTORITÉS COMPÉTENTES	- L'autorité de nomination et/ou son représentant

B- Les obligations de l'autorité de nomination

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION	<p>L'autorité de nomination doit mettre en œuvre des mesures de prévention en s'appuyant sur les principes généraux de prévention (article Lp. 4121-2 du nouveau Code du travail de la Polynésie française) qui se déclinent de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Éviter les risques ; - Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; - Combattre les risques à la source ;
---	---

<p>LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter le travail à l'homme, pour la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ; - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
<p>LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITION DE TRAVAIL</p>	<p>L'analyse de ces principes généraux de prévention, montre que l'autorité de nomination est tenue à un certain nombre d'obligations générales que l'on peut résumer de la façon suivante :</p> <p>Obligations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'organisation : l'autorité de nomination a l'obligation d'organiser ses services pour remplir les missions qui lui sont dévolues. De la même façon, elle doit organiser la prévention des risques professionnels en intégrant ses principes généraux dans le fonctionnement des services. Ainsi, elle doit mettre en place la médecine professionnelle, les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les différents acteurs de prévention stipulés par la réglementation (cf. voir II ci-dessous). • de gestion : l'autorité de nomination doit s'assurer de la réalisation des missions qui lui sont confiées par la loi et les règlements. Pour cela elle dispose d'une administration à laquelle elle doit fixer des orientations et définir des objectifs en adéquation avec les moyens (humains, matériels et financiers) mis à sa disposition. Elle organise cette administration et confie à la hiérarchie par délégation de compétences (incluant compétences, autorité et moyens) la charge de la réalisation de ces missions, y compris en matière d'hygiène et de sécurité. <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers.</i> - <i>Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.</i>

<p style="text-align: center;">LES OBLIGATIONS GÉNÉRALES D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITION DE TRAVAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • de mise en œuvre : afin de mettre en œuvre et d'assurer le fonctionnement des services dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, l'autorité de nomination veille à la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité, vérifie l'exécution des directives et établit une politique globale de prévention qui intègre les règles d'hygiène et de sécurité aux pratiques quotidiennes. • d'évaluation : en tant que chef d'établissement, l'autorité de nomination doit effectuer une évaluation des risques incluant une identification des dangers et une analyse des risques. • de planification : la planification de la prévention passe par la mise en place de programmes annuels de prévention visant à la maîtrise des risques. Un bilan d'état de la réglementation, des activités professionnelles (métiers), des risques professionnels, des populations (nature, effectifs, groupes exposés, groupes à risque), ainsi que des moyens disponibles est établi. Il permet de déterminer des objectifs à atteindre en précisant les moyens nécessaires. Cette planification vise à intégrer les règles d'hygiène et de sécurité dans les processus de travail. • d'information et de communication : le souci d'information passe par la mise en place d'un système de veille réglementaire, sociale et technique qui s'assure de la mise à jour et de l'accès aux documents disponibles. L'autorité de nomination doit s'engager à communiquer les informations et mettre en place les procédures pour le permettre ; • de formation : dans le respect des réglementations existantes, l'autorité de nomination par l'intermédiaire du Centre de gestion et de formation (CGF) organise des formations pour permettre l'acquisition et le maintien des compétences professionnelles ou l'adaptation aux connaissances et aux techniques nouvelles. de contrôle : l'autorité de nomination doit organiser le contrôle et la vérification de l'application de la réglementation en hygiène-sécurité-conditions de travail au travers du respect des obligations issues du nouveau Code du travail (Partie IV) et des décrets pris pour son application.
<p style="text-align: center;">LES OBLIGATIONS DE PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES AGENTS</p>	<p>En plus d'un devoir éthique et moral, l'autorité de nomination a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des agents dont elle a la charge. L'article Lp. 4121-1 du nouveau code du travail de la Polynésie française le stipule.</p> <p>Ces mesures comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions d'identification et de prévention des risques professionnels ; - des actions d'information et de formation ; - la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

<p>LES OBJECTIFS ET LES ENJEUX</p>	<p>L'objectif d'une politique de prévention est multiple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Préserver la santé des agents ; ✓ Améliorer les conditions de travail ; ✓ Réduire le nombre ainsi que la gravité des accidents de service et de maladies professionnelles. <p>Les enjeux de l'organisation de la politique d'hygiène et de sécurité sont humains, financier et juridique.</p> <p><u>Enjeu humain</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Préserver la santé et la sécurité des agents sur le lieu de travail ; - Procurer un bien-être social ; - Impliquer et motiver les agents autour d'un projet commun ; - Instaurer un climat de confiance. <p><u>Enjeu financier</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduire les coûts directs (matériels, frais médicaux...) et les coûts indirects (traitement du dossier, désorganisation d'équipe de travail, baisse de la qualité du service rendu, surcharge de travail ...) occasionnés par un accident de service ou une maladie professionnelle. <p><u>Enjeu juridique</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La faute inexcusable est désormais reconnue dans le cas de manquement à l'obligation de sécurité. L'autorité de nomination est reconnue comme premier responsable, mais l'encadrement et les agents peuvent également être mis en cause. <p><u>Enjeu managérial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - motiver, reconnaître et responsabiliser les agents, instaurer un climat de confiance au sein de la commune ou de l'établissement.
<p>OBLIGATION DE TENIR LE DOCUMENT D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS</p>	<p>Cette obligation découle de la loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 modifiée, relative à la codification du droit du travail, en son article Lp. 4121-5 qui oblige les employeurs à établir un document écrit d'évaluation des risques professionnels.</p> <p>Ce document contient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs (exemple : risques liés à l'électricité, au bruit, à l'utilisation des engins et véhicules, à l'utilisation des machines et produits dangereux, aux ports de charge lourdes, aux travaux en hauteur ...) ; - et les principales mesures de prévention adoptées pour les risques analysés.

<p>OBLIGATION DE TENIR LE DOCUMENT D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS</p>	<p>L'autorité de nomination peut se faire conseiller par le médecin du travail qui le guide, le cas échéant, pour l'élaboration de ce document, qui sera tenu à la disposition des inspecteurs et des contrôleurs du travail, ainsi que des agents du service prévention de la Caisse de prévoyance sociale et qui sera mis à jour tous les ans et autant que nécessaire.</p> <p>La non tenue de ce document constitue une infraction punie d'une amende administrative d'un montant maximum de 178 998 XPF.</p> <p>La Caisse de prévoyance sociale propose, sous condition, une aide financière à toute collectivité qui se lance dans le processus d'évaluation des risques.</p> <p><i>Nota bene : Vous trouverez des informations complémentaires sur le site internet suivant : www.directiondutravail.gov.pf</i></p>
---	---

C- L'obligation de sécurité de l'agent

<p>PRINCIPE</p>	<p>Si l'autorité de nomination est le principal responsable de la mise en œuvre des mesures, l'agent communal est néanmoins soumis aux obligations de sécurité définies à l'article L4122-1 du Code du Travail (anciennement 230-3).</p> <p>Dans ce contexte, l'obligation de sécurité du salarié n'est pas une obligation autonome. Elle s'assortit d'obligations de faire ou de ne pas faire dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels organisée par l'autorité de nomination sur le principe que celle-ci ne peut se conduire sans les agents et nécessite de leur part une prise de conscience et une participation active.</p> <p>L'agent est ainsi tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ; - d'utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ; - de signaler immédiatement, à l'autorité de nomination et/ou aux agents ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ; - de concourir à l'accomplissement des exigences de protection sanitaire imposées pour permettre à l'autorité de nomination d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques.
------------------------	--

<p style="text-align: center;">LES CONSÉQUENCES DU MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ</p>	<p>Tout d'abord, qu'elle soit respectée ou non, l'obligation de l'agent n'a pas d'incidence pour amoindrir ou diminuer l'intensité de la responsabilité pénale ou civile de l'autorité de nomination. (article L4122-1 alinéa 3 du code du travail anciennement L230-4).</p> <p>Toutefois, en cas de manquement, la responsabilité pénale de l'agent peut être engagée et il peut encourir une sanction disciplinaire, voire, en cas d'accident du travail, une diminution de revenu.</p>
<p style="text-align: center;">OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET RESPONSABILITÉ PÉNALE</p>	<p>La responsabilité pénale de l'agent peut être recherchée soit sur le fondement du Code du travail, qui prévoit des amendes en cas d'infractions aux dispositions particulières relatives à l'hygiène et à la sécurité (Article L4741-1 et Article L4741-9 du Code du Travail anciennement Article L. 263-2), soit sur le fondement des dispositions plus générales du Code pénal (Article 223-1 du Code pénal) concernant les atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique de la personne ou bien la mise en danger d'autrui.</p>
<p style="text-align: center;">OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET SANCTION DISCIPLINAIRE</p>	<p>Le non-respect délibéré, par l'agent, des consignes de sécurité et plus généralement des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans la collectivité peut justifier d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'autorité de nomination peut exercer son pouvoir disciplinaire dès lors que l'action ou l'omission commise par l'agent a pu représenter un risque pour sa propre sécurité ou pour celle d'autrui, alors même qu'aucun accident n'est survenu (Cour d'Appel de Douai - 27 février 2004 - licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un salarié qui travaillait sans porter les protections individuelles fournies - Cass. Soc. n° 03-42.404 du 23 mars 2005 - licenciement pour faute grave d'un salarié, chef de chantier, ayant refusé de porter un casque de sécurité).</p> <p>Les manquements de l'agent sont appréciés en prenant en considération ses possibilités, ses moyens et capacités (<i>in concreto</i>) et chaque agent répond des fautes qu'il a personnellement commises dans l'exécution de son contrat de travail.</p> <p>Ainsi, leurs employeurs respectifs ont pu prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre de plusieurs salariés, responsables de service entretien, conducteurs de travaux, directeurs techniques, chefs de chantier...dont on pouvait attendre, compte tenu de leur fonction d'encadrement en lien avec la sécurité, qu'ils ne commettent pas de négligence pouvant entraîner des conséquences graves pour leur santé et celle d'autrui, peu important qu'il y ait délégation de pouvoir ou non. (Cass. Soc. n° 05-43.039 du 6 juin 2007, Cass. Soc. n° 04-40.625 du 30 septembre 2005, Cass. Soc. n° 09-41.607 du 23 juin 2010).</p> <p>Pour autant, le pouvoir disciplinaire de l'autorité de nomination ne peut s'appliquer, dans le cadre des dispositions du règlement intérieur, que lorsque, en amont, préalablement, il a donné les instructions et dispensé les formations adéquates conformément à l'obligation de sécurité qui s'impose à lui.</p>

<p>OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET SANCTION DISCIPLINAIRE</p>	<p>Au-delà, tout salarié est concerné par l'obligation de sécurité même s'il n'a pas de fonction d'encadrement, ou s'il n'est pas dépositaire d'une délégation de fonction relative à l'hygiène et la sécurité. Dans un arrêt du 4 octobre 2011 (Cass. soc. n° 10-18.862), les juges ont confirmés la faute grave d'un salarié justifiant son licenciement, estimant qu'il avait commis un manquement à son obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel. (Le salarié avait laissé son chien dans sa voiture sur le parking de la société, pendant son service et lorsqu'il avait ouvert la porte du véhicule le soir, et laissé échapper l'animal, ce dernier avait attaqué et mordu une autre salariée de l'entreprise). L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur l'avait contraint à prendre une mesure disciplinaire à l'encontre de ce salarié pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.</p>
<p>OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET REponsabilité CIVILE</p>	<p>La responsabilité civile de l'agent peut être engagée et admise, même si cela n'est pas courant, lorsque celui-ci a commis une faute intentionnelle. L'arrêt de juin 1986 (Cass. Soc. n° 05-43.914 du 21 juin 2006) en matière de harcèlement moral en est un exemple. Dans ce cas, la victime dont le préjudice n'est pas entièrement réparé par les prestations de sécurité sociale peut alors demander à l'auteur du dommage un complément d'indemnisation.</p>
<p>DIMINUTION DU MONTANT DU REVENU</p>	<p>L'arrêt Hervé (Cass. Soc. n°01-20.447 du 19 décembre 2002) précise que seule la faute inexcusable du salarié victime peut justifier une diminution du montant du revenu due en cas d'accident du travail et fixée à son maximum en cas de faute inexcusable de l'employeur. Il faut entendre par faute inexcusable du salarié une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité, qui expose sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience. Ainsi le concours d'une faute de la victime ne peut limiter l'augmentation de la rente que si elle peut être qualifiée d'inexcusable.</p>
<p>LES CONSÉQUENCES D'UNE NÉGLIGENCE À UNE OBLIGATION DE PRUDENCE OU DE SÉCURITÉ PAR L'AUTORITÉ DE NOMINATION</p>	<p>En cas d'accident du travail, l'autorité de nomination peut être poursuivi pour homicide ou blessures involontaires s'il a commis une faute d'imprudence, de négligence ou bien un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi et le règlement.</p> <p>Selon la gravité du dommage causé, les infractions sont qualifiées de :</p> <p>Délits non intentionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Homicides involontaires (art. 221-6, 3 ans de prison et 5 400 000 XPF d'amende) ; - Blessures entraînant une incapacité totale de travail (ITT) supérieure à 3 mois (art. 222-19, 2 ans de prison et 3 600 000 d'amende) ou une ITT inférieure ou égale à 3 mois avec violation délibérée d'une obligation de sécurité (art. 222-20, 1 an de prison et 1 800 000 XPF).

<p style="text-align: center;">LES CONSÉQUENCES D'UNE NÉGLIGENCE À UNE OBLIGATION DE PRUDENCE OU DE SÉCURITÉ PAR L'AUTORITÉ DE NOMINATION</p>	<p>Contraventions non intentionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blessures légères sans ITT (art. R. 622-1), avec une ITT inférieure ou égale à 3 mois (art. R. 625-2). Les peines encourues (amendes, prison) sont aggravées en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement (art. 221-6, 222-19, 222-20 pour les délits, art. R. 625-3 pour les contraventions en cas de blessures sans ITT). <p>En l'absence d'accident, le Code pénal prévoit un autre délit pour mise en danger d'autrui : « <i>le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement</i> » (art. 223-1, 1 an de prison et 1 800 000 XPF d'amende).</p>
--	---

II – La mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique communale

<p style="text-align: center;">PRINCIPE</p>	<p>Les agents communaux, ont droit à la protection de leur santé et de leur intégrité physique (article Lp. 4121-1 du nouveau code de travail de la Polynésie française).</p> <p>Ce droit à la protection de la santé et de l'intégrité physique se traduit par des règles d'hygiène et de sécurité que l'autorité de nomination doit appliquer à ses agents.</p> <p>Sur cette base les textes ont défini des acteurs chargés respectivement de mettre en œuvre les règles d'hygiène et d'en contrôler l'application ; par ailleurs des organismes paritaires interviennent en ce domaine.</p>
--	--

A- L'agent en charge de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (AHST)

<p style="text-align: center;">LES MODALITÉS DE SA NOMINATION</p>	<p>Il appartient à l'autorité de nomination de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.</p> <p>À cet égard, l'autorité de nomination désigne par arrêté, sur le principe du volontariat, un agent chargé d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.</p>
<p style="text-align: center;">QUELLES SONT SES MISSIONS ?</p>	<p>La mission de l'agent désigné est d'assister et de conseiller l'autorité de nomination auprès de laquelle il est placé dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ; - améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;

<p>QUELLES SONT SES MISSIONS ?</p>	<p>- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ; - veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services (article 99 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011).</p>
<p>QUELLES SONT SES MOYENS ?</p>	<p>Pour assurer sa fonction il devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ avoir accès à tous les locaux ; ✓ observer, dialoguer, analyser, alerter, conseiller et impulser des actions ; ✓ être informé de ce qui se fait en matière d'hygiène et de sécurité ; ✓ Il peut être déchargé d'une partie de ses tâches.
<p>QUELLES SONT SES RESPONSABILITÉS ?</p>	<p>L'AHST :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assure ses missions sous la responsabilité du maire qui l'a désigné (ce qui n'exonère pas celle-ci de sa responsabilité) ; - exerce un rôle de conseil et d'assistance et non pas un rôle de direction, de contrôle ou d'inspection ; - peut être mis en cause lors d'une procédure pénale ou civile au même titre que tout agent à qui il appartient d'une façon générale de veiller dans l'exercice de ses fonctions à l'application et au respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.
<p>LA FORMATION</p>	<p>Une formation préalable à la prise de fonction et une formation continue sont dispensées aux agents désignés en matière d'hygiène et de sécurité par le centre de gestion et de formation.</p> <p><i>Nota bene :</i></p> <p><i>Les modalités de cette formation sont précisées dans le catalogue de formation (édition 2013) qui vous a été fourni par le CGF.</i></p>

B- Le service de la médecine professionnelle

<p>LES MODALITÉS (article 4 de l'arrêté n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>La nécessité d'une surveillance médicale a été rappelée par le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011.</p> <p>Les services des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française doivent disposer d'un service de médecine professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ soit en créant leur propre service ; ✓ soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun à plusieurs collectivités (CGPME ou SISTRA) ou au service créé le cas échéant par le Centre de gestion et de formation. <p>Les dépenses résultant du service de médecine professionnelle sont à la</p>
--	---

<p>LES MODALITÉS (article 4 de l'arrêté n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>charge des collectivités, groupements et établissements intéressés.</p> <p>Le service est consulté par l'autorité de nomination sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux ; ✓ la prévention des accidents et des maladies professionnelles ; ✓ sur l'éducation sanitaire.
<p>LES MISSIONS DU SERVICE (article 5 de l'arrêté n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>Le service de médecine professionnelle a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.</p> <p>Le service de médecine professionnelle conseille l'autorité de nomination, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services; ✓ l'hygiène générale des locaux de service ; ✓ l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; ✓ 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'hygiène dans les restaurants administratifs ; ✓ l'information sanitaire. <p>Le service de médecine professionnelle est informé par l'autorité de nomination dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.</p>
<p>BILAN ET RAPPORT</p>	<p>Le service de médecine professionnelle établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité de nomination. Un exemplaire en est transmis au Centre de gestion et de formation qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique des communes.</p>

C- Le comité technique paritaire

<p>SON RÔLE</p>	<p>Dans le cadre de l'exercice de ses compétences en matière d'hygiène et de sécurité, le comité technique paritaire propose toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail dans la commune, le groupement de communes ou l'établissement public à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française (article 4 de l'arrêté n° 1103 DIPAC du 5 juillet 2012).</p>
------------------------	---

<p>QUELLES SONT SES MISSIONS ?</p>	<p>Lors de l'examen des questions pour lesquelles il a été saisi, le comité technique paritaire prend connaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des observations et suggestions portées par les agents ou les usagers sur le registre d'hygiène et de sécurité ; - des rapports émis par l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ; - des rapports annuels du service de formations professionnelles ; - des rapports remis par toute autorité ou expert compétent en matière d'hygiène et de sécurité (article 2 de l'arrêté n° 1103 DIPAC du 5 juillet 2012). <p>En tant que de besoin, le comité technique paritaire désigne en son sein deux membres (dont l'un représentant de l'autorité communale et l'autre représentant du personnel) chargés, avec l'appui technique de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, de mener des enquêtes sur les accidents de service ainsi que sur les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.</p> <p>Ces personnes peuvent être assistées par des agents de la collectivité ou de l'établissement. À l'issue de l'enquête, ils informent le comité des conclusions de leur investigation (article 3 de l'arrêté n° 1103 DIPAC du 5 juillet 2012).</p>
<p>RAPPEL</p>	<p>Un comité technique paritaire est créé obligatoirement dans chaque commune, groupement de communes ou établissement public administratif comptant au moins 50 agents (alinéa 1er de l'article 29 de l'ordonnance 2005-10).</p> <p>En dessous du seuil de 50 agents, l'organe délibérant concerné peut décider de créer un comité technique paritaire si l'organisation des services de la commune le justifie (alinéa 1^{er} de l'article 29 de l'ordonnance 2005-10).</p>

Les références

<p>LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Code du travail de la Polynésie française ; - Loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 modifiée ; - Loi du pays n° 2010-10 du 19 juillet 2010 relative à la santé au travail ; - Alinéa 3 de l'article 29 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Articles 98 et 99 du décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 ; - Arrêté n° 1103 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 1088 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 1110 DIPAC du 5 juillet 2012.
--------------------------	--

POUR EN SAVOIR PLUS	L'établissement : Centre de gestion et de formation Le juriste : M. RIVETA Marurai Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil) Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf
----------------------------	--

ANNEXE 1

ARRETE N° du ... / ... / ...

Portant désignation de M/Mme en qualité d'agent volontaire en charge d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité à compter du ... / ... / ...

LE MAIRE / LE PRÉSIDENT DE

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n°2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 99 ;

Considérant que M/Mme est volontaire pour assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

ARRÊTE

Article 1^{er} : M/Mme, né(e) le ... / ... / ..., DN n°....., est désigné(e) en qualité d'agent chargé d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, à compter du ... / ... /

Article 2 : L'agent désigné à l'article premier du présent arrêté, qui n'est plus volontaire pour assurer la fonction d'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, peut à tout moment démissionner de cette fonction. Il en informe alors par écrit le maire (*ou le président*).

Article 3 : La mission de l'agent désigné est d'assister et de conseiller le maire (*ou le président*) sur la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité de la manière suivante :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

Article 4 : L'agent désigné contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité fixées par la réglementation applicable localement et propose au maire (*ou au président*) toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, l'agent désigné propose au maire (*ou au maire*) les mesures immédiates qu'il juge nécessaires. Le maire (*ou le président*) informe l'agent désigné des suites données à ses propositions.

Article 5 : L'agent désigné est associé en outre aux travaux du comité technique paritaire lorsqu'il est mis en place. Il assiste de plein droit aux réunions de ce comité.

Article 6 : L'agent désigné en matière d'hygiène et de sécurité est tenu de suivre une formation préalable à la prise de cette fonction et une formation continue qui sont dispensées par le centre de gestion et de formation.

Article 5 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé(e) et ampliation en sera dressée au représentant de l'Etat.

Fait à, le

Le Maire (*ou le président*),

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- Informe que conformément aux dispositions des articles R 421-1 et R 421-6 du code de justice administrative, le tribunal administratif de la Polynésie française peut être saisi par voie de recours formé contre le présent arrêté dans un délai de trois mois à compter de la date de sa publication.

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

(Schéma récapitulatif)

