

Le contrôle des règles en santé-sécurité au travail dans les collectivités territoriales

Auteurs : Sylvie Catala, Christian Bouliissière et Yves Courtois, inspecteurs hygiène et sécurité

Depuis les années 1980, les fonctions publiques d'État¹ et territoriale² sont assujetties à la 4^e partie « *santé et sécurité au travail* » du code du travail. Cependant, les obligations qui leur incombent en matière d'organisation et de structures de prévention sont différentes de celles des employeurs privés.

Partant de l'expérience conduite au sein de la ville de Paris, il est apparu opportun et utile de présenter l'évolution du dispositif parisien de contrôle des règles en santé-sécurité au travail dans son contexte juridique et de s'interroger sur ses limites.

L'inspection en santé sécurité au travail dans les collectivités territoriales : entre inspection intégrée et prestation de service

DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, les autorités sont tenues de veiller à la santé et à la sécurité des agents qu'elles emploient. Les règles qui leur sont applicables, sont fixées par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984³ modifiée et par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié².

En application de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984, seules les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du code du travail y sont applicables. Ces dispositions comprennent notamment les principes généraux de prévention, les obligations relatives à la conception et à l'utilisation des lieux de travail, les règles portant sur les équipements de travail, les moyens de protection, la prévention des risques d'exposition.

Pour ce qui concerne les règles relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)⁴ et aux services de santé au travail ainsi que celles relatives aux modalités de contrôle, elles sont fixées par le décret du 10 juin 1985 dont les dispositions

ont été substantiellement modifiées par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012.

Ainsi, l'autorité territoriale doit désigner, d'une part, des agents chargés de la conseiller et de l'assister dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au travail (SST) et, d'autre part, des agents chargés de contrôler l'application de ces règles. En effet, l'inspection du travail n'a pas compétence pour contrôler le respect par les collectivités territoriales des règles de santé au travail⁵, sauf à la demande de l'autorité territoriale (*droit de retrait*) ou

pour contrôler les entreprises relevant du droit privé travaillant pour la collectivité.

L'autorité territoriale peut, par convention, faire appel à un centre de gestion pour la mise à disposition d'un agent soit pour des missions de conseil dans la mise en œuvre des règles SST (art. 4 du décret du 10 juin 1985), soit pour le contrôle de leur application (art. 5 du même décret).

Les agents chargés de l'inspection en santé-sécurité au travail (ISST) contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et proposent à l'autorité territoriale toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels (art. 5 du décret du 10 juin 1985). En cas d'urgence, ils proposent les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions. Cependant, contrairement à l'inspecteur du travail, ils ne disposent d'aucun moyen coercitif.

D'une façon générale dans les collectivités territoriales, la notion de contrôle de l'application des règles n'a pas été appréhendée à sa juste valeur, les agents désignés pour les fonctions d'inspection se trouvant le plus souvent conduits à conseiller les services dans la mise en œuvre des règles SST

Les centres de gestion

Les communes et établissements publics qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet sont obligatoirement affiliés (art. 15 de la loi du 26 janvier 1984 mod.) à un centre de gestion (CDG). L'affiliation est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux. Les CDG sont des établissements publics locaux dirigés par un conseil d'administration composés de 15 à 30 élus des collectivités territoriales et des établissements publics. Créés dans chaque département, ils assument des missions relatives au recrutement et à la gestion de certaines catégories d'agents territoriaux. Certaines de ces missions sont assurées à titre obligatoire (une cotisation assise sur la masse salariale est fixée par le conseil d'administration dans la limite de 0,8 %), d'autres à titre facultatif. Les missions facultatives donnent lieu soit à une cotisation additionnelle, soit à un financement par convention, ce qui est le cas des missions concernant le conseil dans la mise en œuvre et le contrôle de l'application des règles SST.

qu'à les contrôler. Cette confusion entre les deux rôles est préjudiciable à la bonne administration de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales.

En 2012, la modification⁶ du décret du 10 juin 1985 tente de mettre fin à cette ambiguïté en précisant que les agents chargés du contrôle ne peuvent être ceux chargés de l'assistance ou du conseil. Cependant la contradiction subsiste dans les termes mêmes de la loi du 26 janvier 1984 dès lors qu'il est précisé que les centres de gestion peuvent assurer la mission de conseil « par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection » (Cf. encadré ci-dessous).

L'article 25 (alinéa 4) de la loi du 26 janvier 1984
 « Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière. »

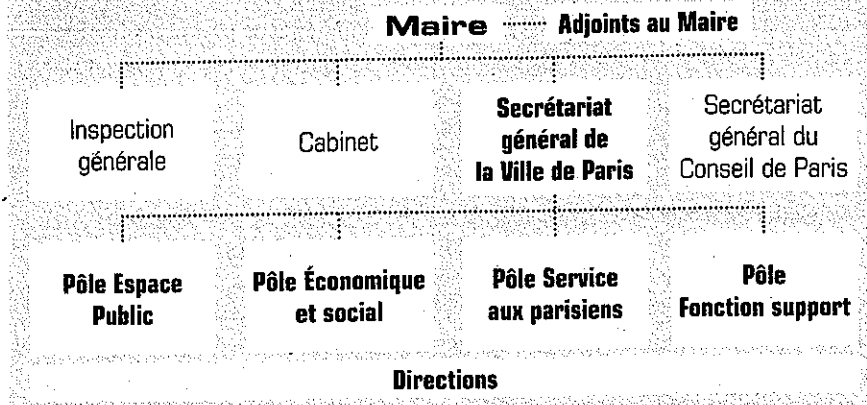
L'expérience des inspecteurs hygiène et sécurité de la ville de Paris

51 000 agents, 330 métiers, 16 domaines

La ville de Paris est une collectivité territoriale à part à bien des égards. Outre le statut⁷ de ses agents, elle est aussi une collectivité à part du fait de sa taille : 5 000 sites, 5 millions de m². Ses 51 000 agents exercent plus de 330 métiers répartis en 16 domaines (santé, sport, culture, environnement, patrimoine, espace urbain, administration, logistique...) qui les exposent à toutes les catégories de risques professionnels.

Fort de ces éléments, l'administration de la ville de Paris, organisée autour du secrétariat général en 4 pôles et 22 directions⁸ (Figure 1), a dû mettre en place une organisation de la prévention des risques professionnels particulièrement structurée.

Figure 1 : Organisation administrative de la Ville de Paris



Un dispositif de prévention de proximité dans les directions qui a évolué

À la ville de Paris, à partir de 2004, l'organisation de la prévention dans les directions a été précisée par une instruction relative à la SST signée par le Secrétaire général de la Ville de Paris. Cette instruction confie à la direction des ressources humaines (DRH) la coordination de la politique SST par l'intermédiaire d'un service de santé au travail qui regroupe la médecine statutaire et la médecine professionnelle et préventive. Le service de médecine préventive assure, outre ses missions de surveillance médicale et ses actions sur le milieu professionnel, le rôle de conseil auprès des directions avec des hygiénistes du travail, des ergonomes et des psychologues du travail regroupés au sein d'une coordination centrale hygiène-sécurité-ergonomie.

De plus, chaque direction dispose d'un CHS dont la présidence est assurée par l'adjoint(e) au Maire sectoriel(le), et chaque directeur/directrice est chargé(e) de la mise en œuvre de la politique de SST pour ce qui concerne les services placés sous son autorité. À ce titre, il/elle leur appartient d'organiser leurs services afin de remplir les obligations dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Pour cela, il/elle désigne :

- > d'une part, les agents qui assurent dans les services (*encadrement de proximité*) la mise en œuvre des règles ;
- > d'autre part, ceux chargés de conseiller les services dans cette mise en œuvre ; ces agents sont regroupés dans le bureau de prévention des risques professionnels de la direction (BPRP).

Enfin, le directeur/directrice désigne, après avis du CHS, l'agent chargé de la fonction d'inspection.

En 2006, un CHS central a été mis en place à la demande des organisations syndicales. En 2008, il a été décidé de créer, au sein de la DRH, une mission centrale d'inspection hygiène et sécurité rattachée fonctionnellement au secrétariat général. En février 2012, les accords « Santé et sécurité au travail », signés par le maire et quatre organisations syndicales, ont conforté l'organisation de la prévention mise en place précédemment.

Dans la même année la DRH réorganise le service de SST par la mise en place de deux pôles médico-techniques au sein de la sous-direction de la prévention et des actions sociales et de santé (SDPASS) de la DRH :

- > le pôle de médecine statutaire et des procédures médico-administratives qui regroupe la médecine statutaire et le bureau administratif ayant en charge la gestion des accidents et maladies contractées en service ; le comité médical et la commission de réforme y sont également rattachés ;
- > le pôle SST qui regroupe la médecine préventive, le bureau de prévention des risques professionnels de la DRH et le service d'accompagnement psychologique et d'addictologie.

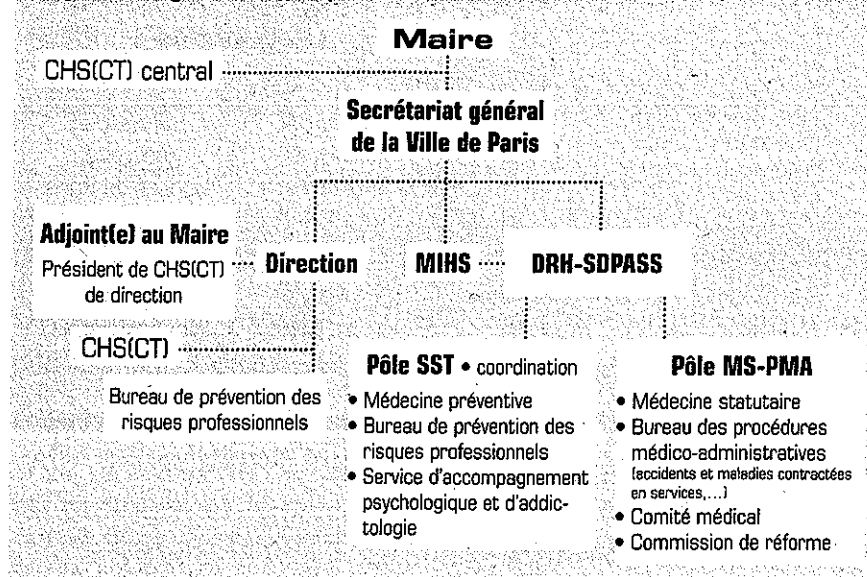
Dans les directions, l'architecture précédente est conservée. L'ensemble est coordonné par la DRH sous le pilotage de la Secrétaire générale (Figure 2).

À la ville de Paris : une inspection « qui ne s'est pas faite en un jour »

Placée au sein de la DRH, la mission inspection hygiène et sécurité (MIHS), créée en 2008, est rattachée fonctionnellement à la Secrétaire générale afin d'assurer son indépendance vis-à-vis des directions, des BPRP et des pôles médicotéchniques.

Actuellement, cette mission est composée de six personnes : une assistante et

Figure 2 : Organisation de la prévention en SST de la Ville de Paris, à partir de 2012.



5 inspecteurs hygiène sécurité (IHS) recrutés entre 2008 et 2013.

La MIHS assure le contrôle des conditions d'application de la réglementation en santé-sécurité au travail dans les 22 directions de la ville.

Conformément à leur lettre de mission, les IHS peuvent s'autosaisir et, à leur initiative, procéder à des contrôles lorsque les informations recueillies leur laissent penser qu'une situation de travail est susceptible de constituer un danger pour la santé ou la sécurité des agents. Ils agissent dans le cadre d'un programme d'actions défini chaque année avec la Secrétaire générale. Ils lui rendent compte de l'exécution de ce programme.

Les IHS interviennent également à la demande des présidents de CHS sur toute question relative à la santé et sécurité au travail. Depuis 2010, les représentants des personnels membres des CHS peuvent demander au président de les saisir sur un sujet précis.

Afin d'exercer leur mission, ils ont libre accès à tous les locaux ou équipements placés sous l'autorité du Maire de Paris, ils se font communiquer tout document relatif à la santé et sécurité au travail et peuvent demander aux services de faire réaliser des mesures, analyses, vérifications prévues par la réglementation.

Lorsque les IHS estiment que la situation constatée présente un risque grave d'atteinte à l'intégrité des agents, ils notifient les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires et le service inspecté dispose de 15 jours pour apporter ses réponses.

Les rapports qu'ils établissent sont transmis au responsable du service inspecté, à son directeur, au président du CHS de direction et à la Secrétaire générale.

Ils proposent toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail et sont informés des suites données à leurs propositions dans les trois mois suivant la transmission du rapport. Entre un à deux ans après l'inspection, ils effectuent au besoin une contre-visite afin de vérifier la mise en œuvre de leurs propositions.

Ces rapports et les dispositions prises pour améliorer les situations sont présentés dans l'année au CHS de la direction auquel ils participent avec voix consultative. Les IHS présentent chaque année un rapport annuel au CHS central.

Après cinq années de fonctionnement des résultats et des interrogations

Depuis 2009, plus d'une centaine inspections a été réalisée ainsi qu'une quarantaine de contre-visites et une quinzaine d'examen thématiques (risque incendie, etc.) ou de saisines du CHS (droit d'alerte et de retrait, risques spécifiques, etc.).

Par ailleurs, la mission inspection hygiène et sécurité a piloté deux audits sur la gestion du risque incendie dans les bâtiments de la ville de Paris ainsi que sur l'accidentabilité et l'accidentologie dans ses services. Elle a également conduit des campagnes d'inspections spécifiques dans les menuiseries, les déchetteries, les piscines ou les crèches.

Outre leur action visant à s'assurer de la conformité des locaux de travail, des installations techniques et des équipements de travail aux règles applicables, les IHS se sont également attachés à suivre les agents dans leurs activités quotidiennes de travail : élagage sur la voie publique, creusement des tombes dans

les cimetières, montage-démontage des manifestations événementielles, curage des égouts, déblaiement de marchés (Cf. exemple).

Plus de 2 000 propositions d'amélioration de l'hygiène et de la sécurité ont été formulées et environ 200 demandes de mesures immédiates ont été prescrites. La réalité de la mise en œuvre des mesures par les services fait l'objet de vérifications lors des contre-visites.

En conclusion, les IHS ont été reconnus dans leur mission auprès des directions grâce à leur positionnement et leur méthode d'inspection. Cependant, c'est surtout l'importance accordée à leurs constats et propositions par la Secrétaire générale de la ville de Paris qui les a légitimés. La mise en place d'une inspection indépendante des directions, assumant des fonctions distinctes par nature de celle des conseillers en prévention, permet aux décideurs d'avoir une vision claire du rôle de chacun. Enfin, les observations et propositions des IHS ont conduit les directeurs et les chefs de service à prendre conscience que le respect des textes contribue à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et participe à leur propre sécurité juridique et à celle de l'autorité territoriale.

Le système d'inspection SST dans la fonction publique territoriale doit évoluer

Cependant, si le système d'inspection mis en place par la collectivité parisienne a prouvé son efficacité, il repose sur des bases fragiles : la légitimité et l'autorité des inspecteurs sont fondées en grande partie sur l'intérêt que porte aux questions de santé et sécurité au travail l'administration supérieure. Ce constat peut être généralisé à la fonction publique territoriale. Le positionnement des ISST au sein de leur structure, qui détermine pour une large part l'importance accordée à leurs observations et propositions, n'est pas défini par la réglementation.

Le cadre juridique ne les protège pas des fluctuations d'intérêt, des changements de personnes et, disons-le, des choix politiques au regard de ces questions, contrairement aux inspecteurs du travail protégés de ces changements par une convention internationale⁹ et par la jurisprudence tant du Conseil d'État que de la Cour de cassation, qui consacrent leur indépendance.

Celle des ISST n'est pas garantie. Elle est évoquée timidement au détour d'une phrase dans une circulaire ministérielle.

Les inspecteurs hygiène et sécurité « sont responsables de leurs rapports d'inspection qu'ils établissent avec objectivité, impartialité et dans le respect de l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de leur mission. » (Circulaire d'application du 12 oct. 2012, NOR : INT1209800C)

Par ailleurs, s'agissant des communes qui emploient moins de 350 agents, dont l'adhésion à un centre de gestion est obligatoire (Cf. *supra*), le système en lui-même souffre d'un défaut majeur dès lors que la seule affiliation à un centre de gestion n'implique pas nécessairement que ce dernier assure la mission de contrôle. La collectivité doit, en effet, passer une convention avec le centre de gestion qui, contre rémunération de la prestation, assure la mission d'inspection. Il s'ensuit que si la commune ne passe pas de convention, elle n'est pas inspectée.

Ajoutons que les textes manquent de cohérence quant à la distinction des rôles des conseillers en préventions et des ISST. L'article 5 du décret de 1985 modifié précise que les ISST ne peuvent être conseillers en prévention mais l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les ISST peuvent être mis à disposition pour assurer le conseil de la mise en œuvre auprès de l'autorité territoriale (voir *supra*).

Enfin, il est loisible de s'interroger sur la lisibilité d'une fonction de contrôle qui n'a qu'une existence réglementaire et dont les missions ne sont même pas fixées par un texte de valeur législative. Le paradoxe peut être poussé plus loin : l'ISST est chargé de contrôler l'application d'une partie du code du travail qui, même par allusion, n'évoque pas son existence.

Au regard de ce manque de clarté et de cohérence, les pistes d'amélioration du système d'inspection des règles de santé et de sécurité dans la fonction publique territoriale qui suivent vont dans le sens d'un rapprochement progressif, mais résolu, avec le système d'inspection de droit commun qu'est celui de l'inspection du travail.

Les multiples avantages induits par l'unification des systèmes d'inspection en SST

Respect du principe d'égalité

En premier lieu, elle permettrait d'assurer le respect du principe d'égalité pour tous les agents publics et entre agents

publics et salariés du privé. Le dispositif actuel place les 4,1 millions d'agents publics (2,3 m à l'État et 1,8 m dans les collectivités territoriales) hors du champ de compétence de l'inspection du travail alors que la fonction publique hospitalière (FPH) est soumise au contrôle de l'inspection du travail depuis 1955, même s'il est vrai que celle-ci ne peut y mettre en œuvre ses pouvoirs coercitifs propres. Pourtant, les employeurs publics (État, collectivités territoriales et FPH) et les employeurs privés sont soumis aux mêmes obligations et au même corpus réglementaire en SST issus de directives européennes qui ne font pas la différence entre employeurs publics et employeurs privés et ne connaissent que les « travailleurs ».

Cohérence du système d'inspection

En deuxième lieu, elle serait le garant d'une plus grande cohérence du système d'inspection dans les fonctions publiques : en l'état actuel de l'organisation de la fonction d'inspection, dans les collectivités territoriales, il y a autant d'approche de la pratique d'inspection que de collectivités voire d'inspecteurs, et cela d'autant plus que l'arrêté concernant la formation des ISST n'a jamais été publié depuis 1985.

Cette multiplicité des approches ne confère pas une grande cohérence au dispositif. Or, le système d'inspection du travail repose, lui, sur un dispositif unifié dont la politique générale, les objectifs principaux et la coordination sont fixés par un organe central : la direction générale du travail (DGT). Rien de tel pour la fonction publique territoriale ni d'ailleurs pour la fonction publique d'État. Les ISST ne sont donc pas associés aux campagnes de contrôle qui sont régulièrement menées à l'initiative des instances européennes et sont placés en dehors d'un système d'alerte sur les non-conformités des équipements de travail pouvant affecter la sécurité des travailleurs. Le rapprochement de l'inspection du travail et des inspections des fonctions publiques d'État et des collectivités territoriales leur permettrait de s'insérer dans les réseaux d'alerte et d'être parties prenantes des campagnes nationales d'action

Vide juridique comblé

Enfin, l'unification serait de nature à combler un vide juridique préjudiciable à l'emploi des jeunes : conformément aux dispositions des articles D. 4153-15 et suivants du Code du travail,

l'embauche d'apprentis mineurs dans des métiers dangereux doit faire l'objet d'une demande de dérogation auprès de l'inspection du travail. Comme l'a confirmé le ministère du travail, il n'appartient pas aux inspecteurs du travail de droit commun de contrôler le respect des règles d'hygiène et de sécurité dans le secteur public et donc d'instruire les demandes de dérogation précitées. En l'absence d'autorité compétente pour la délivrance de ces dérogations puisque l'ISST n'est pas non plus compétent pour le faire, les collectivités territoriales sont contraintes de renoncer à recruter des apprentis mineurs dans de nombreux métiers.

Plus généralement, l'emploi par les collectivités locales de personnes placées sous un régime de droit privé plaide pour que ne soient plus dissociés le corpus des règles applicables et les fonctions de contrôle du respect de ces règles.

Des obstacles certains mais loin d'être insurmontables

Confier le contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité dans la fonction publique à l'inspection du travail serait, nous dit-on, une atteinte au principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales. Cet argument est souvent opposé par les tenants du *statu quo* qui, au passage, déplorent l'inflation normative dont sont trop souvent victimes les collectivités territoriales. C'est oublier que le principe de libre administration des collectivités n'empêche pas l'État d'exercer déjà de très nombreux contrôles dans les collectivités : sans viser à l'exhaustivité, évoquons le contrôle de légalité des actes par le Préfet, le contrôle des cantines scolaires par les services vétérinaires, les dispensaires municipaux par l'ARS, les centres aérés ou colonies de vacances par la direction jeunesse et sport.

L'unification des systèmes d'inspection du travail est juridiquement tout à fait envisageable. Bien au contraire même, l'Organisation internationale du travail (OIT) en a posé le principe. En effet, le protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail de 1947 propose à la ratification des États un texte qui étend l'application des dispositions de la convention précitée aux activités des secteurs des services non commerciaux, donc aux administrations publiques. Ce protocole n'a été ratifié que par 11 des 141 pays liés par la convention relative à l'inspection du travail. La France ne l'a pas ratifié.

Au demeurant, et même si ce protocole n'a pas été ratifié, notre droit positif évoque déjà l'intervention et le rôle de l'inspecteur du travail dans les collectivités territoriales. Ainsi, le code du travail donne pleine et entière compétence à l'inspection du travail pour contrôler les entreprises privées intervenant dans une collectivité « donneur d'ordre ». De plus, le décret du 10 juin 1985 qui a « fait entrer » le Code du travail dans la fonction publique territoriale a entre ouvert la porte de l'inspection du travail et ce, en plusieurs étapes :

- > en 1985, l'autorité territoriale s'est vue reconnaître le droit de demander au ministre du travail le concours de l'inspection du travail pour des missions temporaires ou permanentes ;
- > en 2000, fut-introduite la possibilité pour l'autorité territoriale ainsi que la moitié des représentants du personnel au CHS de solliciter l'intervention de l'inspection du travail lors de l'exercice du droit de retrait quand l'intervention de l'ISST n'a pas permis de mettre fin au désaccord entre l'autorité territoriale et les représentants du personnel ;
- > en 2012, a été prévue l'information de droit de l'inspection du travail de la tenue d'une réunion du CHS, consécutive à l'exercice d'un droit de retrait et la possibilité pour l'inspection du travail, si elle le souhaite, d'y participer. (art. 5-2 du décret du 10 juin 1985).

Ainsi, progressivement, l'inspection du travail intervient dans la fonction publique territoriale. La réforme opérée par le décret du 3 février 2012 a, quant à elle, permis la reconnaissance à part entière de la fonction de contrôle. Le rapprochement entre les systèmes d'inspection est amorcé, il est souhaitable qu'il se poursuive. Reste à imaginer la forme que pourrait prendre cette unification. En 2008, la réforme de l'inspection du travail a conduit à regrouper l'inspection du travail de droit commun, celle des transports et celle de l'agriculture. Pourquoi ne pas lui adjoindre une branche supplémentaire compétente pour les services publics (État, collectivités territoriales et fonction publique hospitalière) ? Tant les agents publics que les collectivités qui les emploient gagneraient à cette évolution.

Les points de vue exprimés dans cet article n'engagent que ses auteurs.

Un exemple d'action : le contrôle du déblaiement de marchés parisiens

Dans certaines directions de la ville de Paris, les exemptions au port de charge prononcées par le service de médecine préventive peuvent concerner jusqu'à 10 % des effectifs. Les inspections réalisées dans les différents services ont permis de confirmer l'exposition des agents à des facteurs de risques engendrant des troubles musculo-squelettiques (TMS) dus au port de charge et aux gestes répétitifs. Or, le code du travail impose à l'employeur de prendre des mesures d'organisation et de mettre à disposition des travailleurs des équipements de travail permettant d'éviter, ou pour le moins de limiter, la manutention manuelle des charges.

En 2012, les IHS ont donc engagé une action vis-à-vis agents du service de la propreté particulièrement exposés aux risques liés aux manutentions manuelles du fait de leurs activités :

- collecte des ordures ménagères,
- enlèvement des encombrants,
- nettoyage des rues au quotidien et lors des grandes manifestations,
- déblaiement des marchés.

Lors de leurs inspections sur les marchés, les IHS ont constaté que les agents rassemblent les déchets à la main à l'aide de balais puis les chargent à l'aide de fourches ou à la main dans la benne à ordures et le compacteur. Chaque jour, les agents de la propreté manutentionnent sans aucune aide mécanique des tonnes de déchets.

Le poids des déchets et la répétition des gestes sont des facteurs importants de TMS et en particulier de pathologies du dos.

Sur la base de ces constats deux propositions s'appuyant sur les dispositions réglementaires¹⁰ ont été formulées par les IHS :

- l'une relative à l'organisation du travail. Il existe en effet un règlement des marchés de la ville de Paris qui fait obligation aux commerçants de nettoyer leurs emplacements en regroupant leurs déchets. Les IHS ont demandé l'application de cette obligation guère respectée faute de sensibilisation et de contrôle suffisant des commerçants ;
- l'autre relative à la mise à disposition d'équipements de travail mécaniques appropriés.

Les IHS ont prescrit l'acquisition de pousseurs pour rassembler les déchets et de chargeurs pour les déposer dans les bennes à ordures et les compacteurs.

À ce stade et faute de moyens coercitifs, ces propositions auraient pu rester lettre morte sans le soutien décisif de la Secrétaire générales. Ainsi, elle est intervenue auprès du directeur et du chef de service de la propreté pour rendre un arbitrage en faveur des propositions des IHS et les a missionnés afin qu'ils suivent la mise en œuvre de leurs prescriptions.

À la suite de cette action, le service de la propreté a mis en place, en 2013, une action de sensibilisation des commerçants et a fait l'acquisition d'un chargeur et d'un pousseur dont les outils ont été adaptés à cette activité.

Des essais concluants ont été réalisés sur un grand marché et le déploiement sur d'autres marchés parisiens est à l'étude.

écrit n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale et préventive dans la fonction publique.

écrit n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée, notamment par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

depuis 2014, suite aux élections professionnelles, les CHS deviendront des CHSCT de par leur composition et leur mode de fonctionnement.

5) Ni à l'État. Par contre, la fonction publique hospitalière est, elle, assujettie depuis 1955 au contrôle de l'inspection du travail.

6) Article 5 décret du 10 juin 1985 : « ... Ces agents ne peuvent être ceux mentionnés à l'article 4... ».

7) Décret n°94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes.

8) Espace public (Espaces Verts et Environnement ; Propreté et Eau ; Voirie et Déplacements ; Urbanisme ; Prévention et Protection), Économie et social (Action Sociale, Enfance et Santé ; Développement Économique, Emploi et Enseignement Supérieur ; Logement et Habitat ; Politique de la Ville et Intégration), Service aux parisiens (Affaires Culturelles ;

Affaires Scolaires ; Famille et Petite Enfance ; Jeunesse et Sport ; Usagers, Citoyens et Territoires), Fonctions support (Ressources Humaines ; Finance ; Achats ; Affaires Juridiques ; Immobilier, Logistique et transports ; Patrimoine et Architecture ; Systèmes et Technologies de l'information).

9) Convention 81 de l'organisation internationale du travail, 1947.

10) Article R. 4541-3 Code du travail : « L'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou utilise les moyens appropriés, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges par les travailleurs. » ■

Le premier bilan concret de la démocratie de proximité !

Berger
Levrault

L'AVENIR EST AUX VALEURS SÛRES

NOUVEAU

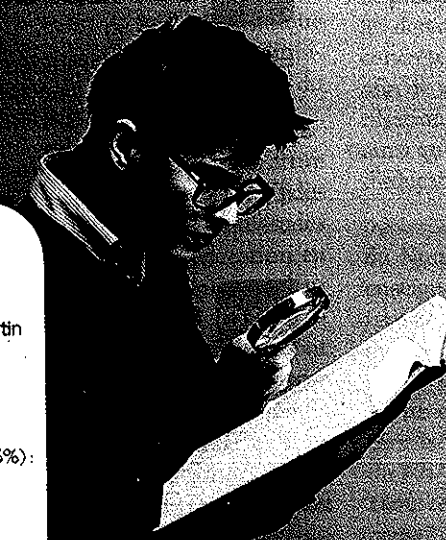
Par la direction de
Gilles J. Guglielmi
et Julien Martin




LA DÉMOCRATIE DE PROXIMITÉ

Bilan et perspectives de la loi
du 27 février 2002, dix ans après

LES LES CONTRIBUTEURS ET
Bernard Charvillat
Bernard Charvillat
Eric Besson
Charles-François Beaudouin
Bernard Fournier
Olivier Godeau
Renaud Houdry
Philippe Martin-Schutzenberger
Laurie Joubert
Christophe Lade
Bernard Mouton
François Pouchard
Jean-Marie Puy
Olivier Riquelme
Christophe Schmitt
Julie Tardieu

Sous la direction de :
Gilles J. Guglielmi et Julien Martin
Broché - 300 pages environ
Format : 16 x 24 cm
ISBN : 978-2-7013-1814-1
Référence : 121 CNT 167
Date de parution : mars 2013
Prix public unitaire TTC (TVA : 5,5%) :
29,90€



-  Dix ans après la loi de décentralisation, bilan et perspectives de la loi du 27 février 2002, dix ans après
-  Des perspectives de réflexion sur la décentralisation
-  Le retour d'expérience menée par la commune de Gruissan

Berger-Levrault et vous - Pour commander ou demander des informations



boutique.berger-levrault.fr



relationsclients@berger-levrault.fr



03 83 38 83 83



05 61 39 86 64



231, rue Pierre et Marie Curie
CS 57605
31676 Labège cedex