

1^{ère} MANCHE : RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES

Q1 : Quelles sont les obligations des fournisseurs, revendeurs et importateurs de produits chimiques vis-à-vis des utilisateurs ?

- Ils sont exemptés de toute obligation sous couvert du secret industriel
- Ils doivent uniquement étiqueter leurs produits classés dangereux
- Ils doivent transmettre aux utilisateurs les fiches de données de sécurité (FDS) des produits dangereux**
- Aucune des 3 propositions, les fournisseurs n'ont aucune obligation vis-à-vis des utilisateurs

La FDS est un document élaboré par les fabricants ou les importateurs des substances ou des préparations. Elle contient 16 rubriques contenant des informations sur les dangers pour la santé et l'environnement, les moyens de protection et les mesures à prendre en cas d'urgence. Dès lors que la substance est mise sur le marché en France, la FDS est rédigée en français. Elle est mise à jour à chaque nouvelle donnée impactant la prévention des risques ou lorsqu'une autorisation ou une restriction est imposée

Le fournisseur d'une substance ou mélange dangereux fournit au destinataire de cette substance ou mélange une fiche de données de sécurité.

Article R.4411-73 du Code du Travail

Q2 : L'évaluation du risque chimique :

- Concerne uniquement l'industrie chimique
- Fait partie intégrante du DUERP**
- N'est réalisée que par le médecin du travail
- Est uniquement destinée au médecin du travail

L'employeur doit en premier lieu évaluer les risques présents dans son entreprise. Pour les risques chimiques, il s'agit de repérer tous les produits présents ou susceptibles d'être rencontrés dans l'entreprise qu'il s'agisse de produits utilisés comme tels ou générés par une activité ou un procédé sous de forme de gaz, poussières ou aérosols, d'analyser ensuite les conditions d'exposition et d'établir un plan d'action.

Articles R.4412-5 à R.4412-10 du Code du travail

Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (Art. L.4121-2 et L.4121-3 du Cdt). et mis à disposition du médecin du travail, des instances représentatives du personnel ou, à défaut, des personnes exposées à un risque pour leur santé ou sécurité.

Q3 : Une fois l'évaluation du risque chimique réalisée :

- On peut la classer et clore le dossier
- On informe le personnel des dangers et des précautions à prendre et c'est bien suffisant
- On informe le personnel des dangers et des précautions à prendre et on met en place des mesures de prévention là où le risque n'est pas nul**
- On informe le personnel et on fait ce que l'on peut pour s'en protéger

L'évaluation des risques constitue le préalable de toute démarche de prévention des risques chimiques. Bien menée, elle doit permettre de construire un plan d'actions de prévention. Pour être efficace, il faut la renouveler régulièrement et, notamment, à chaque modification importante des processus de travail ou mis à jour annuelle. Les résultats sont à joindre au document unique.

Elle se déroule en 4 étapes :

- 1) Repérer les produits et répertorier leurs dangers dans un inventaire
- 2) Analyser leur mise en œuvre pour évaluer les conditions d'exposition
- 3) Hiérarchiser les risques par priorités d'action
- 4) Élaborer un plan d'action

Q4 : Un produit chimique peut pénétrer dans l'organisme par différentes voies, quelle est la plus rapide ?

- Oculaire
- Respiratoire**
- Digestive
- Cutanée

L'inhalation est le mode d'exposition professionnelle le plus fréquent et le plus rapide au niveau de la pénétration dans l'organisme. Vient ensuite la voie cutanée : les effets sont alors soit locaux (irritation, brûlure, nécrose...) soit généraux.

Le mode d'exposition par ingestion est également très important pour certains produits (poudres, métaux) en milieu professionnel soit du fait de l'ingestion par déglutition de substances préalablement inhalées (en avalant sa salive), soit du fait de problèmes d'hygiène (mains sales). L'ingestion peut également être accidentelle (déconditionnement des mélanges utilisés par exemple)

Source INRS

Q5 : L'abréviation CMR signifie ?

- Chlorure de Magnésium Réactif
- Consignes de Mélanges à Respecte
- Cancérogène Mutagène et toxique pour la Reproduction**
- Corrosif Miscible et Radioactif



Le terme CMR définit une catégorie de substances chimiques particulièrement dangereuses en tant que sources de risques à effets différés. Ces composés sont soit cancérigènes, soit mutagènes, soit toxiques pour la reproduction

Source INRS 2017

Le règlement (CE) 1272/2008 modifié, dit règlement CLP, relatif à la classification, l'étiquetage et l'emballage des substances et des mélanges, définit 3 catégories pour les effets CMR : 1A (effets avérés), 1B (effets présumés), 2 (effets suspectés).

Q6 : Selon le code du travail les agents biologiques sont classés en combien de catégories ?

- 2 catégories
- 3 catégories
- 4 catégories**
- 5 catégories

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

- Groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme.
- Groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs ; leur propagation dans la collectivité est peu probable ; il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace.
- Groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs ; leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficace.
- Groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs ; le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé ; il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Article R4421-3 du code du travail

Q7 : Comment se transmettent les agents biologiques ?

- Uniquement par le contact avec des humains ou des animaux
- Uniquement par le contact avec un objet ou une surface contaminée
- Uniquement par une piqure d'insecte
- L'ensemble des 3 réponses précédentes, voir d'autres vecteurs**

La transmission peut se faire par voie respiratoire (inhalation), par contact avec la peau ou les muqueuses, par inoculation (blessure, morsure ou piquûre d'insecte) ou plus rarement par voie digestive.

Q8 : Qu'appelle-t 'on chaîne de transmission en risque biologique ?

- C'est le contact biologique liés aux humains ou aux animaux
- C'est le déplacement, depuis un réservoir, jusqu'à l'hôte potentiel**
- C'est l'infection par un parasite ou un agent pathogène
- C'est la contamination par transfert d'un agent biologique sur une surface

Les agents biologiques se transmettent en suivant une chaîne de transmission. Cette chaîne part du réservoir d'agents biologiques. Pour qu'il y ait contamination, les agents biologiques doivent pouvoir sortir du réservoir ou le travailleur avoir accès à ce réservoir.

Q9 : En quoi consiste principalement la prévention du risque biologique ?

- La mise en place de mesure de protection (ex : gestes barrière)
- Rompre la chaîne de transmission, en s'appuyant sur des mesures d'organisation du travail, d'information et de formation de l'ensemble du personnel**
- L'information et la vaccination du personnel exposé
- Le confinement des personnes à risque et la mise en place des EPI

Prévenir le risque biologique, consiste à analyser les conditions d'exposition aux agents biologiques. La chaîne de transmission doit servir de fil conducteur à savoir :

- Identifier le réservoir : échantillons biologiques en laboratoire, malade pris en charge à l'hôpital, présence de milieu favorable au développement (humidité, température...)
- Identifier les tâches, procédés ou équipements susceptibles de générer une exposition du travailleur (ex : projections liées au nettoyage au jet d'eau sous pression)
- Considérer la nature ou la modalité de l'exposition : aérienne, contact avec la peau ou les muqueuses, piqure, coupure, digestive
- Apprécier la durée et la fréquence de l'exposition

Q10 : Quelle est la différence entre un masque chirurgical et un masque FFP ?

- Le premier est un dispositif médical réutilisable et le second un appareil de protection respiratoire
- Le premier est un dispositif de protection respiratoire et le second un appareil de protection médical
- Le premier est un dispositif médical et le second un appareil de protection respiratoire**
- Le premier est un dispositif médical et le second un appareil de protection respiratoire réutilisable

Un masque chirurgical est un dispositif médical (norme EN 14683). Il est destiné à éviter la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par celui qui porte le masque. Il protège également celui qui le porte contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis. En revanche, il ne protège pas contre l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air.

Un masque chirurgical est conçu pour un usage unique. Il doit être changé dès qu'il devient humide et au moins toutes les 4 heures. Un masque FFP retiré ne doit pas être réutilisé. La durée de port doit être conforme à la notice d'utilisation. Dans tous les cas, elle sera inférieure à 8 heures sur une seule journée. On distingue trois types de masques :

- Type I : efficacité de filtration bactérienne > 95 %.
- Type II : efficacité de filtration bactérienne > 98 %.
- Type IIR : efficacité de filtration bactérienne > 98 % et résistant aux éclaboussures.

Un masque FFP est un appareil de protection respiratoire (norme NF EN 149). Il est destiné à protéger celui qui le porte à la fois contre l'inhalation de gouttelettes et des particules en suspension dans l'air, qui pourraient contenir des agents infectieux.

Il existe trois catégories de masques FFP, selon leur efficacité (estimée en fonction de l'efficacité du filtre et de la fuite au visage) :

- FFP1 filtrant au moins 80 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 22 %)
- FFP2 filtrant au moins 94 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 8 %)
- FFP3 filtrant au moins 99 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 2 %)

Question optionnelle : En risque chimique, une intoxication aiguë :

- Peut apparaître en cas d'exposition à un produit chimique sur une brève durée : brûlure, irritation de la peau, démangeaison, convulsion, ébriété, perte de connaissance, coma, arrêt respiratoire...**
- Ne peut pas apparaître après des contacts répétés avec des produits chimiques, même à faibles doses :
- Peut apparaître après des contacts répétés avec des produits chimiques, même à faibles doses : eczéma ou asthme, silicose, cancer, insuffisance rénale, troubles de la fertilité...
- Aucune des trois propositions précédentes

L'intoxication aiguë est un état maladif résultant d'une exposition à une substance toxique, et caractérisé par la rapidité d'apparition des effets

L'intoxication chronique est un état maladif qui résulte d'une exposition prolongée ou d'expositions répétées (effets cumulatifs) à une substance toxique.

2^{ème} MANCHE : CONDUITE D'ENGINS ET TRAVAUX À PROXIMITÉ DE RÉSEAUX

Q1 : Le CACES est-il obligatoire ?

- Oui
- Non, jamais
- Non, mais fortement recommandé**
- Oui, pour le privé

Non c'est l'autorisation de conduite pour l'engin de chantier concerné qui est obligatoire par le code du travail. L'autorisation de conduite doit être délivrée sur la base de la connaissance des lieux, de la visite médicale et d'une formation adaptée.

Articles R4323-56 et 57 du code du travail

Le recours au référentiel CACES de la catégorie appropriée constitue donc un bon moyen pour l'employeur de se conformer aux règles en vigueur sur la formation car il est très structuré. Néanmoins, il est possible de ne pas passer par le référentiel CACES mais il faudra pouvoir répondre aux obligations en matière de contrôle des connaissances et du savoir-faire (compétences du formateur, programme détaillé, test de connaissances, durée...).

Q2 : Combien de recommandations CACES existe-t-il ?

- 6
- 7
- 8**
- 12

Nous sommes passés depuis le 1^{er} janvier 2020 de 6 à 8 recommandations. De plus, les noms des recommandations ont été redéfinis.

- R.482 Engins de chantier (ex-R.372)
- R.483 Grues mobiles (ex-R.383)
- **R.484 Ponts roulants et portiques**
- **R.485 Gerbeur à conducteur accompagné**
- R.486 Plates-formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) (ex-R.386)
- R.487 Grues à tour (ex-R.377)
- R.489 Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté (ex-R.389)
- R.490 Grues auxiliaires de chargement de véhicules (ex-R.390)

Q3 : Si l'agent dispose d'un CACES R.372 (engins de chantier, en cours de validité) quand doit-il passer à la nouvelle recommandation ?

- 10 ans à partir de la date d'obtention de son dernier test CACES
- 10 ans maximum à partir du 01/01/2020
- 5 ans maximum à partir du 01/01/2020**
- le plus rapidement possible à partir du 01/01/2020

Cas général (FAQ U002) : La durée de validité (5 ou 10 ans) des CACES R.3xx délivrés ne peut être remise en cause.

Sous réserve de remplir les autres conditions réglementaires (formation, aptitude...), l'employeur peut donc délivrer une autorisation de conduite sur la base d'un CACES R.3xx jusqu'à la date d'échéance indiquée sur celui-ci.

Cas particulier des CACES R.372m : Les CACES R.372m ont une durée de validité de 10 ans. Toutefois, afin de favoriser l'application de la recommandation R.482, il est conseillé de renouveler les CACES R.372m avant le **1er janvier 2025** (voir annexe A1/3 page 27 de la recommandation R.482).

Validité des CACES R.372m : La détention d'un CACES R.372m en cours de validité dispense donc, pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente recommandation, d'un ou plusieurs CACES selon le tableau suivant :

CACES® R.372m DÉTENU		DISPENSE DU CACES® R.482 DE LA CATÉGORIE...	
			REMARQUES OU RESTRICTIONS
1	Tracteurs et petits engins	A	
2	Engins d'extraction ou de chargement à déplacement séquentiel	B1	Si les épreuves pratiques du CACES® R.372m ont été passées sur une pelle hydraulique (attestation)
		B2	Si les épreuves pratiques du CACES® R.372m ont été passées sur une foreuse (attestation)
3	Engins d'extraction à déplacement alternatif	C2	
4	Engins de chargement à déplacement alternatif	C1	
5	Engins de finition à déplacement lent	Pas de dispense. Équipements non concernés par la R.482	
6	Engins de réglage à déplacement alternatif	C3	
7	Engins de compactage à déplacement alternatif	D	
8	Engins de transport	E	
9	Engins de manutention	F	
10	Conduite d'engins hors production	G	

Nota : Les options télécommande et porte-engins relatives aux CACES R.372m dispensent de ces mêmes options pour les CACES R.482, selon les modalités décrites dans la recommandation R482

Q4 : Dans quelle catégorie se situe cet engin de 80 cv ?

- Catégorie 8
- Catégorie E
- Catégorie A**
- Catégorie 1



Avant la nouvelle recommandation, les tracteurs agricoles de plus de 50 cv étaient dans la catégorie 8, mais les catégories ont changé, ils se situent désormais dans la catégorie A.

Catégorie A : Engins compacts, limités à la liste exhaustive suivante :

- Pelles hydrauliques, a chenilles ou sur pneumatiques, de masse ≤ 6 tonnes,
- Chargeuses, a chenilles ou sur pneumatiques, de masse ≤ 6 tonnes,
- Chargeuses-pelleteuses de masse ≤ 6 tonnes,
- Moto-basculateurs de masse ≤ 6 tonnes,
- Compacteurs de masse ≤ 6 tonnes,
- Tracteurs agricoles de puissance ≤ 100 cv (73,6 kW).

On retrouve donc également les chargeuses-pelleteuses qui étaient dans la catégorie 4.

Depuis cette mise à jour des recommandations, les balayeuses sont désormais exclues du dispositif CACES.

Q5 : Pour une PEMP de catégorie A ou B l'accompagnateur au sol doit-il être titulaire d'un CACES et d'une autorisation de conduite ?

- Non, pas besoin
- L'agent peut travailler seul
- Oui**
- Il doit juste détenir un téléphone portable

En général, outre sa fonction de surveillance, l'accompagnateur est aussi chargé de manœuvrer la PEMP au moyen du poste bas afin de porter secours au conducteur dans un délai compatible avec sa santé et sa sécurité (quelques minutes).

Comme tout conducteur de PEMP, il doit donc avoir reçu une formation adéquate (au minimum aux manœuvres de secours et de dépannage de la nacelle) et être titulaire d'une autorisation de conduite relatives aux tâches qui lui sont confiées. Il est recommandé que cette autorisation de conduite repose sur le CACES R.486 de la catégorie appropriée.

Q6 : Si un agent détient un CACES R.482 pour la conduite d'un tractopelle, l'autorité territoriale peut-elle délivrer une AIPR ?

- Oui
- Non, en aucun cas
- Oui, si l'évaluation du CACES prend en compte l'intervention à proximité des réseaux**
- L'AIPR n'est pas obligatoire pour les agents de la FPT

Tout conducteur d'engin de chantier qui exécute des travaux à proximité de réseaux souterrains, aériens ou subaquatiques doit disposer des connaissances théoriques et pratiques appropriées et être titulaire d'une AIPR délivrée par son employeur. L'employeur peut délivrer une AIPR aux agents qu'il estime compétents et qui sont titulaires d'un CACES en cours de validité dont l'évaluation prend en compte l'intervention à proximité des réseaux.

À cette fin l'OTC (organisme testeur de CACES) doit systématiquement proposer cette évaluation, au moyen de l'examen par QCM mis en place par le Ministère via la plate-forme internet nationale.

Cette épreuve optionnelle est complémentaire aux épreuves théoriques.

Le QCM-IPR propose en option au CACES correspond au profil « opérateur ». Si l'employeur souhaite une évaluation selon un autre profil, elle devra être traitée de façon indépendante du CACES.

Le cas échéant, la réussite au QCM-IPR est sanctionnée par la délivrance de l'attestation de compétence prévue au 3° du I de l'article 21 de l'arrête du 22 décembre 2015. Elle est aussi matérialisée sur le certificat CACES. Dans le cas contraire, ou si le candidat n'a pas passé le QCM, le certificat CACES mentionnera que le(s) CACES ne permet(tent) pas la délivrance de l'AIPR.

Q7 : À partir de quelle date l'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux est-elle obligatoire ?

- 1^{er} janvier 2020
- 1^{er} janvier 2021
- 1^{er} janvier 2018**
- 1^{er} janvier 2019

L'Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) est la reconnaissance de la compétence de l'agent, délivrée par son autorité employeur, en matière d'intervention en sécurité lors de la préparation et/ou de l'exécution des travaux à proximité des réseaux aériens et enterrés. Cette exigence s'applique aux collectivités à compter du 1er janvier 2018.

Détail des textes applicables :

- Article R.554-31 du code de l'environnement
- Articles 20 à 22 et article 25 de l'arrêté du 15 février 2012 modifié (formation AIPR, l'arrêté précise le code de l'environnement et donne la date d'application)
- Arrêté du 22 décembre 2015 (Contrôle des connaissances)

Q8 : Combien de niveaux d'AIPR existe-t-il ?

- 1
- 2
- 3
- 4

Profil Concepteurs : Salariés ou agents du maître d'ouvrage ou du maître d'œuvre intervenant en préparation ou suivi des projets de travaux. En tant que maître d'ouvrage ou maître d'œuvre, vous devez disposer d'au moins un salarié ou agent titulaire d'une AIPR « concepteur ».

Profil Encadrants : Salariés de l'entreprise ou agent intervenant en préparation/réalisation des travaux en tant que chef de chantier ou conducteur de travaux par exemple. En tant qu'exécutant des travaux vous devez disposer d'au moins un salarié ou agent titulaire d'une AIPR « encadrant ».

Profil Opérateurs : Salariés ou agents intervenants directement à proximité des réseaux aériens ou enterrés. Tous les agents intervenant directement à proximité des réseaux doivent être titulaires d'une AIPR « opérateur ».

Formation de 7 heures (examen inclus) ≈ 150 - 250 euros / participant
Examen seul ≈ 50 euros / participant

Q9 : Combien de temps l'AIPR est-elle valable ?

- 3 ans
- 10 ans
- 5 ans
- Ad vitam æternam

En général, l'AIPR a une durée de validité de 5 ans, Dès lors que la délivrance de l'AIPR fait référence à un CACES, cette limite de validité ne peut dépasser la limite du CACES. Au-delà de cette période de validité, l'AIPR doit être renouvelée

Q10 : Quelles sont les conditions permettant la délivrance de l'AIPR ?

- CACES avec option réforme anti-endommagement et test
- QCM encadré par l'état
- Diplômes correspondant aux types d'activités exercées et inscrits au répertoire national des certifications professionnelles
- Les 3**

L'autorité territoriale délivre l'AIPR en se fondant sur au moins l'un des modes suivants de preuve des compétences de son agent :

- Un **CACES** en cours de validité prenant en compte la **réforme anti-endommagement**, pour les conducteurs d'engins de travaux publics (pelles, foreuses, trancheuses, camions-aspirateurs, grues, nacelles, chariots élévateurs...). La liste des CACES concernés sera régulièrement mise à jour sur le site du ministère
- Un **titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle** de niveau I à V, datant de moins de 5 ans correspondant aux types d'activités exercées et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles liste des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle concernés sera régulièrement mise à jour sur le site du ministère
- Tout titre, diplôme ou certificat de portée équivalente à l'un des 3 ci-dessus délivré dans un autre État membre de l'Union européenne
- Une attestation de compétences délivrée après un **examen par QCM** encadré par l'État, et datant de moins de 5 ans

Question optionnelle : La vérification périodique des chariots (R.489 de catégorie 3 et 5) est-elle obligatoire ?

- Pas de vérification périodique, juste un entretien régulier
- 1 fois par an
- 1 fois tous les 6 mois**
- 1 fois tous les 3 mois

Ne pas oublier toutes les vérifications périodiques (appareil de levage, arbre à cardan, clapets antiretour...)

Ici, les chariots de catégorie 3 et 5 sont des engins de levage et selon **l'arrêté du 1^{er} mars 2004** relatif aux vérifications des appareils et accessoires de levage doivent être vérifiés tous les 6 mois.

Q1 : Le handicap résulte de différentes déficiences. Il existe plusieurs formes de handicap, à votre avis combien ?

- 4
- 5
- 6
- 7

La loi du 11 février 2005 donne une définition du handicap :
« Constitue un handicap au sens de la présente loi [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation de la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions **physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.** »

Nous pouvons donc définir le handicap en 6 grandes catégories :

- Le **handicap physique** : déficience des fonctions pour se déplacer, pour communiquer, pour effectuer certains gestes (2% sont en fauteuil roulant)
- Le **handicap sensoriel (auditif et visuel)** :
 - Les déficiences auditives peuvent aller d'une légère surdité à une surdité plus profonde
 - Les déficiences visuelles peuvent être partielle ou totale
- Le **handicap mental ou déficience intellectuelle** (QI < 70) : altération des capacités intellectuelles (trisomie 21...)
- Le **handicap cognitif ou troubles DYS** (dyslexie, dyspraxie ...) : troubles spécifiques du langage et des apprentissages
- Le **handicap psychique** : maladies mentales (TOC, bipolaire, dépressifs ...)
- Les **maladies invalidantes ou trouble de santé invalidant** : maladies entraînant des problèmes de santé et des incapacités nécessitant une prise en charge continue pendant une période de plusieurs années (diabète, cancer, asthme, allergies, épilepsie, maladie cardiovasculaire, sclérose en plaques, sida... 1^{ère} cause d'entrée dans le handicap, l'AVC)

On estime à 12 millions le nombre de personnes en situation de handicap en France. La plupart des handicaps ne se voient pas. 80 % des handicaps sont invisibles et seulement 2 % à 3 % des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant.

Q2 : Quel est le taux légal de travailleurs handicapés dans les collectivités et les établissements publics de plus de 20 agents ?

- 3 %
- 4 %
- 5 %
- 6 %

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujéti à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif. Cette obligation d'emploi est prévue à l'article L.5212-2 du code du travail.

Q3 : Si les employeurs du secteur public ne respectent pas l'obligation d'emploi, à quel organisme doivent-ils verser une contribution financière ?

- L'AGEFIPH
- Le FIPHFP**
- Le CDG
- La Maison Départementale des Personnes Handicapées

À défaut du respect de l'obligation légale, les employeurs publics sont soumis au paiement d'une contribution annuelle au FIPHFP. L'obligation légale est alors réputée respectée. Le FIPHFP a été créé par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » ; c'est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées.

Le FIPHFP a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle. Dans cette optique d'insertion et de maintien dans l'emploi, le FIPHFP peut financer au cas par cas des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation.

Q4 : Quel droit ne constitue pas un des principes fondamentaux de la loi du 11 février 2005 ?

- Le droit à la non-discrimination à l'embauche
- Le droit à compensation
- Le droit à rémunération**
- Le droit d'accéder à tous les bâtiments recevant du public

Le droit à rémunération est issu de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 et non de la loi de 2005

La loi de 2005 s'articule ainsi autour de cinq objectifs :

- Le droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie
- La scolarité : tout enfant handicapé a le droit d'être scolarisé en milieu ordinaire,
- L'emploi : principe de non-discrimination au travail et obligation d'emploi d'au moins 6%
- L'accessibilité : renforcer l'accès aux espaces publics, aux systèmes de transport et au cadre bâti neuf
- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées : les différentes commissions préexistantes ont été fusionnées en un « guichet unique » pour simplifier les démarches + lieu d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches.

En matière d'emploi, les mesures visant à compenser le handicap d'une personne s'envisagent à toutes les étapes de son parcours professionnel : embauche, déroulement de carrière, accès à la formation... Elles n'ont pas pour but de favoriser cette personne par rapport à une autre mais de compenser l'inégalité induite par son handicap.

Cette compensation peut ainsi être portée par l'autorité territoriale, le collectif de travail et la personne elle-même.

Les différents moyens de compenser les éventuelles conséquences du handicap dans l'environnement de travail de la personne peuvent être classés en quatre catégories :

- Les compensations dites « techniques »
- Les compensations de type formation
- Les compensations organisationnelles
- Les compensations d'accompagnement spécifique, managérial ou psychologique

Q5 : Laquelle de ces aides ne peut pas être financée par le FIPHFP ?

- Les prothèses auditives
- Le transport adapté domicile/travail
- Le bilan de compétence
- Un fauteuil réglable en hauteur et en inclinaison**

Le fauteuil réglable en hauteur et en inclinaison est un équipement standard qui rentre dans l'obligation légale de l'autorité territoriale en matière de prévention des risques professionnelles et d'amélioration des conditions de travail. Cette disposition est définie à l'article R. 4542-9 du code du travail « Le siège est, s'il y a lieu, adaptable en hauteur et en inclinaison. »

Q6 : Les agents titulaires d'une RQTH font partis des personnes bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi. Mais que signifie le sigle RQTH ?

- Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés**
- Reconnaissance de la qualification temporaire d'un handicap
- Reconnaissance qualifiée pour troubles handicapants
- Reconnaissance quasi-totale de handicap

Différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont à distinguer au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 dont les titulaires d'une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés**.

Les autres bénéficiaires :

- Les **victimes d'accidents du travail** ou de **maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%* et titulaires d'une **Allocation Temporaire d'Invalidité** (*incapacité permanente \geq 10 % pour victimes d'accident de service ou de trajet ; IPP \geq 1 % pour maladie professionnelle ; IPP $>$ 25 % pour maladie d'origine professionnelle)
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** à condition que l'invalidité réduise au moins des 2 tiers leur capacité de travail
- Les anciens militaires et assimilés, **titulaires d'une pension militaire d'invalidité**
- Les **titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** (sapeurs-pompier)
- Les **titulaires de la carte d'invalidité**
- Les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés**
- Les agents qui ont été **reclassés**
- Les agents **reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006
- Les agents **aptes avec restriction** (accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation)

Q7 : Quelle solution doit être privilégiée par la collectivité face à un agent avec des restrictions médicales ?

- Placer l'agent en congé pour maladie ordinaire le temps de trouver une solution
- Mettre en place la période de préparation au reclassement
- Maintenir l'agent au travail en aménageant son poste**
- Affecter l'agent sur un autre emploi relevant de son grade

Les restrictions médicales, posées par le médecin de prévention, peuvent avoir des incidences sur la réalisation de certaines activités et nécessiter des moyens de compensation. L'autorité territoriale a l'obligation de tenir compte de ces restrictions médicales et de rechercher des solutions adaptées pour maintenir la personne au travail, en aménageant le poste de travail dans un premier temps

Q8 : Un agent fonctionnaire a été déclaré inapte à toutes fonctions de son grade. La collectivité doit informer l'agent sur l'un de ces droits, lequel ?

- Le droit à la période de préparation au reclassement**
- Le droit au retrait de son poste
- Le droit à la formation
- Le droit à la retraite

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a instauré un nouveau dispositif en créant l'article 85-1 de la loi n°84-53 qui dispose que « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, publié au JO du 7 mars 2019, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) et modifié en conséquence le décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Q9 : Que peut prescrire le CDG 83 pour les collectivités et établissements publics qui ont des agents présentant une situation de handicap plus complexe ?

- Des prestations ponctuelles de spécifiques
- Des prestations de compensation du handicap
- Des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)**
- Aucune prestation

Les Prestations d'Appuis Spécifiques, proposées par l'AGEFIPH, remplacent les prestations ponctuelles spécifiques depuis octobre 2018.

Elles prennent la forme d'expertises, de conseils, de techniques ou de modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne.

Q10 : Laquelle de ces propositions n'est pas un moyen de compenser le handicap d'un agent administratif déficient auditif ?

- Une alarme incendie dans le bureau
- Une souris ergonomique**
- Une téléphonie adaptée
- Une application sur smartphone

Une souris ergonomique n'est pas spécialement adaptée pour un handicap auditif dans la mesure où ce matériel ne compense pas une limitation d'activité rencontrée par une personne déficiente auditive.

Question optionnelle Parmi les propositions, qui n'est pas éligible aux aides financières du FIPHFP ?

- Veuve de guerre
- Agent RQTH
- Victime d'AT ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 5%**
- Agents reclassés

Les **victimes d'accidents du travail** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% sont éligibles aux aides du FIPHFP.

Pour précision, les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; sont notamment : des invalides de guerre, des victimes de guerre et du terrorisme, aux orphelins et veuves de guerre

4^{ème} MANCHE : FACTEURS D'AMBIANCE





Q1 : Quelle est la température minimale réglementaire dans les locaux de travail ?

- 10°C
- 2°C
- 15 °C
- Pas de minimale**

Pas de température minimale fixée par les textes mais **seuil d'inconfort** fixé par les experts aux alentours de **15°C** à l'intérieur des locaux et vigilance en-dessous de **5°C**.

Articles R4223-13 à 15 du code du travail, art. R4223-13 à 15 | Dossier INRS

À titre indicatif, quelques exemples de jugements suite à utilisation du droit de retrait :

- **Reconnu** suite au refus de travaux d'entretien **dans un atelier** en raison d'une température de **- 2°C**
 Cour d'Appel Paris, 22^e ch. sect. C, 07/06/1988, n°2, Sté Cimentol c/ Esteves
- **Reconnu** pour un travailleur **dans un local insalubre en sous-sol**, mal éclairé (donnant sur parking souterrain), non chauffé (**température entre 13 et 15°C**) et dépourvu de châssis d'aération malgré des émanations de gaz
 CA Versailles, 5e ch. soc. Sect. A, 15/02/1994, n°48, SA Asystel Maintenance c/ M. Sido | CA Versailles, 12/11/1996, n°852, SA Asystel Maintenance c/ Michel
- **Non reconnu** pour une salariée ayant quitté son **bureau** pour ne plus être exposée **aux courants d'air**
 Cass. soc. 17/10/1989
- **Non reconnu** pour un agent chargé de **nettoyer des regards d'égout** par une température inférieure à **8°C** et sans être équipé d'un vêtement à bandes réfléchissantes
 TA Besançon, 10/10/1996, M. Glory c/ Commune de Châtenois-les-Forges, n°960071

Q2 : Quelle est la température maximale réglementaire sur les lieux de travail ?

- 25°C
- 30°C
- 35°C
- Pas de maximale**

Pas de température maximale fixée dans le code du travail mais risque (et donc vigilance) au-dessus de **30°C** pour une activité sédentaire et **28°C** pour une activité physique
Articles R4222-1 et R4225-2 à 4 du code du travail | Dossier INRS

Q3 : Quel est le niveau d'éclairage minimal réglementaire dans un local de travail ?

- 120 lux**
- 200 lux
- 300 lux
- 500 lux

Niveau d'éclairage minimal dans les locaux de travail : **120 lux**
Article R4223-4 du code du travail

Q4 : Quel est le niveau d'éclairage minimal réglementaire sur un poste d'accueil du public ?

- 120 lux
- 200 lux**
- 300 lux
- 500 lux

Niveau d'éclairage minimal au droit des postes d'accueil : **200 lux** (accessibilité aux personnes malvoyantes)
Arrêté du 20 avril 2017 (ERP neuf) ou 8 décembre 2014 (ERP existant), art 14

Q5 : Quel est le placement idéal d'un écran par rapport à une fenêtre ?

- Dos à la fenêtre
- Perpendiculaire à la fenêtre**
- Face à la fenêtre
- Peu importe, avec filtre à lumière bleue on craint dégun

"L'écran de visualisation obéit aux caractéristiques suivantes : [...] **exempt de reflets et de réverbérations** susceptibles de gêner l'utilisateur."
Article R4542-6 DU code du travail

Placer les écrans **perpendiculaires aux prises de jour** (fenêtres)
Publications INRS ED 923 "Le travail sur écran en 50 questions" (septembre 2016) et 924 "Écrans de visualisation - Santé et ergonomie" (octobre 2017)

Q6 : Quelle est la surface minimale d'un bureau, individuel ou collectif, d'après la norme ?

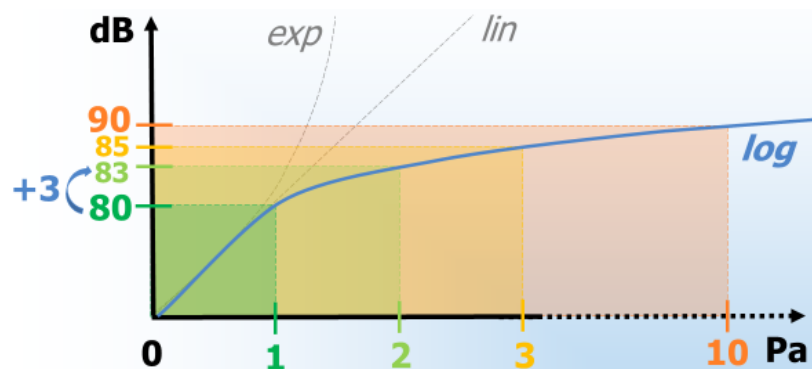
- 6 m² par personne
- 8 m² par personne
- 10 m² par personne**
- 20 m² peu importe le nombre de personnes

Le ratio de mètres carrés par personne est de 10 m² pour une personne en bureau seul ou collectif. L'exemple concret donné par la norme va même jusqu'à demander idéalement 11 m² par personne pour un bureau collectif, donc 22 m² pour un bureau partagé par 2 agents, 33 m² pour 3, etc.
Norme NF X 35-102, A.1 et A.2

Q7 : Si je place côte à côte 2 machines émettant 80 dB chacune, quel est le niveau sonore global ?

- 80 dB
- 83 dB**
- 96 dB
- 160 dB

La formule du niveau de pression sonore (ou « sensation » sonore) est exprimée en décibels et contient un logarithme (l'inverse de l'exponentielle). En raison de cette échelle non linéaire, les niveaux sonores **ne s'ajoutent pas**, ils se « composent ». **Doubler la source sonore équivaut donc à augmenter le volume de 3 dB**



Exemple : Si 1 machine è 80 dB(A), alors 2 machines è 83 dB(A), 3 machines è 85 dB(A), 4 machines è 86 dB(A), 10 machines è 90 dB(A)

Q8 : Des protections individuelles contre le bruit doivent être mises à disposition des travailleurs à partir d'une moyenne sur 8 heures de...

- 80 dB(A)**
- 85 dB(A)
- 90 dB(A)
- 100 dB(A)

Seuils	Niveaux	Réglementation
Valeur Limite d'Exposition (VLE)	87 dB(A) sur 8h ou pic de 140 dB(C)	À ne dépasser en aucun cas en tenant compte de l'atténuation des Protections Individuelles Contre le Bruit (PICB) è Mesures immédiates de réduction sonore
Valeur d'exposition Supérieure déclenchant l'Action (VAS)	85 dB(A) sur 8h ou pic de 137 dB(C)	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de réduction du bruit • Signalisation des zones bruyantes • Port obligatoire des PICB • Surveillance médicale renforcée
Valeur d'exposition Inférieure déclenchant l'Action (VAI)	80 dB(A) sur 8h ou pic de 135 dB(C)	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition des PICB • Information et formation des agents (résultats des évaluations...)

Articles R4431-1 à R4437-4 du code du travail

Q9 : Que peut-on faire pour diminuer la concentration en radon dans l'air intérieur d'un bâtiment ?

- Installer des pièges à radon
- Améliorer le renouvellement d'air et l'étanchéité des locaux**
- Porter des masques, s'il en reste encore après le Covid-19
- Rien du tout, il est présent naturellement dans l'air

Le radon est un **gaz radioactif** inodore, incolore et inerte présent **naturellement dans les sols**. Il a été reconnu cancérigène pulmonaire certain pour l'homme. Son mesurage est une **obligation réglementaire** depuis juin 2018 dans certains **Établissements Recevant du Public (ERP)** s'ils sont situés en **zone 3** **et** s'ils figurent dans la **liste fixée par le code de la santé publique**, notamment :

- Établissements **d'enseignement** (écoles maternelles, élémentaires...);
- Établissements d'accueil **d'enfants de moins de 6 ans** (crèches, garderies...);
- Établissements **sociaux et médico-sociaux** (CCAS...);
- Établissements d'accueil de **personnes âgées** (EHPAD, résidences autonomie...);
- ...



Potentiel radon des communes dans le Var

	Zone 1 : zones à potentiel radon faible
	Zone 2 : idem zone 1, mais des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments
	Zone 3 : zones à potentiel radon significatif

En fonction des résultats de mesure dans l'air, si l'activité volumique dépasse 300 Bq/m³, 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...).

Si le taux de radon reste supérieur au seuil précité, mettre en place une organisation de la radioprotection (délimitation de la zone à risques, autorisation d'accès, information sur les risques, vérifications périodiques, conseiller désigné...)

Articles R1333-28 à 36 du Code de la santé publique modifiés par le décret n°2018-437 du 4 juin 2018 (gestion du radon dans les ERP) | Arrêté du 26 février 2019 (gestion du radon dans les ERP)

Q10 : Dans quels établissements la surveillance de la Qualité de l'Air Intérieur n'est-elle pas encore obligatoire ?

- Crèches
- Écoles maternelles et élémentaires
- Musées**
- Centres de loisirs

La surveillance de la **Qualité de l'Air Intérieur** est obligatoire dans certains établissements recevant un public sensible, notamment ceux **accueillant des enfants** :

- Les établissements d'accueil collectif d'enfants de moins de 6 ans (**crèches**, haltes-garderies...)
- Les **centres de loisirs** ;
- Les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle du premier et du second degrés (**écoles maternelles, élémentaires**, collèges, lycées...).

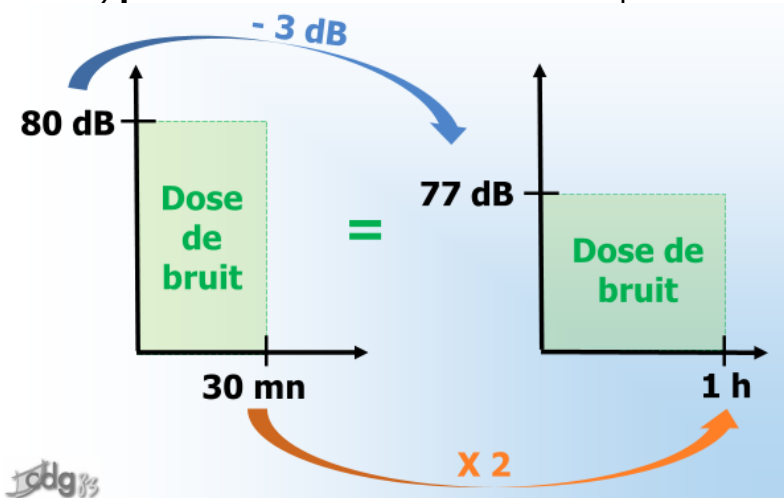
Article L221-8 du Code de l'environnement (issue de la loi portant engagement national pour l'environnement) + R221-30 et suivants

Les échéances suivantes ont été fixées : 1^{er} janvier 2018 pour les écoles maternelles, élémentaires et crèches, 1er janvier 2020 pour les accueils de loisirs et les établissements d'enseignement du second degré et **1^{er} janvier 2023 pour les autres établissements**.
Décret n°2015-1000 du 17 août 2015

Question optionnelle : Si je travaille pendant 30 minutes avec un bruit de 80 dB, quelle est la « dose » de bruit reçue équivalente pour une exposition d'une heure ?

- 77 dB**
- 80 dB
- 83 dB
- 160 dB

En raison de l'échelle logarithmique induisant la règle des 3 dB évoquée précédemment, la **dose de bruit reçue** pendant une exposition à un niveau sonore pendant une durée donnée est **équivalente** à la dose reçue lors d'une exposition à un **niveau sonore divisé par deux** (donc - 3dB) **pendant le double de la durée** d'exposition.



FINALE : RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Q1 : Selon la définition du rapport GOLLAC de 2011, quels sont les 3 facteurs engendrant des RPS ?

- Conditions d'emploi, organisation du travail et relationnel**
- Mauvais chef, relationnel et organisation du travail
- Manque de soutien hiérarchique, insécurité d'emploi et organisation du travail
- Organisation du travail, météo et relationnel

« Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Pour aller plus loin, il serait possible de qualifier les RPS de risques socio-organisationnels (cela permet de sortir de la dimension psychologique trop individuelle)

Q2 : Parmi les mesures de prévention suivantes, laquelle constitue une mesure de prévention primaire ?

- Formation à la gestion du stress
- N° vert d'écoute
- Redéfinition des objectifs de travail en adéquation avec les moyens disponibles**
- Suivi psychologique

C'est la seule mesure agissant sur les sources de RPS alors que les autres sont des solutions curatives ou de gestion individuelle qui ne traitent que les conséquences du risque et pas leurs sources

Q3 : Parmi les critères suivants, lequel ne fait pas partie des critères de reconnaissance du harcèlement moral au travail ?

- Répétition des actes
- Intention de nuire**
- Dégradation des conditions de travail pouvant aboutir à une altération de la santé
- Dégradation des conditions de travail pouvant aboutir à une menace pour son évolution professionnelle

Ce sont des agissements répétés de harcèlement moral qui ont **pour objet ou pour effet** une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'intention de nuire est donc exclue de la définition et des managers « maladroits » peuvent totalement être mis en cause pour harcèlement moral.

Q4 : Parmi les critères suivants, lequel ne fait pas partie des critères de reconnaissance du harcèlement sexuel au travail ?

- Répétition des actes
- Pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel
- Lien hiérarchique**
- Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste créant une situation intimidante, hostile ou offensante

En 1992 (loi n° 92-684 du 22 juillet 1992) dans sa 1^{ère} définition, la notion de hiérarchie était présente mais cela a été corrigé depuis. On qualifiait alors de harcèlement sexuel : « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».

Il est important de noter que la majorité des cas de harcèlement sexuel arrive entre personnes de même niveau hiérarchique.

Pour rappel, le harcèlement sexuel comporte aujourd'hui 2 définitions : une pour les agissements répétés et une pour les actes isolés.

Article 222-33 du code pénal :

- *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*
- *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers*

Q5 : Selon vous, quels sont les chiffres annuels du suicide en France

- 1000 décès – 8 000 passages aux urgences
- 5 000 décès – 40 000 passages aux urgences
- 10 000 décès – 80 000 passages aux urgences**
- 100 000 décès – 800 000 passages aux urgences

Les chiffres sont très importants et sont à mettre en perspective avec les chiffres de la sécurité routière par exemple (3500 morts par an environ)

Q6 : Quels sont les critères permettant d'évaluer le risque de passage à l'acte suicidaire d'une personne ?

- Risque – Urgence – Dangerosité**
- Genre – Urgence – Dangerosité
- Risque – Urgence – Genre
- Risque – Genre – Dangerosité

On se sert généralement du moyen mnémotechnique RUD pour s'en souvenir :

- **Risque** : la personne présente-t-elle des facteurs de risques : antécédents, dépression, problèmes familiaux, d'argent...
- **Urgence** : risque de passage à l'acte dans les 48 heures (scénario arrêté)
- **Dangerosité** : létalité et accès des moyens envisagés

Q7 : Parmi les propositions suivantes, quelle est celle qui ne fait pas partie des 3 dimensions du syndrome « burnout » ?

- Épuisement émotionnel
- Surcharge de travail**
- Cynisme vis-à-vis du travail
- Diminution de l'accomplissement personnel au travail

Contrairement à une idée reçue le burnout n'est pas a priori une pathologie de surcharge de travail mais un syndrome en 3 dimensions reprenant les 3 autres réponses

Q8 : Parmi les boissons alcoolisées suivantes, laquelle n'est pas autorisée, pour consommation aux heures de repas par le code du travail ?

- Le vin
- La bière
- L'hydromel**
- Le cidre

Le code du travail est assez particulier par rapport à la consommation d'alcool, tolérée uniquement aux heures de repas. Il fait en effet la distinction entre alcool fort et les autres (alors que les effets sont identiques). La dernière modification du code du travail a retiré l'hydromel des alcools « autorisés ».

Article R4228-20 du code du travail

Q9 : Le recours à éthylotest ou test salivaire peut être réalisé en collectivité :

- Sur décision de l'employeur pour tous les agents
- Sur décision de l'employeur pour certains agents occupant des postes à risques
- Pour tous les agents selon les modalités définies dans le règlement intérieur
- Pour certains agents occupant des postes à risques selon les modalités définies dans le règlement intérieur**

Le recours à de tels tests n'est possible que si la collectivité dispose d'un règlement intérieur précisant les conditions de réalisation et les postes à risque. La jurisprudence n'a pour le moment pas autorisé les employeurs à réaliser des tests de façon systématiques. Il s'agit donc de tests à visée préventive pour retirer un agent de son poste de travail si cela présente un risque pour sa sécurité ou celle de ses collègues.

Q10 : Que doit comporter le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes prévu par les textes ?

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents
- Une procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents
- Une procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes
- Les 3**

Le décret du 13 mars 2020 suite à la parution de la loi de transformation de la FP aborde ces 3 volets et précise le contenu attendu des signalements notamment.

Le dispositif doit ainsi comporter :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les victimes et / ou témoins
- Une procédure d'orientation des agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- Une procédure d'orientation des agents vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle et assurer le traitement des faits signalés

Question optionnelle : Quelle dimension est directement prise en compte dans les démarches de qualité de vie au travail (QVT) et pas dans les RPS ?

- Les spécificités individuelles
- La recherche de performance économique pour l'entreprise**
- La qualité des relations entre les salariés
- La répartition de la charge de travail

Outre l'utilisation d'un vocabulaire positif et moins anxiogène que les RPS, la QVT met au centre de ses préoccupations la recherche de performance partant du constat d'une personne bien dans son travail sera également plus performante

Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013