

Guide

**Conventions de mise à disposition des Adjoints techniques
territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE)**

Mis à jour en septembre 2017



*"Agis ensemble
pour la prévention"*

**Matières et clauses type
concernant
la santé et la sécurité au travail des ATTEE (ex TOS)
dans les conventions de mise à disposition
prévues par le Code de l'éducation**

| | |
|----------|---|
| 1 | Obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail des agents mis à disposition et responsabilité respective du président de la collectivité et du chef d'établissement <i>p. 2</i> |
| 2 | Désignation, rôle respectif et collaboration des acteurs opérationnels de la prévention de la collectivité et de l'EPLE, des conseillers et assistants (ou ACOMO) et des inspecteurs (ou ACFI)..... <i>p. 2</i> |
| 3 | Surveillance médicale des agents mis à disposition de l'EPLE <i>p. 4</i> |
| 4 | Représentation collective des agents mis à disposition en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail <i>p. 4</i> |
| 5 | Information et formation à la sécurité des agents mis à disposition..... <i>p. 5</i> |
| 6 | Sécurité des locaux et des équipements de travail <i>p. 5</i> |
| 7 | Procédures de signalement des risques et de traitement des dangers graves et imminents <i>p. 5</i> |
| 8 | Garanties et sanctions disciplinaire <i>p. 6</i> |

Remarque préalable

Les clauses types relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST) des adjoints techniques territoriaux (ATTEE) concernent

les conventions de mise à disposition passées entre
les régions ou départements
et les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ) des lycées ou des collèges.

Parmi les clauses proposées

Il faut distinguer :

Clauses identifiées

en caractères de couleur bleue

Elles reformulent les obligations
législatives et réglementaires
applicables

pour bien marquer et fonder
juridiquement le champ des
responsabilités respectives

Clauses identifiées

en caractères de couleur noire

Elles sont ouvertes à la négociation,
Et ont seulement valeur de référence
pour une bonne gestion conjointe de la
prévention des risques intéressant les
personnels mis à disposition.

Dans tout les cas, une
solution

doit être apportée par les
parties

sur le thème de la prévention
en question
avec, selon la jurisprudence,
obligation de résultat.

1. Obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail des agents mis à disposition et responsabilité respective du président de la collectivité et du chef d'établissement

☞ La réglementation de la prévention, applicable aux ATTEE mis à disposition des EPLE et placés sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, est à titre principal celle du **décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique de l'Etat.**

☞ A titre complémentaire s'appliquent les dispositions du **décret n° 85- 603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale pour ce qui concerne la surveillance médicale et la représentation des personnels mis à disposition.

Le chef d'établissement assure ainsi pour les ATTEE la responsabilité de la mise en œuvre de l'organisation de la prévention de l'établissement définie par le décret, ainsi que l'application des principes, de la démarche et des règles de prévention de la partie IV du Code du travail relative à la santé physique et mentale, la sécurité, la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail.

- **Le chef d'établissement met en œuvre** les objectifs et les moyens de prévention définis pour les ATTEE [dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels](#) soumis au préalable à la délibération Conseil d'administration de l'établissement et transmis au Président de la collectivité.

- **En dehors de missions permanentes attribuées aux ATTEE, les missions ponctuelles** confiées à d'autres agents de différents services de la collectivité appelés à intervenir dans l'établissement devront **faire l'objet** d'un plan de prévention spécifique à l'initiative du chef d'établissement établi en collaboration avec le chef de service concerné de la collectivité conformément aux dispositions du code du travail, articles L.4511-1 et R4511-1 à R.4511-10. Le plan prendra principalement en compte la nature des risques liés à la co-activité, l'information, la formation et la capacité des agents extérieurs intervenants, les moyens de protection collective et individuelle nécessaires et le suivi des mesures prévues.

2. Désignation, rôle respectif et collaboration des acteurs opérationnels de la prévention de la collectivité et de l'EPL

Assistant de prévention

L'assistant de prévention (ex. ACMO) au sein de l'EPL est nommé par le chef d'établissement dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique de l'Etat. Son domaine de compétence concerne la prévention des risques professionnels de tous les personnels travaillant dans l'établissement.

- Dans le cas où un ATTEE serait destiné à cette fonction, **sa nomination** par le chef d'établissement **requiert au préalable l'avis favorable du Président** de la collectivité de rattachement.
- La mission de l'agent ainsi nommé est d'assister et de conseiller le chef d'établissement, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail visant à :
 - Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
 - Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
 - 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 et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.
- L'ATTEE nommé assistant de prévention bénéficie, sous la responsabilité du chef d'établissement, d'une formation initiale et d'une formation continue prenant en compte les spécificités de l'EPL. Le concours des services de la collectivité chargés des ressources humaines, de la formation et de la prévention des risques professionnels peut être requis.

- Pour l'exercice de sa mission, le chef d'établissement mettra à sa disposition les moyens et le temps nécessaires. L'ATTEE nommé peut en outre bénéficier du concours du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'établissement local et de celui des niveaux départemental et académique ainsi que du réseau de la collectivité de rattachement.
- **A défaut d'ATTEE nommé dans cette fonction, c'est l'assistant de prévention** de l'établissement relevant de la fonction publique de l'Etat **qui assurera la couverture des agents territoriaux mis à disposition** en collaboration avec le conseiller de prévention de la collectivité.
- En l'absence d'assistant de prévention dans l'EPLE, le conseiller de prévention de la collectivité aura compétence pour les questions de santé et sécurité au travail concernant les ATTEE.

ACFI

- L'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI) pour l'EPLE est celui mis en place au niveau départemental ou académique relevant de l'autorité du ministère de l'éducation nationale. Les observations et rapports de l'inspecteur sont adressés au Recteur, au Chef d'établissement, aux organes compétents de représentation des personnels locaux, départementaux ou académique ; dans la mesure où sont concernés les ATTEE, ces mêmes observations et rapports sont communiqués au président de la collectivité qui en informera le CHSCT et l'ACFI de la collectivité.
- L'ACFI de la collectivité n'a pas directement mission pour inspecter l'EPLE. Il peut être sollicité par le chef d'établissement en tant que conseil sur une question déterminée, mais aussi informé d'une question de santé et de sécurité concernant un ou plusieurs ATTEE. Il a compétence pour demander au chef d'établissement d'intervenir (*), en vue d'apporter son concours au diagnostic de la situation en cause et à la recherche de solutions adaptées dans le respect de la réglementation de la prévention.

(*) en liaison avec les autres acteurs opérationnels de la prévention concernés dont l'ACFI départemental ou régional du Ministère de l'éducation

3. Surveillance médicale des agents mis à disposition de l'EPLE

- La surveillance médicale périodique, la surveillance médicale particulière ainsi que les examens obligatoires d'aptitude médicale sur poste à risque particulier des ATTEE, sont assurés sur leur temps de travail par le service de médecine préventive de la collectivité de rattachement.
- **Le chef d'établissement met en œuvre le dispositif défini par l'article D.4161-1 du code du travail** relatif à la prévention et à la traçabilité de la pénibilité pour les ATTEE exposés.
 - *Article D. 4161-1 (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016) : L'employeur déclare l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [...] en cohérence avec l'évaluation des risques [...], au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année [...]. Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, le professionnel de santé [...] peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare en application de l'article L. 4161-1. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.*
- **Dans le cadre de l'action sur le milieu de travail (ou 1/3 temps), le médecin de prévention et par lui les membres de l'équipe pluridisciplinaire de la collectivité qu'il coordonne,** ont accès aux lieux d'exercice de l'activité des ATTEE pour, si nécessaire, faire au chef d'établissement toute proposition individuelle ou collective d'amélioration des conditions de santé et de sécurité.
- Le service de médecine préventive de la collectivité et le service de médecine de prévention compétent pour l'établissement, collaborent si nécessaire à la recherche de solutions communes pour la protection de la santé des ATTEE.
- **Le rapport annuel du médecin de prévention de la collectivité et ses propositions** d'améliorations ou d'adaptations éventuelles **sont**, pour les questions concernant les ATTEE (extrait du rapport général spécifique aux ATTEE), **communiqués au chef d'établissement** pour qu'il y soit donné suite.
- **Le chef d'établissement est tenu de suivre les propositions du médecin de prévention** et son refus éventuel sera expressément motivé.

4. Représentation collective des agents mis à disposition en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail

Clauses « reformulant les obligations législatives et réglementaires »

Tout agent, indépendamment de sa position, doit pouvoir bénéficier de la représentation collective d'un Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les membres du CHSCT de la collectivité ont accès en délégation aux lieux d'exercice de l'activité professionnelle des ATTEE

Le chef de l'établissement informé assurera le suivi de ces avis et propositions et, à défaut, il motivera son refus.

Clauses « ouvertes à la négociation »

Pour une meilleure représentativité, l'instance représentative des ATTEE en matière de santé et de sécurité est le CHSCT de la collectivité de rattachement qui aura si besoin à collaborer avec les instances représentatives de l'établissement, commission locale d'hygiène et de sécurité et CHSCT départemental et académique.

Ils informent le chef d'établissement au préalable.

La délégation comprend des représentants du personnel et des représentants des deux administrations respectives ; peuvent se joindre à la délégation les agents chargés de prévention de la collectivité et de l'établissement.

Les avis et propositions du CHSCT de la collectivité seront transmis par son Président au chef de l'établissement selon les modalités convenues

5. Information et formation à la sécurité des agents mis à disposition

- **L'information et la formation à la sécurité des ATTEE**, prévues par le Décret du 28 mai 1982 précité et par le Code du travail, **relèvent de la responsabilité du chef d'établissement** ; elles sont dispensées avec le concours des services de la collectivité chargés des ressources humaines, de la formation et de la prévention.

Sur l'information et la formation à la sécurité des ATTEE, la question est complexe car cette matière relève à la fois des dispositions statutaires de la FPT, de la FPE et de celles du Code du travail : en la matière, c'est le pragmatisme et l'efficacité qui doivent l'emporter.

Les informations et la formation concernant l'aspect hygiène et sécurité de la qualification de l'agent, indépendamment de son lieu d'exercice, relèvent en principe de la responsabilité de la collectivité, l'employeur hiérarchique (comme en matière d'intérim).

Ainsi, la collectivité aura à mettre à disposition des agents, formés pour la mission et le métier correspondant, incluant le volet hygiène et sécurité (tel que défini de façon générale par le décret précité du 10 juin 1985 modifié, Titre II, art 6 à 9 applicable dans la fonction publique territoriale).

Cependant, l'établissement se trouve pour sa part compétent, et le chef d'établissement responsable en matière d'information et de formation sur la sécurité complémentaires portant sur les risques liés à l'environnement du poste et aux risques spécifiques de l'établissement : circulations, dispositif anti-incendie, risques particuliers comme la conduite d'engins, le montage d'échafaudages ou le risque électrique,...

- **L'information à la sécurité des ATTEE portera à la fois sur :**
 - la connaissance de l'organisation et de la politique de prévention de l'établissement,
 - l'accès au document unique d'évaluation des risques avec le plan d'actions préconisé,
 - les consignes de sécurité au poste de travail et, en cas d'incendie, avec les moyens de secours
- **La formation à la sécurité des ATTEE, dans les cas prévus par les textes précités, s'attachera à**
 - intégrer les exigences de la prévention des risques physiques et psychosociaux dans les pratiques professionnelles,
 - dispenser les formations particulières exigées pour les agents affectés sur poste à risque,
 - renforcer la formation à la sécurité et les mesures de protection pour les catégories d'agents plus particulièrement exposés, à savoir les jeunes, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les stagiaires, les handicapés et les mis à disposition temporaires.

5. Sécurité des locaux et des équipements de travail

- L'hygiène et la sécurité des locaux et des équipements de travail des **ATTEE relèvent de la responsabilité du Chef d'établissement** dans le cadre des moyens attribués par la collectivité.
- L'Etablissement met à la disposition des agents chargés des missions d'accueil, de restauration et d'entretien, des matériels et outils dont la conformité, l'adaptation au poste de travail, l'ergonomie, la vérification périodique et le bon état de maintenance garantissent la santé et la sécurité des agents au travail.
- A défaut de pouvoir éviter le risque ou de mettre en place une protection collective garantissant la maîtrise du risque, l'établissement devra doter les ATTEE des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au risque et à l'opérateur

7. Procédures de signalement des risques et de traitement des dangers graves et imminents

Le chef d'établissement met en place le registre de santé et de sécurité au travail des personnels tenu par l'assistant de prévention de l'établissement ; ce registre est mis à disposition du CHSCT de la collectivité représentant les ATTEE.

Sur demande formulée au chef d'établissement, l'ACFI et le conseiller de prévention de la collectivité ont la possibilité d'accéder à ce registre.

En cas d'exercice du droit de retrait par un ou plusieurs ATTEE

Le chef d'établissement engage sans délai la procédure réglementaire.

Le chef d'établissement informe le recteur et le président de la collectivité de rattachement (relations non réglementées, à préciser dans la convention)

En cas de risque grave révélé ou non par un agent qui se serait retiré de sa situation de travail

Le représentant du personnel au CHSCT consigne les faits dans le registre spécial des dangers graves et imminents de l'établissement tenu à cet effet.

Une enquête conjointe est ensuite menée immédiatement par le chef d'établissement avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger.

L'enquête conjointe menée par une représentation de l'administration de l'établissement et du CHSCT de la collectivité peut être effectuée avec le concours des acteurs opérationnels de la prévention respectivement de l'établissement et de la collectivité.

En cas de maladie professionnelle, d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves ou répété

Le chef d'établissement diligente l'enquête du CHSCT et y associe le médecin de prévention, l'assistant de prévention et l'inspecteur chargé de la prévention de la collectivité pour la recherche des causes et des solutions correctives.

Le chef d'établissement informe le Recteur et le Président de la collectivité de tout accident de service ou maladie professionnelle touchant un ATTEE (relations non réglementées, à préciser dans la convention)

8. Garanties et sanctions disciplinaire

L'ATTEE comme tout agent doit, conformément au règlement intérieur, respecter les consignes et instructions qui lui sont données par le chef d'établissement, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Le manquement de l'ATTEE à ses devoirs et à ses obligations de sécurité peut constituer une faute professionnelle

Le manquement éventuel de l'ATTEE fait **obligatoirement** l'objet d'un rapport motivé et circonstancié du Chef d'établissement, transmis pour examen au service de la collectivité chargée des ressources humaines qui instruit l'affaire

S'il y a faute professionnelle, elle est passible d'une sanction disciplinaire qui relève des pouvoirs du Président de la collectivité de rattachement.

Une procédure disciplinaire est ouverte devant le conseil de discipline compétent.

La décision de sanction est prise au terme de la procédure disciplinaire par le **Président de la collectivité.**

Le pouvoir disciplinaire sur les ATTEE est attribué à l'employeur autorité territoriale ; or, en cas de faute professionnelle relevée dans l'établissement, l'information ou le rapport du chef d'établissement est la 1^{ère} étape nécessaire et évidente du processus de sanction ; mais il n'y a pas de texte qui l'organise et en définisse les modalités : sans parler de négociation sur le sujet **c'est cependant la convention qui doit prévoir cette information préalable et éventuellement en préciser les modalités.**

Le Chef d'établissement sera sollicité si nécessaire à toutes les étapes de la procédure y compris éventuellement devant le conseil de discipline.

IPST Cnam
Département Travail, Santé et Relations professionnelles
guy.barathieu@ipst-cnam.fr
Département travail, santé et relations professionnelle
23 avenue Edouard Belin – CS 14425
31405 Toulouse Cedex 04

Guide réalisé par Guy BARATHIEU de l'IPST-Cnam en collaboration des collectivités
territoriales
