

Point réglementaire N°3

Le régime juridique de mise en place des assistants et
conseillers de prévention intercommunaux dans la
Fonction publique territoriale FPT

Mis à jour en Septembre 2017

L'implantation territoriale des assistants et conseillers de prévention (ex ACMO) à généraliser dans toutes les collectivités et tous les établissements territoriaux..... 6

L'obligation de mise en place d'une fonction d'agent chargé de prévention dans toute collectivité et tout établissement..... 6

Directive européenne cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 6

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (Chapitre XIII relatif à Hygiène, sécurité et médecine préventive, art. 108-3 sur la mise en place de la fonction d'ACMO dans les services modifié par l'article 48 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007)..... 7

Les précédents de la réforme de la fonction d'ACMO : Les apports de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (Axe 1, Action 3)..... 9

Le nouveau régime de la fonction d'assistant et de conseiller de prévention en application du décret du 10 juin 1985 modifié par décret du 2 février 2012

Les conditions et les modalités de la désignation des assistants et conseillers de prévention intercommunaux mis à disposition 14

Les conditions générales de la désignation des ACMO devenus assistants et conseillers de prévention définies par l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée par l'article 48 de la loi du 19 février 2007 sur la réforme du statut de la FPT :..... 14

Le régime de la mise à disposition de l'assistant de prévention (AP) ou du conseiller de prévention (CP) intercommunal 16

Les textes applicables à la mise à disposition d'AP ou de CP intercommunaux 16

La Procédure de mise à disposition de l'AP ou du CP intercommunal fonctionnaire ou contractuel : conditions et étapes..... 17

Les conditions d'exercice de la fonction d'AP ou de CP intercommunal mis à disposition 19

L'inadaptation du régime juridique de la mise à disposition à la plupart des situations d'AP ou de CP intercommunaux 22

La recherche de modes de collaboration adaptés aux besoins des petites collectivités en matière de prévention des risques professionnels..... 24

Le régime de la prestation de service en matière de prévention des risques professionnels au bénéfice des petites collectivités	24
La mise à disposition des petites collectivités d'un service de prévention des risques professionnels.....	25
Les possibilités de mutualisation des moyens de la prévention ouvertes par la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 relative à la réforme des collectivités territoriales.	26

INTRODUCTION

La fonction d'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) est devenue la fonction d'assistant et de conseiller de prévention suite à la réforme du décret du 2 février 2012, pris sur les bases de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009.

Elle doit être mise en place dans toute collectivité territoriale et tous leurs établissements publics quelque soit sa taille. Selon l'importance de ses effectifs, la nature de ses risques et l'implantation de ses différents services, chaque collectivité ou établissement doit mettre en place une organisation adaptée. Celle-ci peut aller de la désignation d'un seul agent à temps partiel pour les petites collectivités, jusqu'à la création d'un service de prévention des risques professionnels aux compétences spécialisées et diversifiées, en liaison avec un réseau d'agents locaux chargés de prévention dans tous les services et les unités de travail pour les plus grandes.

Remplir cette obligation juridique de mise en place d'une organisation de la prévention répondant à ces conditions de généralisation et d'adaptation, pose un problème plus particulièrement aux collectivités et à leurs établissements qui n'ont pas la dimension suffisante pour recruter ou désigner en interne leurs propres assistant de prévention disposant des compétences requises ; tel est le cas des petites et des très petites collectivités mais aussi des regroupements de collectivités qui vont devoir rechercher des solutions de mutualisation de moyens.

Les textes relatifs au statut de la fonction publique territoriale prévoient plusieurs possibilités de mise à disposition ; mais ce recours à la procédure de la mise à disposition de par son caractère exclusif s'avère dans certaines situations lourd à mettre en œuvre et parfois même inadapté : d'où la nécessité de rechercher des solutions visant l'efficacité de la fonction tout en respectant le sens et le formalisme des textes.

Les questions qui se posent pour la mise en place et l'exercice de la fonction d'assistant ou de conseiller de prévention intercommunal sont multiples : niveau de compétence et polyvalence des agents chargés de prévention, adaptation de la procédure de mise à disposition, mode d'intervention et morcellement des temps de travail, respect des obligations statutaires et réglementaires, identification des responsabilités en cause des autorités territoriales concernées et des agents de prévention.

Pour étayer cette réflexion, trois points seront étudiés :

1. **rappel des fondements juridiques de la fonction** d'agent de prévention obligatoirement implantée dans toute collectivité et tout établissement indépendamment de leur importance et de leurs effectifs ;
2. **régime juridique de la mise à disposition de l'assistant ou du conseiller de prévention intercommunal**, ses conditions et ses effets relatifs au positionnement de la fonction, aux obligations et responsabilités respectives des collectivités ou établissements d'origine et d'accueil ;

3. **enfin seront envisagés, au-delà de la procédure de mise à disposition, les autres modes de concours externe** d'agents de prévention pour des moyennes ou petites collectivités qui n'ont pas la possibilité de recruter directement leurs propres agents de prévention, ou qui souhaitent mutualiser leurs capacités d'intervention afin de bénéficier de compétences diversifiées et du niveau requis.

Dans le même sens, seront explorées les perspectives ouvertes par les dispositions sur l'intercommunalité de la loi du 16 décembre 2010 qui prévoit le développement et la simplification de la coopération intercommunale, ainsi que de nouvelles modalités d'organisation de services communs et de mutualisation de personnel entre communes et communautés susceptibles d'intégrer les questions de santé, de sécurité et de prévention des risques professionnels.

L'implantation territoriale des assistants et conseillers de prévention (ex ACMO) à généraliser dans toutes les collectivités et tous les établissements territoriaux

C'est par Directive européenne transposée dans le Statut de la fonction publique territoriale (FPT) qu'ont été définies les bases juridiques de la fonction d'assistant ou de conseiller de prévention communal et intercommunal, sa mise en place et ses missions.

L'obligation de mise en place d'une fonction d'agent chargé de prévention dans toute collectivité et tout établissement

Directive européenne cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989

Tout d'abord, la Directive européenne cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 est venue généraliser, pour le secteur privé comme dans le secteur public, l'obligation dans chaque entreprise, établissement ou collectivité, selon son importance et la nature de ses risques, de **désigner une ou plusieurs personnes compétentes** ou de mettre en place un service ou plusieurs services spécifiques en matière de prévention des risques professionnels disposant de l'initiative, des moyens et du temps nécessaires.

A défaut de compétences internes suffisantes, il y a obligation de faire appel à des compétences externes selon des modalités restant à définir : convention de prestation de service d'assistance et de conseil, partage ou mutualisation de moyens, mise à disposition ...

L'article 7 de la directive prévoit en ce sens que :

"1- ... l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement." ...

"3- Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement." ...

" 6- La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé... sont assurés par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou des services distincts, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise ou à l'établissement."

Ainsi la Directive impose à toute collectivité territoriale ou tout établissement sans exception, indépendamment de leur taille et de leurs moyens, d'avoir leur propre agent chargé de la prévention des risques professionnels.

Celles et ceux qui n'auraient pas la taille et les moyens suffisants pour se doter de leurs propres agents de prévention à temps plein ou partiel selon les cas (mais aussi pour s'assurer si nécessaire le concours d'un préventeur spécialisé : ergonomes, toxicologues ...) se doivent de faire appel à des compétences externes ou de partager ses compétences avec d'autres : reste à déterminer dans quelles conditions et selon quelles modalités d'organisation.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (Chapitre XIII relatif à Hygiène, sécurité et médecine préventive, art. 108-3 sur la mise en place de la fonction d'ACMO dans les services, modifié par l'article 48 de la loi n°20 07-209 du 19 février 2007)

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la FPT dans son article 108-3 définit les conditions de la mise en place de la fonction d'ACMO dans les services : *"L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 32, les agents chargés d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. L'agent chargé d'assister l'autorité territoriale peut être mis à disposition, pour tout ou partie de son temps, par une commune, l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune, ou le centre de gestion. L'agent exerce alors sa mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle il est mis à disposition."*

Ainsi l'autorité territoriale doit désigner dans chaque collectivité ou établissement son ou ses agents chargés d'une mission de prévention des risques professionnels.

A défaut de compétences propres **ou par choix** de l'autorité territoriale concernée, cet agent chargé de l'assister peut lui être affecté à temps plein ou à temps partiel selon la procédure de la mise à disposition par une autre commune, par un établissement de coopération intercommunale dont elle est membre ou par le Centre de gestion départemental : tel est le cas des assistants et conseillers de prévention intercommunaux qui, dans ces conditions, sont mis à disposition pour un temps déterminé sur plusieurs communes ou établissements.

En parallèle de cette disposition, il est à remarquer que la **loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail** fait obligation à l'employeur de mettre en place dans toute entreprise ou établissement une personne

ou plusieurs personnes compétentes en prévention des risques professionnels selon les besoins. Cette loi avec beaucoup de retard est venue transposer l'article 7 de la Directive cadre de 1988 précitée : elle a ainsi créé le nouvel article L. 4644-1 dans le code du travail officialisant la mise en place dans toute entreprise ou tout établissement d'un agent, de plusieurs agents ou d'un service chargés de la prévention des risques professionnels en tant que « aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail. »

Selon l'article Art. L. 4644-1 « *L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.*

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail ... »

A défaut l'employeur devra faire appel aux compétences externes d'intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de santé au travail (SST) ou aux conseillers du service prévention des Caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) ; sur ce point le Statut de la FPT qui a créé la fonction d'ACMO par décret modificatif de l'organisation de la prévention du 16 juin 2000 présentait pour une fois une avancée certaine sur le Code du travail.

Plus précisément, l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 précité (modifié par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique) vient définir les conditions de l'implantation territoriale systématique des assistants et conseillers de prévention, en correspondance avec celles des Comités techniques (CT) mais aussi des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) comme le souligne l'article 33-1 de la même loi :

« Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 (seuil de 50 agents). Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements. »

Les dispositions de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée en juillet 2010, définissant les collectivités et les établissements chargés de mettre en place les nouveaux comités techniques, s'appliquent également aux nouveaux CHSCT (article 33-1) et aux ACMO conseillers et assistants (article 108-3) :

- Tout d'abord est posé le principe que toute commune ou établissement d'au moins 50 agents doit avoir son propre assistant de prévention en interne comme son propre CT et son propre CHSCT et, de plus, dans les plus grandes collectivités et plus grands établissements, un assistant *"peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services* ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifie."
- Les autres collectivités ou établissements de moins de 50 agents doivent faire appel à un assistant mis à disposition par le Centre de gestion auquel ils sont

affiliés ; cet assistant appelé à intervenir sur plusieurs communes aura nécessairement la qualité d'assistant intercommunal.

- Cependant, il est donnée la possibilité à la commune et à un ou plusieurs établissements publics rattachés ayant au total au moins 50 agents de mutualiser ou partager leurs moyens et leurs compétences en vue de mettre en place, par délibérations concordantes et selon l'importance des effectifs et des risques, un ou plusieurs assistants et conseillers ou un service de prévention communs.

Sous conditions d'effectif d'au moins 50 agents et de délibérations concordantes, la même possibilité de mutualisation de la fonction d'assistant et de conseiller de prévention est donnée aux établissements de coopération intercommunale (communauté de communes, communauté d'agglomération ou communauté urbaine) et à leurs communes adhérentes ainsi qu'au centre intercommunal d'action sociale rattaché.

Les précédents de la réforme de la fonction d'ACMO - Apports de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (Axe 1, Action 3)

L'axe 1 traite des **instances et des acteurs opérationnels** compétents en matière de santé et sécurité au travail : mise en place de CHSCT dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale dans toutes les structures ayant 50 agents ou plus ; transformation des ACMO en conseillers et assistants de prévention.

Action 3 : Evolution de la fonction unique d'ACMO vers les **fonctions de Conseillers et d'assistants de prévention** mieux définies, diversifiées et organisées en réseau

- Transformation des ACMO en conseillers et en assistants de prévention **structurés en réseau à 2 niveaux** :
 - Niveau de proximité, celui des assistants de prévention
 - Niveau de coordination, celui des conseillers de prévention impliquant une mobilisation des centres de gestion.
- Valorisation et attractivité de la fonction par sa **professionnalisation** :
 - Inscription des fonctions dans un parcours professionnel
 - Reconnaissance des missions assumées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ouvrant sur l'acquisition de diplômes et l'accès à concours.
- **Positionnement** nécessaire des conseillers et des assistants de prévention par l'autorité territoriale :
 - Définition des missions et du temps nécessaire à attribuer à la fonction
 - Formalisation des missions et moyens dans une lettre de cadrage.

Le nouveau régime de la fonction d'assistant et de conseiller de prévention en application du décret du 10 juin 1985 modifié par décret du 2 février 2012

Le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 est venu modifier le régime des ACMO du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 sur l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale (décret modifié pris en application de l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 sur le statut de la fonction publique territoriale précité) :

Le nouveau régime des assistants de prévention (AP) et des conseillers de prévention (CP) concerne leur désignation (article 4), leurs missions et attributions (article 4-1) ainsi que leur formation (article 4-2).

Les modalités et les conditions de désignation des AP et des CP

La désignation des AP et des CP dans les collectivités et les établissements relève de l'autorité territoriale dont ils vont dépendre hiérarchiquement ; le volontariat n'est plus une condition.

Leur désignation est liée au champ de compétence du Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à défaut du comité technique (CT) ; le conseiller, sinon un assistant, est en effet appelé à siéger de plein droit aux réunions en tant que membre consultatif et se trouve ainsi associé à l'ensemble de ses travaux concernant la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents.

1. Les 2 niveaux possibles de désignation sont structurés en réseau

- **Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention** ; leur mise en place va dépendre de l'organisation de la collectivité ou de l'établissement, de l'importance des services, de leur effectif, de leurs risques et de leur localisation : l'ensemble des unités de travail et des agents devant être couverts par le maillage du réseau des assistants de prévention.
- **Les conseillers de prévention assurent la fonction opérationnelle de préventeur professionnel et de coordination du réseau** des assistants de prévention. Ils sont institués lorsque l'organisation administrative et territoriale

des services, la nature des risques professionnels et l'importance des effectifs le justifient.

2. Une lettre de cadrage définissant les moyens attribués pour l'exercice de leurs missions doit leur être adressée

Elle rappelle des missions et attributions, domaines de compétence, cadres d'action, partenariats, positionnement, temps nécessaire (plein temps, temps partiel et %), moyens logistiques, formation ; elle est communiquée au CHSCT et par là à l'ensemble des agents dans les différents services dont l'encadrement.

4. **Une formation**, définie par l'arrêté du 29 janvier 2015 (*relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité*) doit leur être dispensée préalablement à la prise de fonction et correspondant au niveau d'exercice ; elle doit être complétée ultérieurement par une formation continue (article 4-2).

Les durées de ces formations sont de :

- 5 jours pour les assistants de prévention,
- 7 jours pour les conseillers de prévention (contre seulement 3 jours auparavant).

Le programme de formation est fixé en annexe de l'arrêté.

A défaut de compétence interne à la collectivité, les AP et CP **peuvent être mis à disposition** par une commune, l'établissement de coopération intercommunale ou le Centre de gestion.

La définition des missions des assistants de prévention (AP) et des conseillers de prévention (CP)

1. La mission d'assistance et de conseil de l'autorité territoriale

Elle vise les 3 domaines clés de la prévention art. 4-1, I : assistance et conseil dans la **démarche d'évaluation des risques professionnels**, dans la mise en place de la **politique de prévention de la collectivité** ainsi que dans la **mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail**.

En ce sens les AP et CP, art. 4-II « *proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques.* »

Ainsi, les AP ou les CP ne sont pas directement chargés de la mise en œuvre mais assistent et conseillent l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ; ce qui lève toute ambiguïté sur la nature de leur fonction essentiellement de conseil non décisionnelle, et précise la nature de leur responsabilité qui ne se substitue pas à celle de l'autorité territoriale comme le rappelle le dernier alinéa de l'article 4 : « *Les dispositions du présent article et de l'article 4-1 sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'autorité territoriale mentionnée à l'article 2-1.* »

2. L'animation de la prévention dans la collectivité ou l'établissement auprès de l'encadrement et de tous les agents

Elle est menée par les AP et CP pour une intégration des objectifs de prévention dans le collectif de travail et le comportement professionnel de chacun des agents.

En ce sens les AP et CP, art. 4-1, II « *participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.* »

3. Coordination et liaison avec les différentes instances de prévention de la collectivité : Service de médecine préventive, Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à défaut Comité technique (CT), Agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI).

En ce sens, art. 4-1, III, « le CP ou à défaut l'AP est **associé aux travaux du CHSCT** ... Il assiste de plein droit, **avec voix consultative**, aux réunions de ce comité... ».

De plus, l'assistant ou le conseiller selon les cas contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes d'accident de service ou de maladie professionnelles et pour cela participe aux visites de sites et enquêtes menées par le CHSCT.

Dans le cas où un conseiller de prévention est mis en place, il relève de sa mission d'assurer la coordination du réseau des agents de prévention de la collectivité composé des assistants de proximité ou des correspondants de terrain.

Les attributions des AP et des CP

Dans le cadre de leurs missions de conseil et d'assistance et dans le champ de compétence du CHSCT concerné, selon l'article 4-1 du décret, elles consistent à :

- 1° Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents;

2° Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;

3° Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;

4° 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.

D'autres attributions sont précisément confiées par le décret aux AP et aux CP :

- **La tenue du registre de santé et de sécurité des agents et des usagers, article 4-1 du décret** : un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les AP ou CP. Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers.
- **La participation avec le médecin de prévention à l'élaboration de la liste des postes à risque de la collectivité et des effectifs exposés, article 14-1** : le médecin du service de médecine préventive établit et tient à jour, en liaison avec l'AP ou le CP et après consultation du CHSCT, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service, et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Cette disposition se trouve renforcée par l'obligation à la fois **de prévention des situations de travail relevant de la pénibilité et de traçabilité des expositions** individuelles.

☞ Cette obligation est créée par l'article D.4161-1 du Code du travail applicable dans la fonction publique : définition des facteurs de pénibilité, obligation de traçabilité de l'exposition des salariés, liaisons avec l'évaluation des risques et la médecine de prévention.

Les conditions et les modalités de la désignation des Assistants et conseillers de prévention intercommunaux mis à disposition

Cette question est envisagée en deux temps :

- les conditions générales de désignation applicable à toutes catégories
- les conditions supplémentaires spécifiques à l'ACMO intercommunal mis à disposition par le centre de gestion ou une autre collectivité.

Les conditions générales de la désignation des ACMO devenus assistants et conseillers de prévention

L'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par l'article 48 de la loi du 19 février 2007 sur la réforme du statut de la FPT définit ces conditions.

C'est tout d'abord l'autorité territoriale qui, disposant du pouvoir de nomination, a le pouvoir de désigner par arrêté le ou les Assistants de prévention (AP) et Conseillers de prévention (CP) dans la collectivité ou l'établissement.

Une lettre de mission ou de cadrage préconisée par l'accord du 20 novembre 2009 s'impose maintenant comme règle de l'organisation de la collectivité en vertu de l'article 4 du décret du 3 février 2012 : lettre de cadrage qui définit sa mission, son cadre d'exercice hiérarchique et territorial ainsi que les moyens nécessaires attribués.

La 2ème condition nécessaire à la désignation de l'agent chargé de prévention est celle de sa compétence à la fois du niveau nécessaire et adaptée aux risques et à l'importance de la collectivité.

A souligner

La loi du 19 février 2007 n'exige plus l'accord de l'assistant ou du conseiller comme condition préalable à sa désignation par l'autorité territoriale : ce qui rend caduque, la possibilité de désignation formelle des chefs de service en tant qu'AP ou CP à défaut de volontaire, comme le prévoyait la circulaire du Ministère de l'Intérieur du 9 octobre 2001 relative à l'application du décret du 16 juin 2000 modifiant le décret du 10 juin 1985 sur l'hygiène et la sécurité dans la fonction publique territoriale.

L'article 4-2 du décret du 3 février 2012, sans apporter une réponse exhaustive applicable à toutes les situations, prévoit la formation préalable à la prise de fonction et à la formation des assistants et des conseillers. Il renvoie pour les modalités et le contenu à l'arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité :

- savoir-faire et connaissances communs aux AP et CP et spécifiques aux CP ;
- niveaux requis pour les AP et CP ;
- programme de formation fixé en annexe de l'arrêté.

L'obligation juridique de compétence à mettre en œuvre sous la responsabilité de l'autorité territoriale ou du directeur d'établissement public concerné ne dépend pas uniquement des termes de l'arrêté (référenciel de base), mais de la réalité des risques développés et des effectifs exposés dans la collectivité ou l'établissement.

D'un côté la collectivité importante devra au besoin s'assurer les services de conseillers ingénieurs hygiène sécurité ou spécialistes en organisation ou en ergonomie ;

D'un autre côté, la petite collectivité qui souhaite avoir son assistant en propre parmi ses agents ne saurait se voir imposer une formation lourde et trop spécialisée : une formation « légère » adaptée à l'organisation et aux risques de la petite collectivité en ferait un assistant correspondant local de prévention, sur place en permanence, mais en lien et en réseau avec un conseiller ou un service prévention spécialisé situé au niveau de la coopération intercommunale ou du Centre départemental de gestion.

Si la désignation de l'Assistant de prévention n'est plus nécessairement effectuée sur la base du volontariat, elle demanderait toutefois à être concertée au préalable avec l'intéressé au regard des capacités relationnelles et du fort engagement personnel requis pour l'exercice de la fonction.

Enfin, dans la mesure où l'assistant doit être associé aux travaux **du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** et siéger de plein droit avec voix consultative à ses réunions, **sa désignation doit faire l'objet d'une information par l'autorité territoriale et d'une présentation préalable de l'intéressé** à ses membres en plus de la communication de la lettre de cadrage.

Le régime de la mise à disposition de l'assistant de prévention (AP) ou du conseiller de prévention (CP) intercommunal

Seule la procédure de la mise à disposition a été retenue par les textes (article 108-3, alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précité) comme possibilité pour une collectivité, n'ayant pas en propre les compétences et les moyens de prévention nécessaires, de faire appel au service d'un AP ou CP le plus souvent à temps partagé avec d'autres : AP ou CP mis à disposition par une autre commune, un établissement de coopération intercommunale ou le centre de gestion.

Ceci s'explique par les exigences du statut de la FPT ; **l'AP ou le CP doit être un agent de la collectivité** placé sous l'autorité et la responsabilité directe de la collectivité d'accueil bénéficiaire : ce que réalise la mise à disposition par le transfert de responsabilité qu'elle opère, de l'autorité territoriale d'origine employeur, à l'autorité territoriale d'accueil.

Cette disposition restrictive paraît interdire le recours à un AP ou CP extérieur qui interviendrait dans le cadre d'une convention de prestation de service passée avec une autre collectivité, un établissement public ou une entreprise.

Les textes applicables à la mise à disposition d'AP ou de CP intercommunaux

1. Les dispositions concernant les attributions des centres de gestion en matière de mise à disposition d'agents et de services dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur le statut de la FPT prévoit que **les Centres de gestion peuvent mettre des fonctionnaires à disposition des collectivités et établissements** en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou non complet à la demande des collectivités et établissements affiliés.

Les collectivités et établissements publics rattachés qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet doivent obligatoirement s'affilier au CDG ; dans le cadre des communautés de communes à taxe professionnelle unique, la commune d'origine des agents transférés bénéficie de l'abaissement du seuil d'affiliation au centre de gestion de 350 à 300 (article 15).

Plus particulièrement, en matière d'hygiène et de sécurité, *"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 (ACFI) des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande "*;

La même possibilité donnée au centre de gestion de pouvoir mettre des AP ou CP à disposition de ses adhérents qui le demanderaient est prévue par l'article 108-3

alinéa 2 précité de la loi du 26 janvier 1984.

2. Les textes généraux relatifs à la mise à disposition d'agents fonctionnaires et non-titulaires avec pour chaque catégorie des règles distinctes mais présentant des similitudes

- **Pour les fonctionnaires**, selon l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précité "*La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois ou corps d'origine, est réputé y occuper un emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir.*"
La procédure et les conditions d'exécution de la mise à disposition font l'objet du décret d'application n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.
- **Concernant les agents non-titulaires**, le régime juridique de la mise à disposition est pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

Remarque

La possibilité de mise à disposition n'est ouverte que pour les **agents sous contrat à durée indéterminée** (CDI) qui représentent l'exception parmi les non titulaires qui sont généralement sous contrats à durée déterminée (CDD) : "L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut, avec son accord, être mis à disposition. ..."

La Procédure de mise à disposition de l'AP ou du CP intercommunal fonctionnaire ou contractuel

Cette procédure comporte plusieurs étapes et des conditions à respecter. Le Registre unique de santé sécurité au travail (RUSST) présente les différentes formules type d'accord préalable, de convention de mise à disposition, de délibérations, d'arrêtés de mise à disposition, d'arrêtés de prise de fonction et de lettre de mission d'ACMO fonctionnaire et non-titulaire mis à disposition.

<https://www.cdc.retraites.fr/outils/RUSST/chapitre1.html>

1. **L'accord préalable de l'agent mis à disposition** : cet accord est requis de l'agent dans les différentes situations possibles de mise à disposition pour tout ou partie de son service et pour un ou plusieurs organismes ; l'accord de l'agent doit être précédé de l'information sur le contenu du projet de convention de mise à disposition.
2. **La conclusion d'une convention de mise à disposition** entre la collectivité employeur et la ou les collectivités d'accueil : elle porte notamment sur la nature des activités exercées par le ou les agents mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités ; elle prévoit aussi les modalités de remboursement de la charge de rémunération de l'AP ou du CP intercommunal mis à disposition par le ou les organismes d'accueil.
3. **L'arrêté de désignation** pris par l'autorité territoriale employeur disposant du pouvoir de nomination après accord de l'agent et celui des collectivités concernées : l'arrêté indique le ou les organismes auprès desquels l'AP ou le CP mis à disposition accomplit son service et la quotité du temps de travail qu'il effectue au sein de chacun d'eux.

👉 **Pour les fonctionnaires, l'arrêté fixe la durée de la mise à disposition qui est limitée par la loi à 3 ans maximum renouvelable par période de 3 ans au plus (art. 3 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008).**

👉 **Pour les non fonctionnaires, la durée de la mise à disposition est également limitée à 3 ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder 10 ans. (art. 35-1, VI du décret n° 88-145 du 15 fév. 1988 modifié).**

C'est également par arrêté de l'autorité de la collectivité employeur qu'il peut être mis fin à la convention avant son terme sur demande de l'une ou des parties bénéficiaires ou de l'agent mis à disposition dans le respect du préavis défini par la même convention. En cas de faute disciplinaire, il pourra être mis fin à la convention sans préavis après accord des collectivités concernées.

4. **L'information et consultation des instances représentatives du personnel** dans la procédure de mise à disposition :
 - la **commission administrative paritaire (CAP)** dont relève l'agent a compétence pour connaître de la situation individuelle du ou des agents mis à disposition ;
 - de son côté le **Comité technique (CT, ancien CTP)** doit être saisi, informé et consulté sur le rapport annuel de l'exécution de la ou des mises à dispositions établi par l'exécutif de la collectivité, de l'établissement ou du Centre de gestion employeur.

Les conditions d'exercice de la fonction d'AP ou de CP intercommunal mis à disposition

1. Les responsabilités respectives de la collectivité employeur d'origine et de la ou des collectivités d'accueil

- Durant sa mise à disposition, l'AP ou le CP intercommunal est placé sous **l'autorité directe du responsable de la collectivité ou de l'établissement d'accueil** auprès duquel il exerce ses fonctions ; par la mise à disposition il y a ainsi transfert de l'autorité fonctionnelle de l'employeur à l'utilisateur.
- **Il incombe ainsi à la collectivité ou à l'établissement d'accueil de fixer les conditions de travail des personnels de prévention mis à disposition auprès d'eux** : en ce sens l'accord du 20 novembre 2010 précité leur préconise de donner à l'AP et au CP une lettre de cadrage précisant la nature de ses missions, son positionnement dans la collectivité, le temps nécessaire et les moyens attribués.
- **En matière de responsabilité**, ce transfert d'autorité fonctionnelle de la collectivité d'origine à la collectivité d'accueil va avoir des conséquences sur leurs attributions et responsabilités respectives :


☞ **Tout d'abord, l'obligation juridique d'appliquer ou de faire appliquer les principes et les règles de prévention du Code du travail et les règles d'organisation du statut de la fonction publique incombe à la collectivité d'accueil** et à son représentant.

En cas de manquement à ces principes et à ces règles de prévention seuls l'autorité territoriale disposant de l'autorité fonctionnelle et la personne morale de la collectivité ou de l'établissement d'accueil concernés pourront engager leur responsabilité pénale : cette responsabilité, qui suppose d'être titulaire d'un pouvoir hiérarchique et décisionnel, ne peut être transférée à l'ACMO communal ou intercommunal qui, en matière de prévention des risques, exerce une fonction de conseiller ou d'assistant.

☞ **En cas de faute de l'AP ou le CP qui serait la cause ou l'une des causes d'un accident** par action (erreur grave dans le conseil donné) ou abstention (défaut de signalement d'un risque grave connu ou que professionnellement il devait connaître), la collectivité ou l'établissement d'accueil aurait à supporter l'indemnisation du préjudice causé au titre de sa propre **responsabilité administrative** pour faute de service ; ce n'est qu'indirectement que pourrait être recherchée la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement d'origine pour faute de service : **EXEMPLE** du non respect de la convention comme la mise à disposition par la collectivité d'origine employeur d'un AP ou d'un CP n'ayant pas les compétences requises et convenues.

La protection fonctionnelle dont bénéficient tous les agents publics pour les fautes commises en service et n'ayant pas le caractère d'une faute

personnelle, n'exclut pas la possibilité de leur mise en cause personnelle éventuelle : tel est le cas de l'AP ou du CP qui, manquant à ses obligations professionnelles, pourrait engager éventuellement sa **responsabilité disciplinaire** devant sa collectivité d'origine employeur (mission définies non exécutées, non respect de règlements et de consignes ...) mais aussi sa **responsabilité pénale** (dommage causé à la personne d'autrui, non assistance ...).

 **En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle dont serait victime l'AP ou le CP mis à disposition**, ce dernier a droit comme tout agent à une réparation forfaitaire du préjudice subi sous forme de rente et de pension.

A qui va incomber la responsabilité de l'indemnisation des préjudices qui ne seraient pas couverts par la réparation forfaitaire ? (préjudice moral et préjudice d'agrément indemnisable même sans faute de l'administration ; perte de carrière, frais d'adaptation du logement ou du véhicule indemnifiables en cas de faute de service ou de faute inexcusable de l'administration).

C'est directement la collectivité d'origine qui doit supporter la charge de cette indemnisation complémentaire en sa qualité d'employeur et non la collectivité d'accueil dans laquelle a pourtant eu lieu l'accident de service ou a été causée la maladie professionnelle.

Cependant la collectivité d'origine pourrait se retourner contre la collectivité d'accueil et l'appeler en garantie du paiement des dommages dans le cas où elle n'aurait pas respecté la convention de mise à disposition qui serait la cause directe du dysfonctionnement ayant entraîné l'accident,

Cour d'appel administrative de Versailles, 27 janvier 2011, n° 07VE02198.

2. La répartition des compétences entre collectivité d'origine et collectivités d'accueil en matière de gestion du personnel mis à disposition :

- **Le recrutement et la gestion de la carrière** (ancienneté, avancement, incidents ...) de l'AP ou du CP intercommunal, fonctionnaire mis à disposition, comme le recrutement et la gestion du contrat de travail de l'AP ou du CP intercommunal non titulaire, sont de la compétence de la **collectivité ou de l'établissement d'origine**.
 - En cours de carrière, les incidents éventuels devront être également traités par la collectivité ou l'établissement d'origine en tant qu'employeur ; sont ainsi à sa charge les formalités et responsabilités suivantes : déclaration d'accident de service subi par l'AP ou le CP mis à disposition, obligation d'adaptation ou de reclassement, indemnisation complémentaire à la réparation forfaitaire dans les cas prévus par la loi, le règlement et la jurisprudence.

- **Les congés annuels et les congés de maladie** relèvent de la décision de la **collectivité d'accueil** auprès de laquelle l'AP ou le CP intercommunal est mis à disposition.

Mais la décision reviendra à la collectivité d'origine dans 2 cas :

- l'AP ou le CP mis à disposition pour un temps égal ou inférieur au mi-temps ;
 - l'AP ou le CP intercommunal ayant une pluralité de collectivités d'accueil ; dans ce dernier cas la collectivité d'origine prend les décisions en accord avec les collectivités d'accueil et, en cas de désaccord, en appliquant la décision de la collectivité qui emploie le plus longtemps l'agent en cause.
- **Le droit à la formation professionnelle** de l'AP ou du CP intercommunal, les décisions et la prise en charge financière concernant l'attribution du congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation (DIF) relèvent de la **collectivité d'origine après avis des organismes d'accueil** ; cependant, telle ou telle collectivité d'accueil peut prendre l'initiative, mais à sa charge, de faire bénéficier l'AP ou le CP mis à disposition d'une formation complémentaire utile à l'exercice de sa fonction.
 - **L'exercice du pouvoir disciplinaire** relève de l'autorité de la **collectivité ou de l'établissement d'origine** employeur de l'AP ou du CP intercommunal mis à disposition : ce pouvoir est attribué statutairement à l'autorité qui dispose du pouvoir de nomination ; en cas de faute commise par l'agent dans l'exercice de ses missions, c'est sur les informations communiquées par la collectivité d'accueil que l'autorité de la collectivité d'origine appréciera la responsabilité de l'agent et prononcera la sanction éventuelle dans le respect de la procédure disciplinaire.
 - **La notation des AP et des CP intercommunaux fonctionnaires** mis à disposition est décidée par l'autorité de la **collectivité ou de l'établissement d'origine** sur la base d'un rapport sur la manière de servir établi par l'autorité hiérarchique de la collectivité d'accueil ; en cas de pluralité de collectivités d'accueil, la collectivité d'origine employeur prend en compte l'ensemble de leurs informations apportées par chacune d'entre elles pour établir la notation de l'AP ou du CP intercommunal.
 - **La rémunération et l'indemnisation** de l'AP ou du CP intercommunal mis à disposition : sa rémunération (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi) est à la charge de la **collectivité d'origine** qui, cependant, a droit au remboursement (rémunération, cotisations et contributions correspondantes) par la ou les collectivités d'accueil selon les modalités définies par la convention et au prorata du temps de mise à disposition. Mais les indemnités correspondant aux frais engagés par

l'AP ou le CP pour les besoins de sa mission, sont à la charge de la collectivité d'accueil.

L'inadaptation du régime juridique de la mise à disposition à la plupart des situations d'AP ou de CP intercommunaux

Si la mise à disposition paraît répondre au besoin de compétences en prévention des risques professionnels d'un temps plein d'AP ou de CP partagées entre 2 ou 3 communes ou établissements, dans la majorité des cas elle s'avère inadaptée aux demandes d'AP ou de CP des petites communes et à celles de prestations spécialisées et pluridisciplinaires en santé et sécurité au travail.

Exemple : demandes à un Centre de gestion ou à un établissement de coopération intercommunale de mise à disposition d'un AP ou d'un CP intercommunal pour une fonction permanente sur un temps très partiel (quelques heures par semaine ou mois selon les effectifs de la collectivité) et, dans certains cas, demande ponctuelle d'une prestation spécialisée (expertise ergonomique d'un poste de travail à risque).

Ainsi, la mise à disposition d'AP ou de CP intercommunaux dans ces situations les plus courantes ne va pas sans poser des difficultés d'application :

- Complexité et longueur de la procédure : les nombreuses formalités, délibérations, conventions, arrêtés, lettres de mission et rapports d'activité, sont multipliées par autant de collectivités d'accueil concernées.
- Exigence de l'accord de l'agent mis à disposition : cet accord n'est plus exigé pour la désignation de l'AP ou du CP dans la collectivité employeur ; d'où l'interrogation sur le sens de cet accord pour l'AP ou le CP intercommunal qu'il doit donner au préalable pour chaque mise à disposition dont il fait l'objet, alors qu'il a été le plus souvent recruté exclusivement pour exercer cette fonction de prévention partagée.
- Durée limitée de la mise à disposition : il y a là contradiction avec les règles régissant la fonction d'AP ou de CP car, même à temps partiel, elle doit être une fonction permanente.
- Limite du transfert sur l'autorité territoriale d'accueil de la responsabilité et de la gestion d'un AP ou d'un CP mis à disposition : le fait pour l'AP ou le CP intercommunal de ne pouvoir consacrer que quelques heures par mois sur le territoire de chaque commune qu'il a en charge, d'une part ne lui permet que difficilement de jouer son rôle de conseil et d'assistance, et d'autre part limite les possibilités pour l'autorité territoriale d'exercer véritablement son autorité fonctionnelle sur son AP ou CP de passage.
- Eclatement de la mission de l'AP ou du CP intercommunal : sa fonction se trouve morcelée entre plusieurs autorités territoriales indépendantes les unes des autres, aux exigences et attentes très différenciées, rendant difficile la cohérence entre les interventions et la poursuite d'une politique globale de

prévention des risques sur un secteur professionnel ou un secteur territorial donné.

D'où la recherche de solutions qui permettent dans le respect des règles statutaires d'améliorer l'exercice et l'efficacité de la fonction d'AP ou de CP au niveau intercommunal.

La recherche de modes de collaboration adaptés aux besoins des petites collectivités en matière de prévention des risques professionnels

La mise à disposition par une commune, par un établissement de coopération intercommunale ou par le Centre de gestion a été retenue par le statut de la FPT comme l'unique moyen pour mettre en place dans plusieurs collectivités un Assistant de prévention (AP) ou un conseiller de prévention (CP) intercommunal et à temps partagé.

Le recours à d'autres procédures et modes d'organisation plus souples et plus opérationnels permettant de dépasser les difficultés du régime de la mise à disposition quand il serait inadapté à la situation est-il possible ? Quelle en est la légalité ? Les modalités proposées respectent l'esprit et la lettre de la loi de 1984 et du décret de 1985 modifiés.

Le régime de la prestation de service

Les petites collectivités ont à respecter la double obligation juridique :

- d'une part, avoir dans tous les cas sous leur autorité un Assistant de prévention ;
- d'autre part, disposer de la compétence nécessaire pour appliquer les principes et les règles particulières de prévention imposés par le Code du travail.

Une solution permettant de remplir cette double obligation consisterait pour la petite commune ou l'établissement à désigner en interne comme assistant un agent qui, en complément de son activité principale et après formation minimale, jouerait le rôle de correspondant ou de relai local de compétences externes. Celles-ci seraient apportées selon les besoins par des préventeurs professionnels en tant que conseillers de prévention dans le cadre d'une convention de prestation de service passée avec le Centre de gestion ou un établissement de coopération intercommunale.

Le système présente deux avantages :

- **simplification administrative** dans la mesure où mettre en œuvre une convention de prestation de service présente moins de complexité, moins de formalités et plus de possibilités d'adaptation que la procédure de mise à disposition d'un agent public ;
- **efficacité et continuité** au regard de l'obligation juridique de prévention à remplir.

Il permet en effet, tout en respectant l'obligation minimale d'avoir en permanence un agent désigné dans la collectivité, de bénéficier de la compétence d'un ou plusieurs préventeurs professionnels à temps partagé selon les besoins, **créant ainsi un**

réseau d'intervention en conseil et assistance de l'autorité territoriale plus performant que ne le serait le passage épisodique d'un Conseiller mis à disposition à temps très partiel.

La mise à disposition d'un service de prévention des risques professionnels

Les Centres de gestion, en application de l'article 26-1 de la loi du 26 janvier 1984 sur le statut de la FPT, "peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande".

Il s'agit là, non pas de mettre à disposition un ou des agents dans le cadre d'une convention individualisée de mise à disposition de personnes comme pour les AP ou les CP et les ACFI, mais de la mise à disposition pour un objet défini (médecine préventive et prévention des risques professionnels) d'un service disposant d'un ensemble de compétences dans le cadre d'une convention de prestation de service. Concernant le service de médecine préventive, les collectivités ne sont pas tenues d'avoir leur propre médecin de prévention : il leur est exigé d'assurer la surveillance médicale de chaque agent ainsi que l'action sur le milieu de travail par l'intervention d'un médecin de prévention et d'autres acteurs de santé compétents qu'ils soient ou non agents de la collectivité utilisatrice du service.

Pour les moyennes et petites collectivités qui n'ont pas de service de médecine préventive propre, les solutions envisageables passent soit par une convention de prestation de service avec le Centre de gestion ou l'établissement de coopération intercommunale, soit par la création d'un service médical intercommunal ; solutions d'organisation qui par ailleurs renforcent de fait l'indépendance du médecin de prévention garantie par les textes et la déontologie régissant sa fonction.

La situation est différente pour le service de prévention des risques professionnels dans la mesure où, comme il l'a été vu, toute collectivité doit avoir son ou ses propres Assistants de prévention sous son autorité, soit en tant qu'agent de la collectivité soit en tant qu'agent mis à disposition. Donc, la légalité et l'efficacité de l'intervention de ce service prévention dans les collectivités concernées va dépendre de la désignation, dans chacune d'entre elles, d'un correspondant local assistant de prévention en parallèle de sa fonction principale.

La création d'un service prévention polyvalent par les Centres de gestion ou les établissements de coopération intercommunale permet ainsi aux petites collectivités qui n'en ont pas les moyens, d'accéder à des compétences professionnelles en conseil et assistance à la fois diversifiées, spécialisées et de bon niveau : ingénieur et technicien de sécurité et de prévention, ergonomiste, spécialiste en organisation du travail, animateur de santé et de sécurité au travail ...

Dans ces conditions, il peut être prévu pour les services de prévention le même mode d'organisation et d'intervention que pour les services de médecine préventive, avec collaboration et regroupement au sein d'un même service, ce qui permettrait de

développer la pluridisciplinarité préconisée par l'accord sur la santé et la sécurité dans la fonction publique du 20 novembre 2009.

Les possibilités de mutualisation des moyens de la prévention ouvertes par la loi n°2010-1563 du 16 décembre 2010 relative à la réforme des collectivités territoriales.

Les dispositions de la loi du 16 décembre 2010 sur l'intercommunalité visent le développement et la simplification de la coopération intercommunale ainsi que l'ouverture sur de nouvelles modalités d'organisation de services communs et de mutualisation de personnel entre communes et communautés ; sont recherchés ici par le législateur des objectifs d'économie, d'efficacité, de diversité, de niveau et de qualité de service, qui intéressent directement l'exécution des missions de prévention des risques professionnels, de protection de la santé et de la sécurité des agents et du public à la charge des autorités territoriales.

C'est dans le cadre d'un **schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI)** établi par le préfet et les élus que devra s'organiser cette coopération pour la mise en place de services communs.

Concernant les petites collectivités, le seuil démographique minimal pour mettre obligatoirement en place cette coopération organisée a été fixé à 5000 habitants : ce niveau permettrait aux élus locaux concernés de pouvoir envisager avec les ressources suffisantes une politique commune de prévention des risques dotée des moyens nécessaires en personnels compétents et matériels.

Sur ce point, il faut souligner deux éléments :

1. en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de sécurité des agents de la collectivité ou de l'établissement, **la responsabilité du maire si elle peut être déléguée en interne à un autre élu ou à un chef de service, ne peut en aucun cas être externalisée ;**
2. la fonction d'assistant de prévention à temps plein ou partiel ne peut statutairement être exercée qu'en interne par un agent de la collectivité ou un agent mis à sa disposition passant ainsi sous son autorité ; **ce qui est seulement possible, et obligatoire à défaut des compétences internes nécessaires, c'est l'appel à des compétences complémentaires externes** de conseil, d'assistance ou d'expertise permettant à l'autorité territoriale de remplir effectivement (et pas uniquement formellement) ses obligations juridiques de prévention des risques professionnels.

Parmi les différentes formes de mutualisation des moyens en personnel, en plus du recours par convention au régime de la mise à disposition entre collectivités d'agents intercommunaux, la loi ouvre la possibilité de mettre en place par convention, de nouvelles organisations de services communs et de mutualisation de moyens entre établissements de coopération et communes adhérentes (art.65 à 67 de la loi précitée du 16 décembre 2010, art. L.5211-4-2 et suivants du CGCT).

La mise en place d'un service commun de prévention des risques professionnels au niveau communautaire suppose, au préalable, comme il vient d'être vu, que chaque collectivité ou établissement ait son propre assistant de prévention local correspondant du service commun intercommunal.

Une fois remplie cette condition, la loi ouvre un choix diversifié d'organisation de services communs mis à disposition des collectivités adhérentes qui le demanderaient :

- **Service commun au niveau de l'établissement de coopération intercommunale, par transfert de moyens** émanant des collectivités et établissements concernées (impliquant la mise à disposition de plein droit des agents concernés) : une convention conclue entre l'établissement public de coopération intercommunale et chaque commune intéressée en fixe les modalités après consultation des comités techniques compétents. Cette convention prévoit notamment les conditions de remboursement par la commune ou l'établissement public bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service.
- **Création d'un service commun nouveau, en dehors des compétences transférées** par un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres, qui pourrait être un service commun de prévention des risques professionnels regroupé ou non avec le service médical : les effets de ces mises en commun étant également réglés par convention après avis du ou des comités techniques compétents.
- **La loi prévoit même la possibilité de création de services communs entre établissements publics de coopération intercommunale** permettant d'accroître le niveau (expertise) et la diversité (pluridisciplinarité et polyvalence) des compétences à mettre si besoin au service des collectivités adhérentes.

La prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des agents et du public, l'amélioration des conditions de travail en lien avec les préoccupations environnementales représentent un ensemble de missions aux exigences sociales et juridiques de plus en plus fortes : le développement des actions communautaires et la mutualisation des moyens répondent à ces exigences.

Tout va dépendre à la fois du niveau d'engagement dans des politiques locales communautaires au-delà du minimum obligatoire, mais aussi du choix d'y intégrer la prévention des risques en tant que mission importante de service public à développer et renforcer par l'action commune : l'expression de cette volonté politique locale apparaîtra dans les choix retenus par le schéma de mutualisation de service que la loi impose maintenant à toutes les communautés dont les communautés de communes.



Institut de la Promotion Supérieure du Travail
Département travail et ressources humaines
Guy BARATHIEU
39 Allées Jules Guesde
BP 61517 - 31015 Toulouse Cedex 06