

# Enjeux PRÉVENTION

## Gestion des accidents graves

Par définition, l'accident est un aléa dont la survenance est très difficile à anticiper. Lorsqu'il survient, au-delà du drame humain qu'il peut représenter, il entraîne pour l'employeur une succession de dispositions rapides et précises à prendre. Dans le cas d'un accident grave pour l'agent (hospitalisation, handicap, décès, etc.), l'employeur peut porter des responsabilités très lourdes. Dans un contexte de gestion d'urgence pour lequel l'affect de chacun est mis à l'épreuve, il est indispensable d'anticiper le processus à déployer afin de gérer cette situation dans les meilleures conditions. Comme dans le secteur privé, les employeurs publics ont une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail (introduite par l'article L. 4121-1 du code du Travail). En plus de cette exigence générale, les employeurs ont des obligations réglementaires précises dans différents domaines de la santé et de la sécurité, globalement destinées à éviter ou minimiser la survenance d'accidents ou de maladies professionnelles. Au-delà de ces obligations réglementaires, l'employeur doit également gérer les conséquences directes de l'évènement (gestion de l'urgence, déclarations administratives, dialogue social, etc.).

### Accident de service grave

Dans le meilleur des cas, un accident du travail n'engendre aucune lésion irréversible et/ou ne nécessite aucun soin important. Dans les cas les plus défavorables, il peut entraîner des conséquences physiques et/ou psychologiques importantes voire mortelles. L'agent directement impacté peut voir sa vie littéralement changer par les lésions induites par l'accident : rapport aux autres, vie de famille, vie sociale, activités, etc.

Pour l'employeur du secteur public, cela implique une gestion des conséquences. Celles-ci peuvent être très variables et évoluer dans le temps. Elles peuvent par exemple aboutir à une mise à la retraite anticipée pour invalidité imputable au service. L'employeur doit alors gérer les déclarations et l'absence de l'agent, le paiement des indemnités journalières et des frais médicaux, le remplacement éventuel de l'agent, etc.

L'accident grave tel qu'évoqué ici est celui qui a ou aurait pu engendrer des lésions handicapantes ou mortelles pour l'agent qui en est victime : électrisation/électrocution, chute de hauteur, arrachement de membre, écrasement, suicide/tentative de suicide, etc. Les responsabilités portées par l'employeur dans la gestion de l'accident n'ont pas nécessairement de lien avec l'imputabilité de celui-ci au service.

### Responsabilité de l'employeur en cas de survenance d'un accident de service grave

Pour l'employeur, il s'agit d'assumer plusieurs responsabilités :

### 1. Cadre légal en matière de gestion d'accident grave :

- matériel de premier secours adapté aux risques  
*(art. R. 4224-14 du code du Travail),*
- postes de travail extérieurs aménagés pour que les travailleurs puissent rapidement être secourus  
*(art. R. 4225-1 du code du Travail),*
- dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.  
*(art. 13 du décret 85-603)*
- réunion du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à la suite de tout accident ayant pu entraîner des conséquences graves  
*(art. 33-1 de la loi du 26 janvier 1984),*
- organisation d'une délégation d'enquête en partenariat avec le CHSCT à la suite de tout accident de service  
*(art. 41 du décret 85-603 du 10 juin 1985),*
- obligations de formation en hygiène et sécurité suite à un accident grave  
*(art. 6 du décret 85-603 du 10 juin 1985).*

### 2. Démarches administratives :

- déclaration d'accident du travail à la Caisse d'assurance maladie pour les agents sous contrat de droit privé dans les 48h qui suivent l'accident,
- déclaration préalable en cas d'accident du travail dont est victime un salarié mis à disposition d'un employeur «utilisateur» par une entreprise de travail temporaire (intérim). Cette déclaration est à envoyer par l'employeur utilisateur, dans les 24 heures après avoir pris connaissance de l'accident, à l'entreprise de travail temporaire chargée d'établir la déclaration d'accident du travail,

- déclaration d'accident de service auprès de la compagnie d'assurance pour les agents relevant du régime CNRACL et bénéficiant d'une couverture d'assurance.

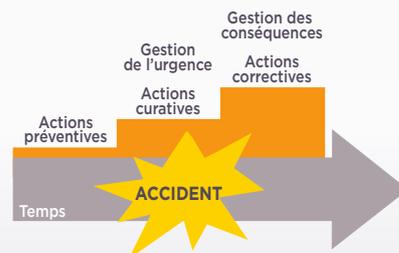
### 3. Devoir humain :

- soutien à la victime,
- information à la famille (en cas de décès ou d'hospitalisation avec perte de connaissance),
- décision de la continuité de l'activité,
- soutien psychologique aux collaborateurs/témoins,
- information/soutien aux agents de la collectivité.

### Que doit anticiper l'employeur ?

Pour pouvoir gérer au mieux la survenance d'un accident grave, l'employeur doit définir précisément les étapes à gérer :

- **avant l'accident** : formation des secouristes, procédure d'intervention, etc.
- **juste après l'accident** : gestion de la situation d'urgence, secours à la victime, actions immédiates telles que prévenir les autorités, consignation du matériel, etc.



**sofaxis**

L'EXPERT EN ASSURANCE  
DU MONDE TERRITORIAL

- à court/moyen terme après l'accident : communication aux agents, enquête d'accident, etc.

Chaque structure professionnelle a son organisation propre avec un environnement différent et des ressources particulières. Il est difficile d'identifier une liste exhaustive, valable pour toute organisation, des tâches qui devront être réalisées et qu'il faut préparer. L'employeur doit s'attacher à lister selon ces trois temporalités les actions techniques, humaines et organisationnelles qui permettront de satisfaire à ses responsabilités et de gérer le plus efficacement possible cette situation.

## QUESTIONS/RÉPONSES : MISE EN SITUATION

### En cas d'accident grave, qui prévenir immédiatement ?

Il est indispensable d'alerter rapidement les secours internes et externes afin de permettre les premiers gestes techniques qui peuvent sauver : sauveteurs secouristes du travail, pompiers, SAMU. En fonction de la gravité de l'accident et des capacités de la victime, il peut être nécessaire de prévenir sa famille. Enfin, en cas de décès, les forces de l'ordre (police ou gendarmerie) doivent être prévenues.

### Quelles sont les actions correctives et préventives à prévoir dans le cas d'un accident grave ?

Que l'accident du travail soit grave ou non, les actions de correction ou de prévention seront les mêmes. Elles devront être mises en place dans des délais raisonnables vis-à-vis du contexte et de l'impact humain. Les détails des actions seront suivis de près par de nombreux acteurs : agents, famille, partenaires sociaux, médias...

Les actions en matière de sécurité au travail peuvent être de 3 natures :

### Une déclaration doit-elle être faite ? Si oui, à qui ?

En fonction du statut de l'agent, il faut déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie ou à l'assureur statutaire. Dans le cas d'une prise en charge pour des dommages « biens » ou « flotte automobile », une déclaration à l'assureur sera également à envisager.

### Faut-il communiquer sur le sujet avec les agents de la collectivité ou le CHSCT ?

Il est conseillé de communiquer officiellement et rapidement en interne afin d'expliquer les faits et les éventuelles prises de décisions consécutives à l'accident. Une communication rapide permet de limiter les bruits de couloirs et la circulation d'informations erronées. Cette intervention de communication doit être préparée et portée par la direction.

Dans le cas d'un accident ayant eu ou qui aurait pu avoir des conséquences graves, le CHSCT doit être averti. Une réunion « extraordinaire » du comité sera alors organisée par le président du CHSCT pour aborder l'évènement et l'enquête à réaliser.

### Comment faire l'analyse de l'accident et qui intégrer ?

S'il existe un CHSCT dans la collectivité, celui-ci est intégré à la démarche d'analyse d'accident au même titre que le conseiller ou l'assistant de prévention. Dans le cas d'une collectivité de moins de 50 agents, ces acteurs peuvent être rattachés au Centre de Gestion du département. L'analyse d'accident est une démarche destinée à mettre en évidence les causes de l'accident afin de permettre la mise en place d'actions correctives et préventives et d'éviter que l'accident se réitère. Un groupe de travail (préventeurs/CHSCT) se réunit dans les jours qui suivent l'accident afin de procéder au recensement des faits mis en cause dans l'accident.

Ce groupe base son travail sur l'enquête administrative d'accident, la déclaration faite par l'employeur auprès de l'assureur et le recueil des témoignages des personnes présentes. La méthodologie d'analyse par « l'arbre des cause » est très communément utilisée pour les accidents graves. Dans le cas d'une enquête dirigée par les forces de l'ordre, l'enquête de prévention sera temporisée.

### Comment gérer les agents présents ?

Dans le cas d'un élément matériel en cause, d'une installation dangereuse ou d'un lieu à risque, il faut éviter la survenance d'un autre accident. Il est donc indispensable d'en interdire immédiatement l'accès. Dans le cas d'un accident violent (décès, sang), l'accès au lieu de l'accident doit être interdit aux agents encore présents et des paravents/ventaux doivent être mis en place pour soustraire leur regard. La suspension de l'activité pour tout ou partie des collaborateurs est à envisager, en fonction de la proximité avec le lieu de l'accident ou de la proximité affective avec l'agent victime de l'accident.

Il est donc indispensable d'en interdire immédiatement l'accès. Dans le cas d'un accident violent (décès, sang), l'accès au lieu de l'accident doit être interdit aux agents encore présents et des paravents/ventaux doivent être mis en place pour soustraire leur regard. La suspension de l'activité pour tout ou partie des collaborateurs est à envisager, en fonction de la proximité avec le lieu de l'accident ou de la proximité affective avec l'agent victime de l'accident.

## RÉGLEMENTATION

**Obligation générale de sécurité pour l'employeur (art. L. 4121-1) :** « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;
  - 2° des actions d'information et de formation ;
  - 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

**Obligation de réunir le CHSCT en cas d'accident ou événement grave (art. 33-1 de la loi du 26 janvier 1984) :**

Les dispositions de l'article prévoient que « Le comité est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves ».

**Obligation de secourir rapidement les agents - Travail Isolé Entreprise Extérieure (art. R. 4512-13 du code du Travail) :**

Lorsque l'opération (d'une entreprise extérieure) est réalisée de nuit ou dans un lieu isolé ou à un moment où l'activité de l'entreprise utilisatrice est interrompue, le chef de l'entreprise extérieure intéressée prend les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru dans un bref délai en cas d'accident.

**Travail en hauteur (art. R. 4323-61 du code du Travail) :**

Dans le cas de l'utilisation d'un harnais anti chute, « un travailleur ne doit jamais rester seul, afin de pouvoir être secouru dans un délai compatible avec la préservation de sa santé ».

**Matériel de secours (art. R. 4224-14 du code du Travail) :**

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible.

## Actions de prévention

### Solutions techniques

- Modification de matériel/équipement
- EPCEPI
- Achat nouvel équipement
- ...

### Solutions humaines

- Gestion des compétences et des parcours
- Processus de formation
- Action de maintien dans l'emploi
- Accueil des nouveaux salariés
- ...

### Solutions organisationnelles

- Clarification du rôle de la hiérarchie
- Interface entre les services
- Rythmes de travail
- Procédure, mode opératoire
- ...

## Pour toute question ou suggestion :

contactez le **service Prévention** du lundi au vendredi de 9h à 17h.  
**02 48 48 11 63** - Fax : **02 48 48 12 47** - E-mail : **prevention@sofaxis.com**  
 Retrouvez l'ensemble de nos services : **www.sofaxis.com**

Adresse postale : **CS 80006 - 18020 Bourges Cedex** - Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay  
 SNC au capital de 46 065 euros - 335 171 096 RCS Bourges - N° ORIAS 07 000814 - **www.orias.fr**