

Intitulé du concours ou de l'examen : Agent de Naïtise

CONCOURS	<input type="checkbox"/> (1)	Interne	<input type="checkbox"/> (1)
		Externe	<input type="checkbox"/> (1)
EXAMEN	<input checked="" type="checkbox"/> (1)	Troisième voie	<input type="checkbox"/> (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 26/01/2023
à Reims
Epreuve de Résolution d'un cas pratique
Spécialité et/ou option :
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat
Cadre réservé à
l'administration



3756553956

Humecter, rabattre et coller la partie gommée.
OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

Question 2 :

Ville de Sechniville

le 26 janvier 2023

Note
A l'attention du responsable.

a) La notion de bien être au travail est un concept englobant les notions de santé physique et mentale. Elle fait référence à un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé.

b) L'article L4121-1 du code du travail dispose que "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs..."

c) Afin d'améliorer le bien être au travail, des actions de prévention des risques professionnels sont nécessaires :

- action d'information (réunions...)
- action de formation
- Mise en place d'une organisation (horaire du travail)
- Mise en place de moyens adaptés (équipement)

L'évaluation des risques professionnels étant effectuée, l'employeur transmet dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permettant le classement des risques et des propositions d'actions à mettre en place.

Question 1 :

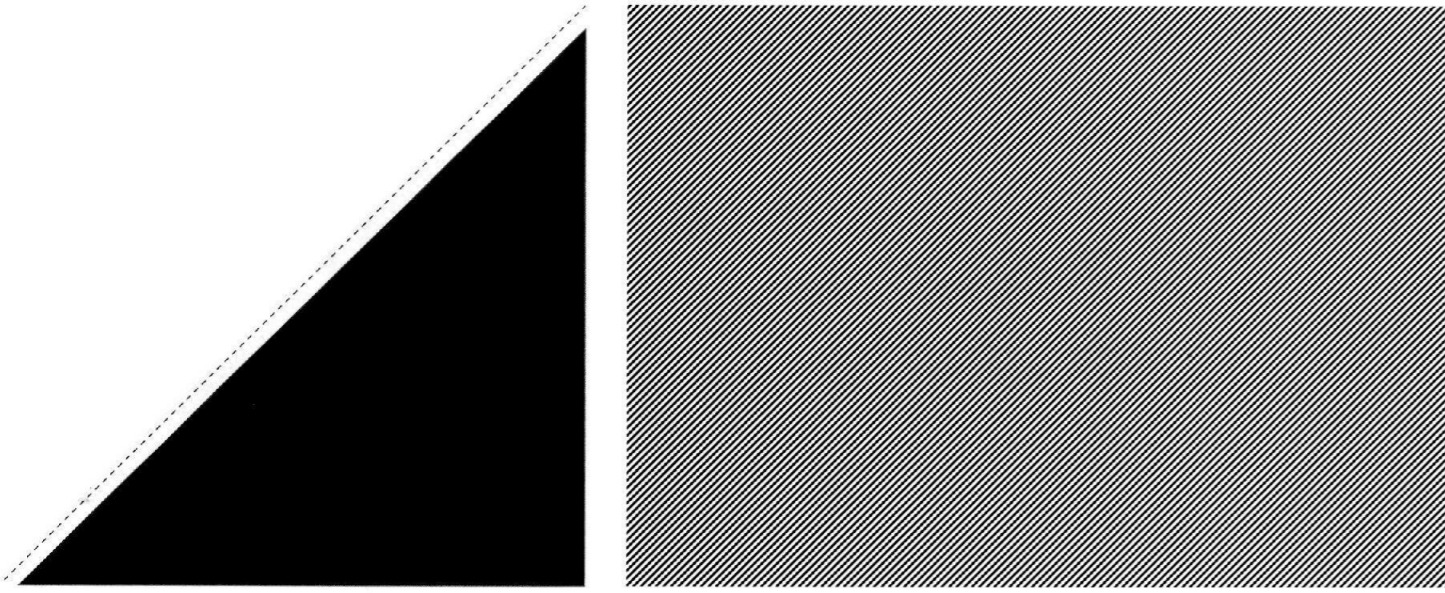
a) L'agent venant de subir une agression physique lors d'une opération d'enlèvement de dépôt sauvage dispose d'un droit de retrait face à un danger grave et imminent.

Un danger grave et imminent s'entend comme une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire, c'est à dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

En effet, l'agression physique est grave et susceptible d'entraîner des conséquences définitives ou, en tout cas, longues à effacer et importantes, au delà d'un simple inconfort.

Comme précisé par le décret du 10 juin 1985 (à compter du 1er janvier 2023, décret n°2021-571) la procédure permettant la mise en oeuvre du droit de retrait se décompose en deux phases :

- une "phase d'alerte" sur l'existence d'un danger



grave et imminent ou d'une défektivité dans les systèmes de protection.

- Une "phase d'enquête" sur la réalité du danger et les mesures à prendre le cas échéant.

De ce fait, l'agent alerte son supérieur hiérarchique soit avant de se retirer de son poste de travail, soit en même temps. L'autorité territoriale doit en être avisée immédiatement.

Le signalement est formalisé par écrit dans un registre spécial qui est coté et ouvert au nombre du CHSCT (décret du 10 juin 1985, art. 5-3; décret n° 2621-571, art. 68).

Outre l'agent, l'alerte peut également être déclenchée par un membre du CHSCT, ou à défaut par un membre du comité technique, qui constate, notamment par l'intermédiaire de l'agent ayant exercé son droit de retrait, une cause de danger grave et imminent.

Le signalement formalisé, doit être daté et signé. Il doit également comporter l'indication

des postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause et le nom de la ou des personnes exposées.

Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également inscrites.

Les mesures immédiates :

- Prévenir les secours ; appeler les premiers secours.
- Ne pas laisser la victime seul durant les heures suivant l'accident.

b) Dans les heures et les jours qui suivent, j'effectue

- une déclaration d'accident du travail.
- J'aide la victime à effectuer les démarches légales et administratives.

- J'analyse l'agression en interne

- Je réévalue le risque et si besoin, j'adopte de nouvelles mesures de prévention.

- Une demande d'aide médicale et psychologique et au besoin à son entourage professionnel.

c) Afin de proposer des mesures pour mieux

prévenir l'équipe du risque d'agression, il convient de faire un état des lieux et d'analyser les situations d'exposition à la violence et d'identifier les facteurs de risques. La participation des agents est nécessaire.

L'étape suivante consiste à mettre en place un ensemble d'actions ou de mesures sociales, organisationnelles et techniques qui permette les agents à la méthode de gestion des conflits, créer des procédures, fournir des moyens de communication permettant l'intervention de collègues.

Question 3 :

Situations	violences externes	stress	violences internes
Facteur aggravant	insultes	Déséquilibre entre les contraintes et les ressources	Harcèlement moral.
conséquence pour les agents	maladies cardiovasculaires	Dépression.	Suicide
conséquence pour la collectivité	Absentéisme	Démotivation des équipes	Turnover.
Mesure pour s'en prémunir	Soigner le cadre de travail.	Accompagner le développement professionnel de chacun	Favoriser les échanges et la collaboration

b) L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité de ses salariés. Ce document doit faire l'objet d'une actualisation au moins une fois par an au minimum.

L'évaluation des risques consiste à l'identification des risques dans les unités de travail, les agents doivent être impliqués dans la réalisation de l'évaluation afin de connaître les risques et leur avis.

