

## AGENT DE MAÎTRISE TERRITORIAL

### EXAMEN PROFESSIONNEL PAR VOIE DE PROMOTION INTERNE

SESSION 2017

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

**A partir d'un dossier comprenant différentes pièces, résolution d'un cas pratique portant sur les missions incombant aux agents de maîtrise territoriaux, et notamment sur les missions d'encadrement.**

Durée : 2 heures. Coefficient : 1

#### **A LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :**

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée.
- Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

**Ce sujet comprend 15 pages y compris la page de garde.  
Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.**

## SUJET

Vous êtes agent de maîtrise territorial à la commune de Techniville, 10 000 habitants. Vous êtes placé sous la responsabilité directe du directeur des services techniques. Vous êtes en charge des travaux courants relatifs aux bâtiments et aux espaces verts. Dans le cadre de la nouvelle organisation mise en place au sein de la collectivité, votre service s'agrandit et vous devez désormais encadrer l'équipe d'exploitation du magasin communal chargé des achats du matériel et des fournitures nécessaires aux activités des services techniques.

### Question 1

(6 points)

Afin d'améliorer les conditions de travail, vous prenez connaissance des éléments du Document unique relatifs au stockage et à la manipulation des produits chimiques (document 1). A la lecture du Document unique, vous constatez que certains risques ne sont pas traités à ce jour.

- a) Indiquez, à l'aide du document 2, les mesures de prévention qui peuvent être prises pour limiter les risques liés au déversement et au mélange accidentels de produits (2 points).
- b) Définissez les équipements de protection individuels (EPI) adaptés pour éviter le contact avec les produits corrosifs et nocifs (2 points).
- c) Précisez les gestes et postures à adopter pour le port de charges (2 points).

### Question 2

(2 points)

Le directeur des services techniques vous demande d'organiser les travaux de peinture de la lisse autour du stade de football. Les travaux préparatoires avant la mise en peinture ont déjà été effectués. Le diamètre de la lisse est de 8 cm et le rendement de la peinture est de 10m<sup>2</sup>/litre. Le rendement du peintre pour ce type de travail = 50 m<sup>2</sup>/jour.

A l'aide du plan fourni (document 3) :

- a) calculez le nombre de litres de peinture nécessaire pour 2 couches (1 point).
- b) calculez le temps nécessaire pour peindre la totalité (1 point).

### Question 3

(3 points)

Le bilan social rédigé par le service des ressources humaines est présenté à l'ensemble du personnel encadrant. Il ressort de ce bilan un taux d'absentéisme en évolution pour votre équipe, lié notamment à des arrêts maladie réguliers pour cause de maux de dos.

Après quelques semaines d'observation, vous constatez une équipe démotivée qui se plaint de ses conditions de travail.

A l'aide du document 4, et en faisant appel à votre réflexion et à vos connaissances, proposez des solutions opérationnelles que vous pouvez mettre en œuvre en qualité de manager intermédiaire pour corriger cette évolution préoccupante du taux d'absentéisme.

#### **Question 4**

**(2 points)**

Les entretiens professionnels approchent.

Précisez, à l'aide du document 5, en quoi cet outil de management est pertinent dans la mise en œuvre des solutions opérationnelles que vous avez proposées à la question 3.

#### **Question 5**

**(3 points)**

Malgré les différentes actions que vous avez pu mettre en œuvre, un accident de travail survient. Un agent a eu un os du pied cassé alors qu'il portait ses chaussures de sécurité. En effet, un bidon de 5kg lui est tombé sur le pied au-dessus de la coque de protection de la chaussure.

Vous faites partie de l'équipe chargée d'analyser cet accident. L'agent vous indique qu'il essayait d'attraper sur une étagère un bidon plein placé derrière des bidons entamés. Il a déplacé ces bidons entamés sur le bord de l'étagère et a, par inadvertance, donné un coup de coude dans un des bidons entamés qui est tombé.

Rédigez l'arbre des causes en vous aidant du document 6.

#### **Question 6**

**(4 points)**

Le directeur des services techniques vous charge de faire évacuer 500 m<sup>3</sup> de terre végétale tassée à l'arrière du bâtiment des services techniques dans une décharge à terre située à 9 kilomètres, temps de trajets aller-retour 45 minutes compris temps de chargement et déchargement, 40 minutes sont nécessaires en fin de journée pour effectuer l'entretien et les différents contrôles du camion.

La commune n'ayant pas de pelle mécanique disponible, une entreprise a été retenue pour charger le camion benne de votre service de type 8x4 avec une capacité de chargement de 12 m<sup>3</sup>.

- a- Calculez le carburant nécessaire en fonction des éléments suivants : la terre excavée a un foisonnement de 15 % et la consommation du camion est de 28 litres / 100 chargé et 18 litres / 100 à vide (2 points).
- b- Est-ce que toute la terre sera évacuée en fin de semaine ? Justifier votre réponse (1 point).
- c- Etablir le planning de l'agent affecté à la conduite du camion benne, étant précisé que le travail est posté du lundi au vendredi de 6 heures à 13 heures, avec une pause de 20 minutes à 9 heures (1 point).

**Liste des documents joints :**

**Document 1 :** Extrait du Document unique de la commune de Technville : grille d'évaluation des risques – 1 page

**Document 2 :** Le stockage des produits – Note hygiène et sécurité – Centre de gestion FPT de Belfort – service prévention - 2 pages

**Document 3 :** Plan du stade de la commune de Technville - 1 page

**Document 4 :** Des leviers pour prévenir l'absentéisme – La Gazette des Communes – 12/07/2010 – 2 pages

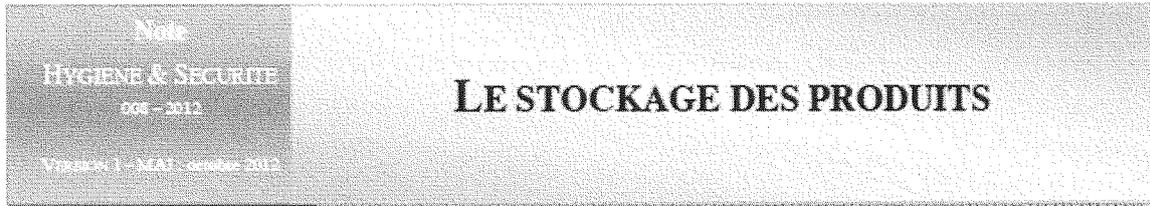
**Document 5 :** Extrait du guide de l'entretien professionnel – Centre de gestion FPT de la Charente

**Document 6 :** L'analyse des accidents du travail – CIG de la Grande Couronne de la Région d'Ile de France

**Document 1** : Extrait du Document unique de la commune de Technville : grille d'évaluation des risques

<b>FICHE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS</b>						
<b>UNITE DE TRAVAIL :</b>			<b>Date de l'évaluation :</b>			
<b>Identification des risques</b>			<b>Moyens de prévention et de protection existants</b>		<b>Cotation des risques</b>	
<i>Situations dangereuses</i>	<i>Risques considérés</i>	<i>Description</i>	<i>P – Probabilité</i>	<i>G – Gravité</i>	<i>M – Maîtrise du Risque</i>	<i>Niveau de risque = PxGxM</i>
Déversement accidentel de produits	Incendie ou explosion	Absences de mesure de prévention	1	50	1	50
Déversement accidentel de produits	Risque de chute	Absences de mesure de prévention	1	30	1	30
Mélange accidentel de produits chimiques	Réaction chimique dangereuse	Absence de mesures de prévention	1	50	1	50
Contact avec des produits corrosifs	Effets sur la santé	EPI disponibles	2	30	0.75	45
Contact avec des produits nocifs	Effets sur la santé	EPI disponibles	2	30	0.75	45
Port de charges	Effets sur la santé	Connaissance des gestes et postures	4	10	0.5	20

## Document 2 :



La grande variété de produits stockés, le volume de produits stockés et les propriétés dangereuses de ces derniers sont autant de facteurs, qui rendent nécessaire l'organisation du stockage des produits chimiques. Ainsi ces lieux de stockage doivent répondre à des règles de sécurité strictes, dont l'objectif premier est de limiter l'exposition aux risques associés à ces produits chimiques et de soustraire les agents aux effets d'un dégagement involontaire ou d'une réaction chimique spontanée.

On considère que le stockage n'est pas adapté, lorsque

- il est exposé à la chaleur, l'humidité, la lumière et aux intempéries
- la température ambiante est inappropriée à la nature et aux conditions de stockage du produit
- il est mal rangé : au sol, en hauteur, non étiqueté, avec des produits incompatibles, étagères surchargées
- la durée de stockage est excessive

### Sources réglementaires :

Partie IV du code du travail :

- dispositions générales sur l'aération/assainissement des locaux R4221-1 et suivants
- prévention du risque chimique : R4412-1 et suivants

### Les bonnes pratiques de stockage

L'accès au local n'est réservé qu'aux seuls agents autorisés. Un affichage mentionnant cette obligation est apposé sur la porte du local.

Un affichage mentionne les règles de sécurité à suivre :



La quantité de produits chimiques dangereux stockée doit être limitée aux besoins immédiats.

Les produits doivent être stockés dans un local séparé des postes de travail. Pour les faibles quantités, ce stockage peut être envisagé dans des armoires spécifiques (comportant un système de rétention, une ventilation et une signalisation appropriée).

Chacun des produits doit être stocké dans son emballage d'origine, convenablement étiqueté. Les étiquettes doivent être lisibles. Disposer les différents produits de façon à permettre la lecture de leur étiquette.

Reproduire l'étiquette en cas de reconditionnement

Stocker les produits liquides en dessous des produits solides

Ne pas "sur encombrer" les rayonnages

Les produits sont stockés sous rétention, en tenant compte des compatibilités (les produits incompatibles doivent être séparés pour éviter d'éventuelles réactions dangereuses). Un plan de stockage est établi et tenu à jour. Les étagères sont identifiées. Les produits toxiques et CMR doivent être rangés sur une étagère séparée. Les produits comburants et inflammables sont séparés.

### Le stockage sous rétention :

Les produits incompatibles doivent être stockés sur des rétentions différentes

Le volume de rétention doit être au moins égale :  
100 % de la capacité du plus grand contenant  
50 % de la capacité totale des contenants associés

Tenir un livre de bord des produits stockés (dates d'achat, dates d'utilisation, quantité de produits stockés,...)

Les fiches de données de sécurité sont disponibles dans le local ou à proximité du local de stockage.

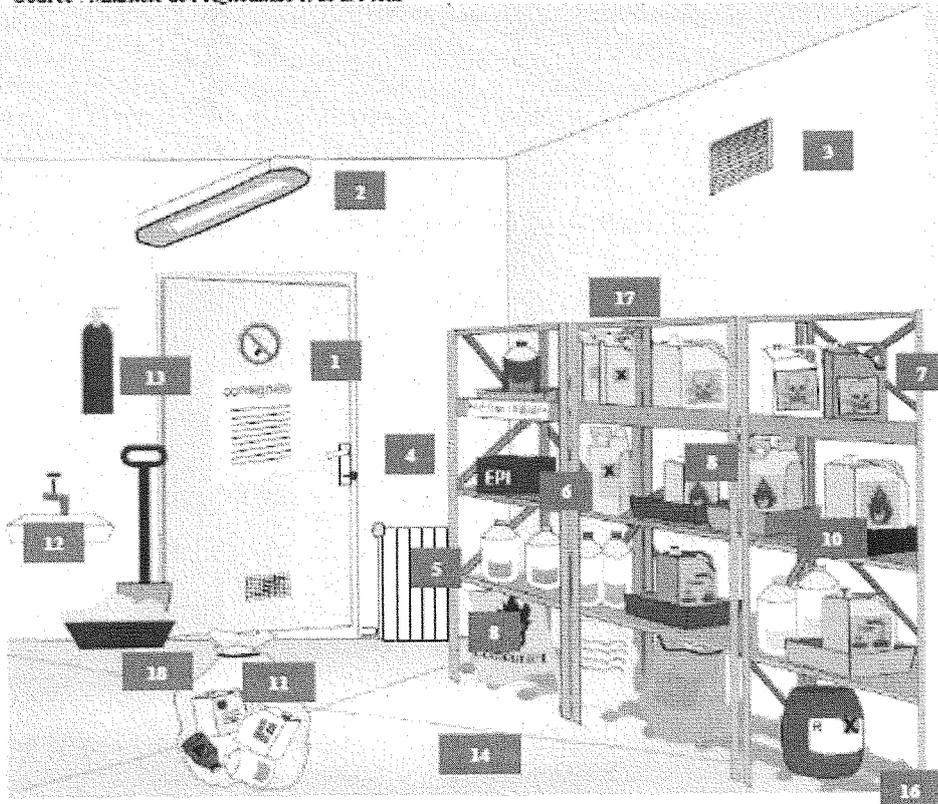
Les agents doivent être formés sur les risques générés par l'utilisation des produits chimiques et le stockage des produits, sur les mesures à suivre en cas d'urgence et sur la mise en œuvre des équipements de protection individuelle.

En cas d'incendie, du matériel de première intervention est accessible et en bon état de marche (périodiquement contrôlé).

Les déchets de produits chimiques sont récupérés et éliminés par une entreprise spécialisée.

## Le local de stockage

Source : Ministère de l'Agriculture et de la Pêche



- 1 : Affichage des consignes de sécurité et obligations
- 2 : Eclairage suffisant et installations électriques conformes aux normes en vigueur
- 3 : Ventilation suffisante du local (une aération en position basse et une autre en position haute)
- 4 : Local fermé à clef, s'il contient des produits toxiques, CMR
- 5 : Dispositif hors gel
- 6 : Equipements de protection individuel adaptés aux produits, et stocké à l'abri de toute salissure
- 7 : Isoler les produits toxiques
- 8 : Séparer les produits comburants et les produits inflammables
- 9 : Séparer les acides des bases
- 10 : Placer les produits liquides sous rétention, en respectant les règles de compatibilité
- 11 : Emballages phytosanitaires vides, rincés, égouttés, bouchons à part
- 12 : Point d'eau à l'intérieur ou à proximité du local
- 13 : Extincteur dans le local ou à proximité
- 14 : Construction avec des matériaux incombustible et non absorbants.
- 16 : Isoler les produits du sol avec des caillébotis
- 17 : Utiliser des étagères métalliques
- 18 : Matière absorbante en cas de déversement accidentel

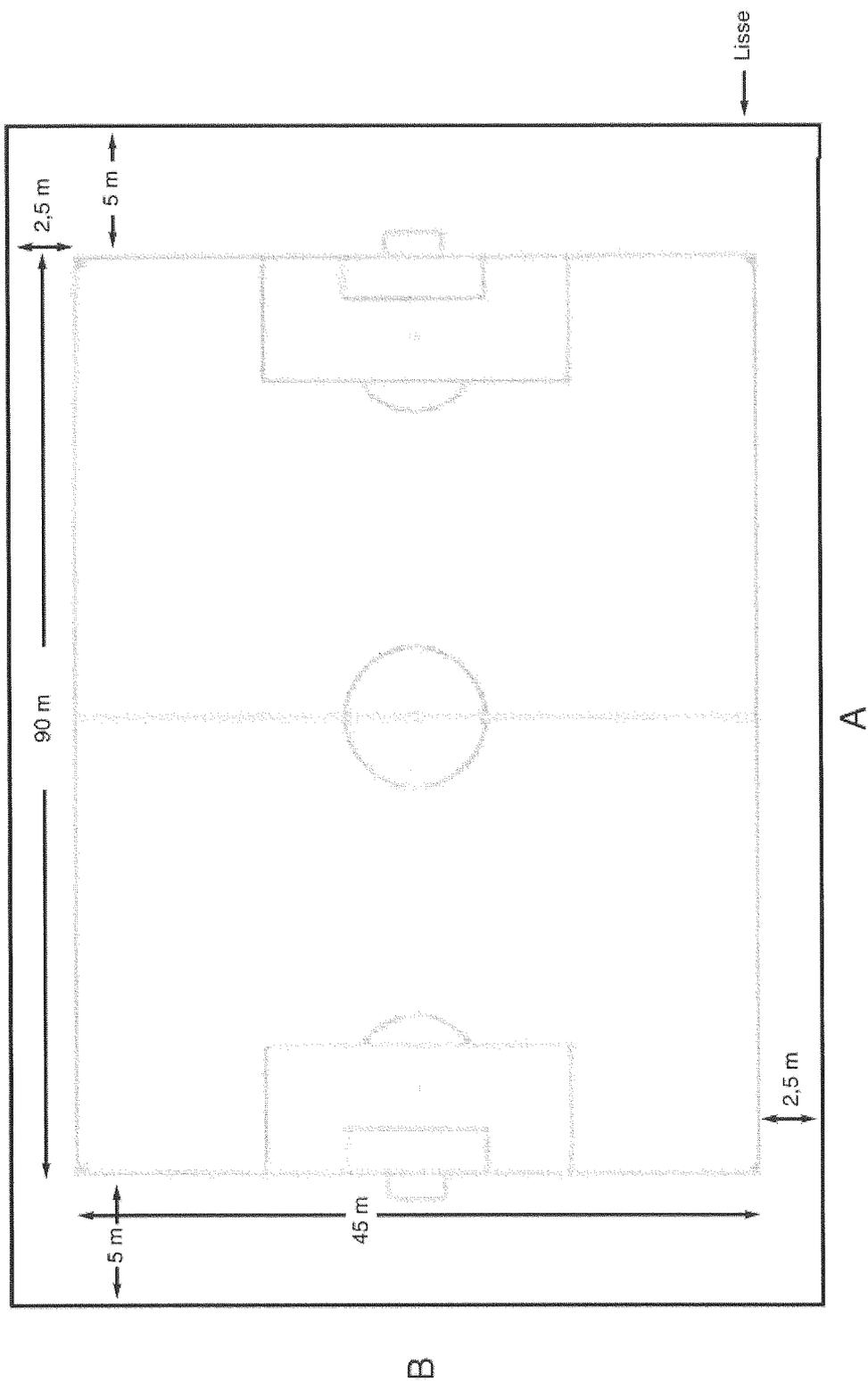
## Les règles de compatibilité

- + compatibles
- X incompatibles
- compatible avec l'eau

	+	X	X	X	X	+
	X	+	X	X	X	●
	X	X	+	X	X	X
	X	X	X	+	X	X
	X	X	X	X	+	+
	+	●	X	X	+	+

Centre de Gestion FPT de Belfort – Service Prévention

# Document 3 : Plan du stade de la commune de TECHNIVILLE



# Des leviers pour prévenir l'absentéisme

Publié le 12/07/2010 • Par Gaëlle Ginibrière • dans : Dossiers Emploi

Lutter contre l'absentéisme doit commencer par un diagnostic des causes. Souvent, le phénomène révèle une démotivation profonde des agents.

Les causes de l'absentéisme ne sont pas toujours celles que l'on croit. Et la question est d'autant plus prégnante que le phénomène s'est accru en 2008 et 2009.

**A l'origine d'un fort taux d'absentéisme apparaissent ainsi des raisons aussi diverses qu'un manque de reconnaissance professionnelle, le vieillissement de la pyramide des âges, des perspectives d'évolution limitées, du stress ou une surcharge de travail, de nouvelles exigences ou des parcours professionnels qui engendrent une certaine usure. D'où l'importance d'un diagnostic approfondi.**

Trois facteurs

« Il faut interroger les personnes, prendre le pouls de la collectivité, ce qui peut être réalisé en interne, sans l'intervention d'un cabinet extérieur, sauf s'il existe un conflit potentiel fort, conseille Thierry Rousseau, chargé de mission au département changements technologiques et organisationnels de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail [Anact]. Trop souvent, les DRH ont une réponse coercitive immédiate, comme les contre-visites médicales, qui ne produisent pas forcément d'effets et n'analysent pas le problème. »

Dans sa revue « Travail et changement », l'association donne ainsi l'exemple de la mairie de Paris, où un diagnostic a été entrepris en 2007. A l'issue d'entretiens avec 90 agents, trois principaux facteurs ont été mis en avant :

1. les **conditions physiques et matérielles de travail** (par exemple, le nettoyage dans les écoles, souvent d'anciens bâtiments peu fonctionnels),
2. la **reconnaissance**
3. et l'**évolution de carrière**.

Une fois le diagnostic établi, un plan d'action peut être déployé. Entre autres mesures, la ville de Béziers (Hérault) s'attache particulièrement à la prévention des accidents du travail. « Dans ce domaine, les interventions du service hygiène et sécurité et du médecin du travail se traduisent par une baisse significative du nombre de jours d'absence », indique Marie-Claude Sevely, DRH.

## Prime de présentéisme

La communauté de communes du pays de Douarnenez (Finistère) a, de son côté, opté pour une prime de présentéisme, mise en place en 2003. « Il est difficile d'établir nettement son effet direct. Toutefois, on observe que les arrêts d'une durée d'un à cinq jours ont diminué, avec un taux d'absentéisme de 0,92 % en 2009 », signale le directeur général des services (DGS), François Doublet.

Pierre Souchon, directeur de l'ingénierie santé et travail de Dexia Sofaxis, recommande de « favoriser le retour des personnes qui ont eu un accident du travail ou celles inaptes temporairement, de réfléchir à l'employabilité tout au long de la vie et d'anticiper le réaménagement de postes. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC] constitue un outil essentiel de prévention des inaptitudes : c'est le moyen de prévoir l'évolution des agents exerçant des métiers qui présentent des risques d'usure professionnelle ».

« L'absentéisme est l'un des indicateurs d'une ligne managériale qui ne fonctionne pas ou mal. C'est donc un aspect qu'il ne faut pas négliger », rappelle, pour sa part, Claude Bodeau, associé du cabinet Ineum Consulting, chargé des activités RH.

### **Les managers intermédiaires sont les chevilles ouvrières d'une action de prévention.**

« Ce sont eux qui gèrent les absences et peuvent en détecter les raisons, eux qui réalisent les entretiens après le retour des agents et peuvent réfléchir aux conditions de travail. Or le rôle d'encadrant est difficile. Soit celui-ci est perçu comme une simple courroie de transmission du haut vers le bas, soit l'organisation lui laisse plus d'autonomie et il doit traduire les consignes, en tenant compte des équipes », observe Thierry Rousseau. D'ailleurs, sur le terrain, le chargé de mission de l'Anact constate souvent une corrélation entre travail des encadrants et absentéisme.

## Latitude

Un sentiment que partage Rikki Bendahi, chef de service « gestion du patrimoine départemental » au conseil général du Nord. A la tête d'une équipe d'une dizaine de personnes, il ne jure que par la motivation.

« Il me semble par exemple essentiel d'expliquer à mes collaborateurs les tenants et les aboutissants d'un dossier dont ils s'occupent. Souvent, ils n'en gèrent qu'une partie et c'est à moi de chercher l'information globale. De même, je leur laisse une complète latitude dans l'exécution de leur travail, même si j'exerce un contrôle et que j'accompagne mes collaborateurs. »

C'est en cultivant cette motivation que non seulement Rikki Bendahi ne déplore pas d'absents parmi son équipe, mais qu'en plus il a obtenu une amplitude de présence plus large.

## GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

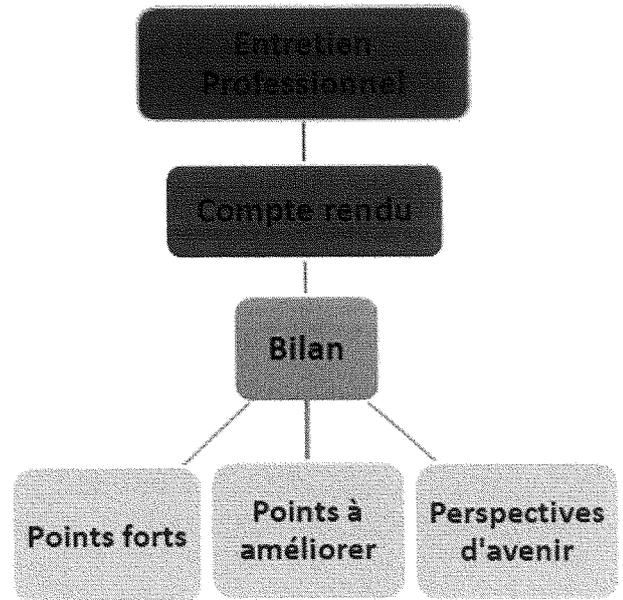
### → POURQUOI UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

L'entretien professionnel se positionne aujourd'hui au cœur de la gestion des ressources humaines comme l'outil de référence pour dialoguer, écouter et gérer les agents de la collectivité.

Cet entretien permet de faire le point sur l'activité et le rôle de l'agent dans le service ainsi que sur ses aspirations.

Cet entretien a pour finalité :

- De promouvoir le dialogue entre l'agent et son supérieur hiérarchique
- De permettre à chacun de mieux comprendre sa contribution au fonctionnement collectif
- D'améliorer le fonctionnement du service
- De faire évoluer les activités et les compétences
- D'installer la démarche de définition d'objectifs
- D'inciter l'agent à s'exprimer sur son environnement professionnel, ses relations avec l'équipe, ses conditions de travail et les moyens qui lui sont attribués
- De permettre à l'agent de se projeter dans une évolution de carrière.



### → COMMENT DEFINIR LES OBJECTIFS ?

**Objectif :** *C'est ce qui montre vers où on va, vers où on veut aller, qui donne du sens au travail tant dans son contenu que dans son orientation. La notion d'objectif supprime l'arbitraire et permet des relations claires entre les agents.*

Pour être efficaces et pertinents, les objectifs doivent être :

### S.M.A.R.T

- ✓ **Spécifiques** : être adaptés aux spécificités du poste, exprimés de la façon la plus claire possible et avec des verbes d'action.
- ✓ **Mesurables** : il faut définir des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'objectif.
- ✓ **Acceptables** : c'est-à-dire accessibles à l'agent.
- ✓ **Réalistes** : être en adéquation avec les moyens de la collectivité (humains, financiers, organisationnels...).
- ✓ **Temporellement définis** : définition du délai dans lequel sera fixé l'objectif.

→ COMMENT MENER A BIEN L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

### Les règles d'or de l'entretien professionnel

- Créer les conditions favorables à l'entretien (disponibilité, confidentialité...)
- Considérer l'entretien annuel comme un moment d'échange et de dialogue. L'analyse de l'année écoulée a pour objectif de préparer l'avenir
- Raisonner sur l'ensemble de l'activité de l'agent pendant l'année (pas seulement sur les semaines précédant l'entretien)
- Définir les points forts et également les points à améliorer
- Traduire les constats en remèdes, mesures à prendre, objectifs à atteindre, conduites à tenir
- Prendre le temps nécessaire pour mener à bien l'entretien



## L'analyse des accidents du travail

### L'obligation réglementaire d'analyser les accidents du travail (AT)

Les dispositions de l'article 41 du décret n°85-603 prévoient que « le CHSCT procède [...] à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel ». Ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. Cette délégation peut être assistée d'un médecin de prévention et de l'assistant ou conseiller de prévention.

### Pourquoi analyser les accidents du travail ?

L'analyse des accidents du travail contribue au processus d'amélioration continue de la prévention des risques professionnels.

Analyser les accidents du travail permet de mettre en place des mesures de prévention et d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

La démarche ne consiste en aucun cas à définir des responsabilités ou déterminer les coupables. Le rôle du groupe de travail est, lui, de rechercher l'ensemble des faits qui ont concouru à la production de l'accident afin d'en comprendre la genèse et d'éviter ainsi qu'un accident du même type ne se reproduise ou que d'autres accidents ne se produisent.

### Comment analyser les accidents du travail ?

Il existe deux types d'analyses d'accident

#### L'analyse quantitative

C'est l'étude des données statistiques des accidents du travail. Elle nécessite une bonne traçabilité de ces derniers. Elle permet ainsi d'avoir une vision globale des risques d'accidents et de fixer les priorités de façon globale, mais reste insuffisante pour poser un bon diagnostic santé et sécurité et définir la politique de prévention. Elle permet également de se situer par rapport aux autres collectivités.

Le Centre Interdépartemental de Gestion effectue ce type d'analyse notamment par le biais de la collecte des rapports annuels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT) de chaque collectivité.

#### L'analyse qualitative

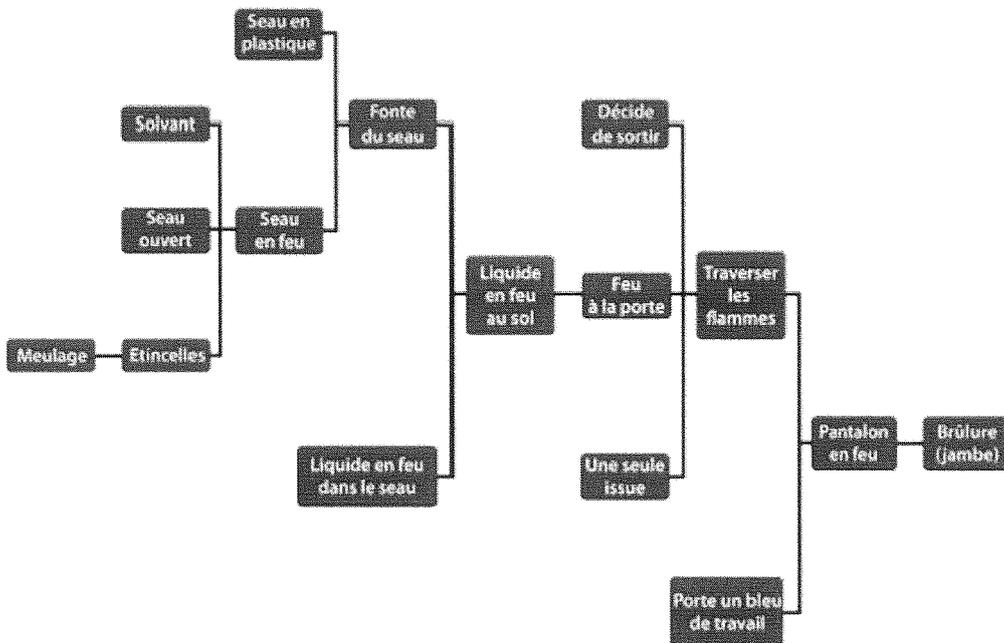
Deux méthodes principales permettent de la réaliser :

- La méthode de l'arbre des causes
- La méthode des 5M ou diagramme d'Ishikawa

### Qu'est-ce que la méthode de l'arbre des causes ?

Cette méthode est basée sur la recherche des faits et la prise en compte de l'ensemble des composantes techniques, organisationnelles, humaines de l'activité et leurs interactions. L'arbre des causes permet d'ouvrir le champ des mesures de prévention possibles sans se limiter uniquement aux mesures de protection individuelle et rappel des consignes. L'arbre des causes est une représentation graphique qui permet de visualiser l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident. Il s'agit d'un enchaînement logique et non pas seulement chronologique : il doit exister une relation entre les faits mais ces derniers ont pu se dérouler à des moments éloignés dans le temps ou bien simultanément.

Exemple : Brûlures au 2<sup>e</sup> degré de la jambe gauche d'un agent des services techniques  
Arbre des causes :



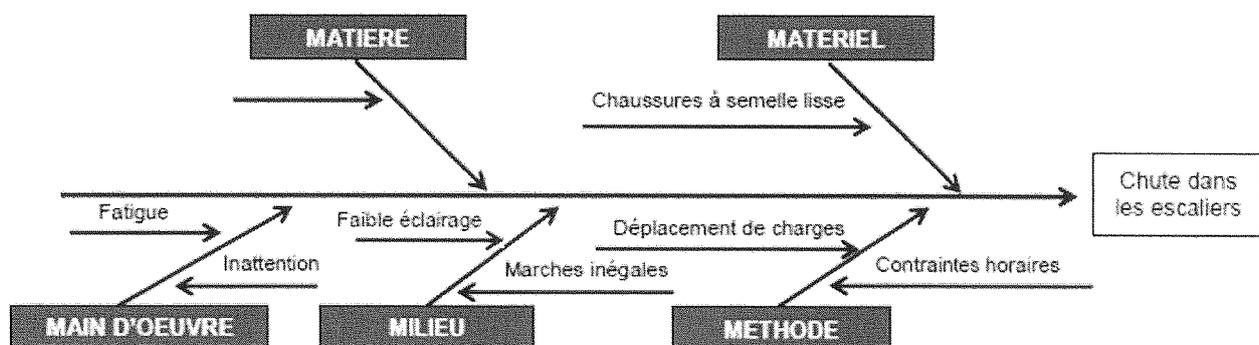
Qu'est-ce que la méthode des 5M ?

La méthode des 5M (ou diagramme d'Ishikawa) est un outil qui permet d'identifier les causes d'un problème. Le diagramme d'Ishikawa (appelé aussi diagramme en arête de poisson, diagramme cause-effet ou 5M) permet de limiter l'oubli des causes et de fournir des éléments pour l'étude des solutions.

Les causes sont classées par grande famille :

- **Matière** : matière première, fourniture, pièces, ensemble, qualité...
- **Matériel** : machines, outils, équipement, maintenance... recense les causes qui ont pour origine les supports techniques et les produits utilisés.
- **Main d'œuvre** : directe, indirecte, motivation, formation, absentéisme, expérience, problème de compétence...
- **Milieu** : environnement physique, lumière, bruit, poussière, localisation, aménagement, température, législation...
- **Méthode** : instructions, manuels, procédures, modes opératoires utilisés...

Exemple : Chute dans les escaliers d'un agent du service informatique  
Diagramme d'Ishikawa



### Que faire après avoir analysé les accidents de travail ?

L'analyse des accidents du travail ne se limite pas à la recherche des causes, il faut également rechercher toutes les mesures qui peuvent être mises en place pour éviter tout autre accident. Ces mesures s'appuient sur les 9 principes généraux de prévention ainsi que le découpage en 3 catégories de mesures : technique, organisationnelle et humaine.

Après l'élaboration de l'arbre des causes ou de la méthode des 5M, il faut se concentrer sur les causes qui sont essentielles à traiter et déterminer quelles sont les mesures qui sont à adopter.

À partir des mesures définies, il faut établir un plan d'actions. En application de l'article 41 du décret n°85-603, le CHSCT est informé des conclusions de l'enquête et des suites données.

*Exemple de plan d'actions :*

Action à mettre en œuvre	Personnes chargées de la mise en œuvre	Délai	Coût	Observations	Date de réalisation

### Qui participe à l'analyse des accidents de travail ?

L'analyse d'accident du travail est conduite par un groupe de travail pluridisciplinaire constitué obligatoirement de la manière suivante :

- Des membres du CHSCT (un représentant du personnel et un représentant de la collectivité),
- L'assistant ou conseiller de prévention,
- Le médecin de prévention.

Assistés de :

- La victime,
- Les témoins (s'il y en a),
- Le responsable de service,
- L'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection).

### Est-ce que le but de l'enquête sur un accident de service est de désigner un responsable ?

Non, le but de l'enquête n'est pas de chercher un responsable mais de définir les circonstances et de répertorier les causes de l'accident, afin d'en éviter la répétition.

L'enquête donne lieu à un rapport contenant les indications suivantes :

- Description du fait générateur de l'enquête
- Analyse des causes de l'accident
- Mesures de prévention préconisées
- Nom et qualité des personnes ayant réalisées l'enquête.