



Les Rencontres Territoriales de la santé et de la sécurité au travail

27 et 28 novembre 2014 - Limoges



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ENJEUX DE LA PREVENTION

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ENJEUX DE LA PREVENTION

Enjeux humains

- Prévenir le vieillissement ou l'usure prématurée au travail (*allongement de la durée de travail*),
- Assurer le bien être physique, mental et social des agents.

Enjeux juridiques

- La réponse aux exigences législatives et réglementaires (*Loi n°91-1414, Décret n°2001-1016, ...*),
- Eviter notamment les pénalités civiles et pénales susceptibles d'être prononcées à l'encontre des élus, de l'encadrement, des agents.

ENJEUX DE LA PREVENTION

Enjeux financiers

- Maîtriser l'impact du ralentissement économique conjoncturel (*raréfaction des ressources*),
- Améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail qui peuvent être une clé de la performance économique et sociale,
- « Prévenir les pertes » (*au sens des « journées de travail » perdues suite à des accidents de service/travail, maladies professionnelles, maladies ordinaires...*).

Enjeux sociaux et sociétaux

- Améliorer les conditions de travail, facteur important de motivation et de fidélisation des agents et d'atténuation des conflits sociaux,
- Garantir la qualité du dialogue social,
- S'inscrire dans les démarches de développement durable de la société,
- Améliorer l'image et le climat social de la collectivité par une meilleure réponse aux attentes de chacun de ses membres.

RH ET POLITIQUE DE PREVENTION

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

RH ET POLITIQUE DE PREVENTION

Les différents niveaux de politique de prévention

- Le niveau de « déni » : pas de Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (*DUEVRP*), aucune formation à la sécurité, quelques EPI sans sensibilisation aux risques,
- Le niveau « minimaliste » : DUEVRP rédigé mais considéré comme une tâche administrative de plus, réunions du CT/CHSCT formelles, rares actions de formations, déploiement de mesures de sécurité au jour le jour , pas d'analyse a posteriori d'accident...,
- Le niveau « réactif » : rédaction du DUEVRP avec l'accord des instances CT/CHSCT, définition d'objectifs de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, examen a posteriori des évènements graves, mise en œuvre d'actions ciblées de formation sur des risques spécifiques...,
- Le niveau « proactif » : prise en compte de la prévention de manière globale et partagée avec une gestion de la performance de la sécurité au travail basée sur une politique de prévention, des procédures, des plans d'actions, impliquant chaque niveau de responsabilité.

RH ET POLITIQUE DE PREVENTION

Les RH: élément clé de la politique de prévention

- Les services RH ont un rôle complémentaire à celui des autres acteurs de la prévention.
- Les services RH participent à la construction de la carrière d'un agent :
 - Le recrutement,
 - L'intégration,
 - La carrière.
- Les services « prévention » apporte la connaissance des effets du travail et de son organisation notamment sur la santé des agents et par conséquence sur celle de la collectivité.
- L'analyse des parcours professionnels des agents permet d'identifier les effets de l'organisation du travail, sur la santé et les compétences des agents.

LES OUTILS DE GESTION RH ET PREVENTION

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges



LES OUTILS DE GESTION RH ET PREVENTION

Les indicateurs de santé

- Absentéisme,
- Turn-over,
- Données sur les accidents de service/travail, maladies professionnelles (TF, TG...),
- ...

Les outils RH

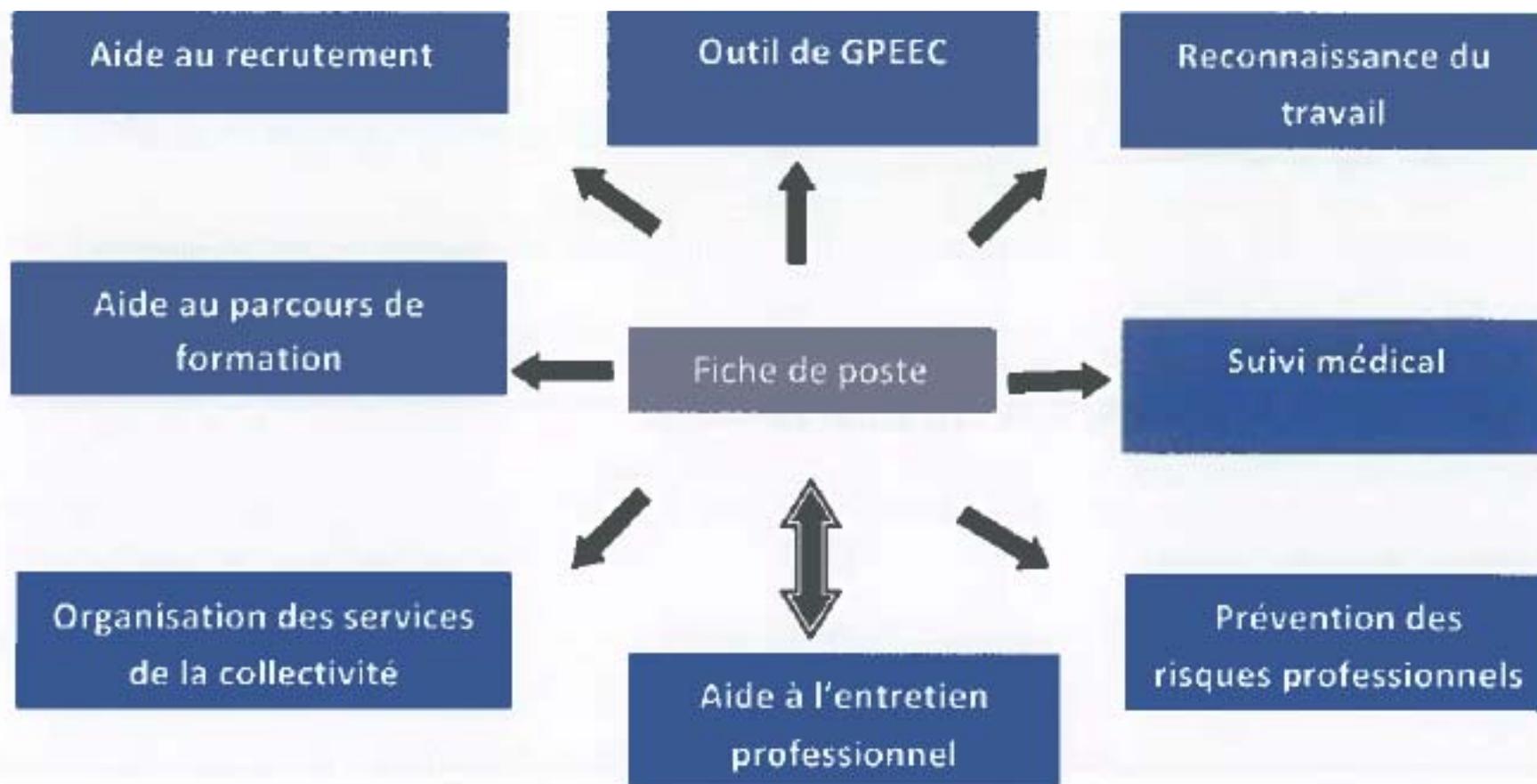
Le répertoire des métiers,
Les profils de poste,
Les fiches de poste,
Le plan de formation,
Le livret d'accueil,
Règlement intérieur,
Procédure, note de service,
L'entretien professionnel,
Bulletin d'information,
....

Les outils de la prévention

L'évaluation des risques professionnels et le plan d'actions de prévention,
Les fiches individuelles d'exposition,
Notice de poste
...

LES OUTILS DE GESTION RH ET PREVENTION

La fiche de poste: un outil transversal



LES OUTILS DE GESTION RH ET PREVENTION

Les acteurs internes d'une démarche de prévention intégrée

- L'autorité territoriale,
- L'encadrement,
- Les agents,
- Le service de médecine préventive (*médecin de prévention et infirmier du travail...*),
- Le conseiller / assistant de prévention (*CP/AP*), le psychologue du travail, l'ergonome, l'assistant social,
- L'Agent Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (*ACFI*),
- Le Comité Technique et/ou le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (*CT/CHSCT*).

Les acteurs externes d'une démarche de prévention intégrée

- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (*CNFPT*),
- Les Centres de Gestion (*CDG*),
- Les organismes de vérification et de contrôle,