

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

27 et 28 novembre 2014 - Limoges

Nadim Fares
Elie Maroglou
Stéphane Peron

le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

LES ACTEURS DE LA PREVENTION : QUELLES PERSPECTIVES?

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



le cnfpt

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Préambule

L'enjeu humain fondamental au centre de l'action du Fonds Nationale de Prévention n'occulte pas les autres leviers décisionnels que sont :

- Les enjeux règlementaires
  - La responsabilité pénale de l'employeur public peut être engagée en cas de non-respect des règles de santé sécurité au travail,
- Les enjeux financiers
  - Le coût de l'absentéisme ou plus globalement le coût de la non-prévention (y compris le coût du non-service public) pour l'employeur,
  - Le coût de la santé au travail pour l'assureur social

Les acteurs de la prévention des RRP

De qui parle-t-on?

- L'employeur public
- La direction
- Le CT et le CHSCT
- Les représentants du personnel
- Les conseillers de prévention
- Les assistants de prévention
- Les chargés d'inspection SST
- Les médecins du travail
- Les agents concernés

Avancées règlementaires structurantes

Réglementation récente sur la Pénibilité et obligation de Traçabilité

- Contraintes physiques marquées (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques)
- Environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes)
- Rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs)

Obligation, dès lors d'un diagnostic, d'un plan de prévention, et d'une traçabilité (instauration d'une fiche unique et personnalisée d'exposition)

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

Avancées règlementaires structurantes

L'accord sur la santé au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009

- élargit le champ d'action à la santé et à la sécurité au travail, à l'amélioration des conditions de travail, au bien être au travail, à l'environnement,

- vise à développer la connaissance des risques pour mieux identifier et prévenir les risques psychosociaux, les Troubles musculosquelettiques, les Cancérogènes Mutagènes et Reprotoxiques grâce à l'instauration d'un observatoire inter-fonctions publiques,

- rappelle la mise en œuvre des principes et de la démarche de prévention de la Directive Européenne de 1989 et du Code du Travail comme passage obligé de l'organisation du travail et du management avec toute la responsabilité des employeurs publics,

Avancées règlementaires structurantes

- souligne que les activités couvertes par des règles de sécurité spécifiques applicables dans le secteur privé sont également applicables aux activités identiques organisées sous la responsabilité des employeurs publics,

- continue le développement d'une véritable culture et de droits relatifs à la santé qui passent par la fixation d'objectifs, de critères et de mesure de résultats,

- réorganise et étend le champs de compétences des instances de prévention: CHSCT, Inspection, Préventeur, et Service de médecine de prévention,

- ouvre enfin des perspectives en matière de reconnaissance et de réparation des accidents et maladies d'origine professionnelle.

Avancées règlementaires structurantes

Accord Cadre sur la Prévention des Risques Psychosociaux dans la Fonction Publique du 22 octobre 2013

Cet accord cadre se fixe pour objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. À cet effet, les employeurs publics s'engagent notamment :

- à mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents,

- à redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres,

Avancées règlementaires structurantes

- à favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action,

- à veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique.

La prévention des risques psychosociaux doit être envisagée comme une démarche intégrée. La mise en place d'une telle démarche doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT, qui conduit, en fonction des risques identifiés, à la définition d'actions dépassant largement le thème de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit nécessairement dans une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail.

Avancées règlementaires structurantes

Circulaire SG 5705 du 20 mars 2014 sur la mise en œuvre du plan national d'actions pour la prévention des Risques Psychosociaux dans les trois fonctions publiques

- Chaque employeur public réalisera un diagnostic des facteurs de RPS, au plus près du terrain, sur la base d'une démarche participative impliquant les agents et leurs représentants,

- Ce diagnostic partagé et reposant sur l'observation du travail réel sera intégré dans le DUERP,

- Sur la base de chacun des diagnostics un plan d'actions de prévention des RPS sera élaboré au plus tard en 2015,

Avancées règlementaires structurantes

- La définition et la mise en œuvre du plan d'actions est de la responsabilité des chefs de service, les CHSCT seront étroitement associés à chaque étape, et les agents devront être informés de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions,

- La formation des acteurs de la prévention aux problématiques spécifiques des RPS est essentielle. Les membres des CHSCT obtiendront 2 jours de formation spécifiques RPS en sus des 5 jours obligatoires dont au moins un jour en 2014.

Une évaluation de la mise en œuvre de l'accord RPS 2013 fonction publique sera effectuée par la formation spécialisée « CT, Hygiène, SST » du conseil commun de la fonction publique sur la base de 4 indicateurs : taux d'absentéisme pour raison de santé, taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin de prévention, taux d'actes de violence physique envers le personnel (origines internes ou externes, avec ou sans arrêt).

Perspectives d'évolution imminente

La négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)

« Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur les agents et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation du travail »

Le projet d'accord-cadre définit en préambule la QVT dans la Fonction publique comme une notion qui renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, **de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public**. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un **processus social concerté** permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services.

Perspectives d'évolution imminente

Rapport IGA IGAS sur la Médecine de Prévention dans les trois Fonctions publiques (septembre 2014)

- Maintenir uniquement la visite d'aptitude à l'emploi par les médecins agréés pour certains agents de la fonction publique présentant des caractéristiques opérationnelles (police, sapeurs-pompiers…) et/ou ayant des fonctions en relation avec la santé et la sécurité des personnes,
- Supprimer la visite agréée pour les agents autres que ceux précédemment cités et instaurer une visite de début d'activité, lors d'une prise de poste, réalisée par le médecin de prévention qui inclut une expertise de l'adéquation entre la santé de l'agent, ses missions et son environnement de travail,
- Rendre obligatoire l'organisation par les centres de gestion de certaines missions à proposer aux collectivités, en particulier la médecine de prévention ou un service de santé et sécurité au travail.

MERCI POUR VOTRE ECOUTE



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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



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

27 et 28 novembre 2014 - Limoges

Elie
Maroglou

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

ResPECT
Réseau des Préventeurs et Ergonomes des Collectivités Territoriales

Elie MAROGLOU, président de ResPECT

Les acteurs de la prévention des risques professionnels entre évolution réglementaire et vision prospective



le cnfpt
QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

La prévention des risques professionnels hier, aujourd'hui et demain



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

Hier, aujourd'hui et demain

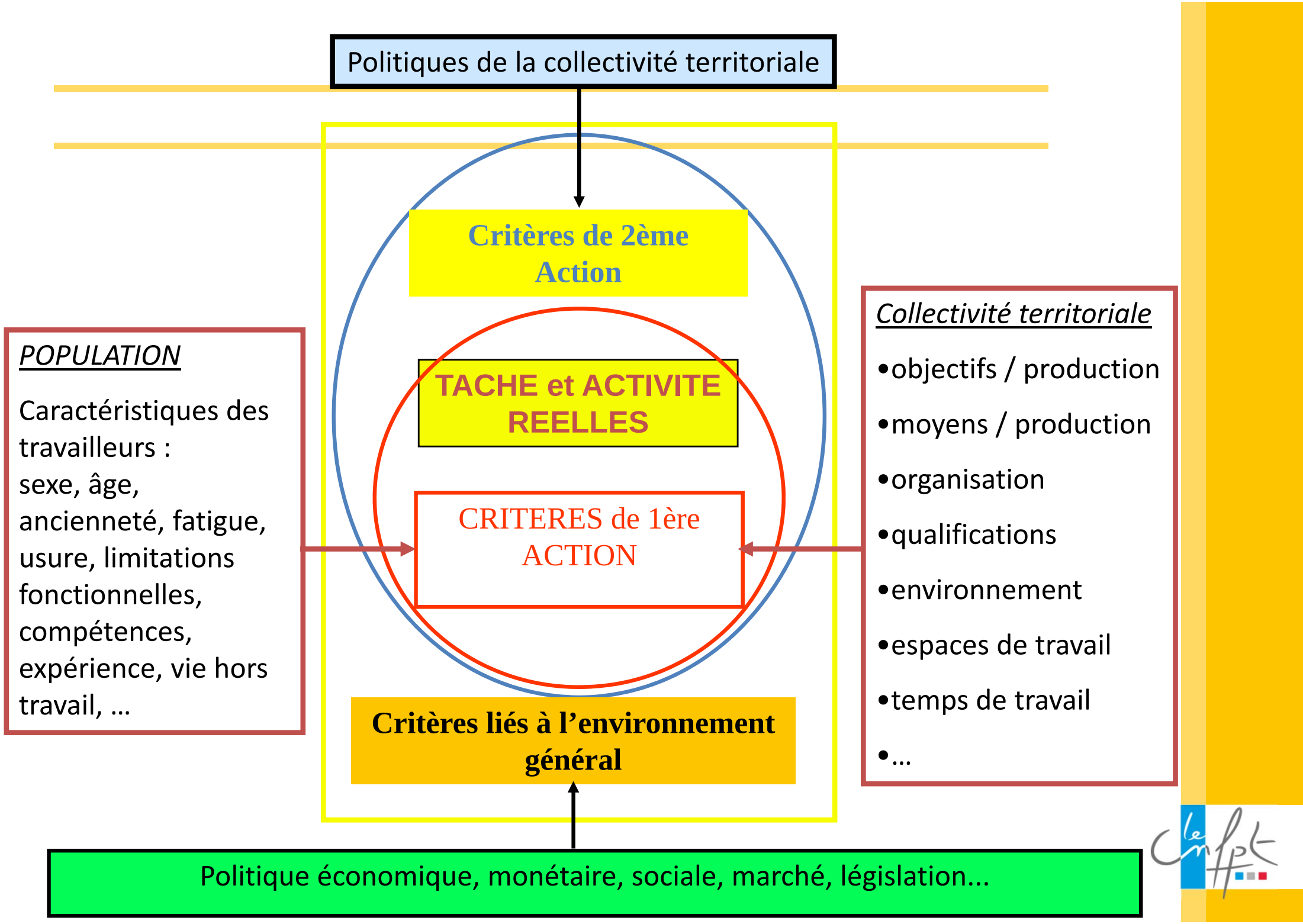
- **Avant le 6 décembre 1976 : l'hygiène et la sécurité**
- **Le 6 décembre 1976 : la prévention intégrée**
- **Le décret du 10 juin 1985 : mise en œuvre des règles d'HS**
- **Le 31 décembre 1991 : l'évaluation des risques**
- **Le 20 novembre 2009 : la santé et la sécurité au travail**
- **2014 : la qualité de vie au travail**
- **2015 et après : la généralisation des CHSCT**

La prévention des risques professionnels

Hier, aujourd'hui et demain

- **L'hygiène et la sécurité**
- **La prévention intégrée**
- **L'évaluation des risques**
- **La santé et la sécurité au travail**
- **La qualité de vie au travail**
- **Généralisation des CHSCT**

Des concepts, des méthodes et des pratiques professionnelles qui coexistent et s'entrechoquent !


Politiques de la collectivité territoriale
Critères de 2ème Action
TACHE et ACTIVITE REELLES
CRITERES de 1ère ACTION
Critères liés à l'environnement général
Politique économique, monétaire, sociale, marché, législation...
POPULATION
Caractéristiques des travailleurs :
sexe, âge, ancienneté, fatigue, usure, limitations fonctionnelles, compétences, expérience, vie hors travail, …
Collectivité territoriale
•objectifs / production
•moyens / production
•organisation
•qualifications
•environnement
•espaces de travail
•temps de travail
•…

L'OPERATEUR → CONTRAT ← L'ENTREPRISE

Caractéristiques

sexe, âge, caractéristiques physique,..

Expérience, acquis de formation

Etat instantané

fatigue, biorythme,

vie hors travail

TACHES PRESCRITES

TACHES REELLES



ACTIVITE DE TRAVAIL

SANTE ACCIDENTS COMPETENCES

PRODUCTION QUALITE

Objectifs

Outils

nature, usure, réglages, moyen de communication, documentation

Temps

horaires cadences

Organisation du travail

consignes, répartition des tâches, critères, apprentissage,..

Environnement

espaces, toxiques, ambiances physiques,

Contexte économique, social, technique

D'après Jean-Louis Flores

Les acteurs de la prévention



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

Des acteurs de la prévention très divers

1 – Ceux qui ont une existence « officielle »

- Médecin de prévention
- Conseiller de prévention
- Assistant de prévention
- Chargé de la fonction d'inspection

2 – Ceux qui n'ont pas une existence « officielle »

- Ergonome
- Psychologue du travail
- Sociologue du travail
- …

Les acteurs de la prévention

3 – Ceux qui le sont sans le savoir

- Les travailleurs eux-mêmes
- Les élus décideurs
- Les concepteurs des situations de travail
  - Maîtres d'ouvrage
  - Maîtres d'œuvre
- Les cadres
  - Stratégiques
  - Opérationnels
  - De proximité
- Les usagers

Être acteur de la prévention, c'est quoi ?

1 – C'est être en capacité d'agir sur les facteurs déterminants des activités de travail réel dans lesquelles :

- Apparaissent les risques
- Les risques sont ou non maîtrisés

2 – Deux contextes à distinguer :

- Il existe des dangers préexistants à l'origine des risques :
  - Chimiques,
  - Biologiques
  - Physiques
- Il n'existe pas de dangers préexistants :
  - Cas des TMS et des RPS

Comment être acteur de la prévention ?

1 – Par l'évaluation des risques professionnels :

- A priori inhérents aux dangers préexistants
- Qui apparaissent dans les activités de travail sans dangers préexistants

2 – Par l'identification des facteurs déterminants qui provoquent ou favorisent l'apparition des risques professionnels dans les activités de travail

3 – Par les actions sur ces facteurs déterminants que chacun peut engager en fonction de son rôle, de son pouvoir d'agir :

- Élus qui décident
- Cadres qui organisent
- Professionnels de prévention qui analysent et informent
- Travailleurs qui produisent

Acteurs de prévention, quelle évolution prospective ?

1 – Reconnaitre qu'au-delà de la seule application des textes : la santé et la sécurité au travail est un des résultats du Travail réel

- Reconnaître que les travailleurs et les managers sont des acteurs à part entière de leur santé et de leur sécurité au travail
- Favoriser les marges de manœuvre des travailleurs dans leurs situations de travail
- Ne pas réduire la prévention et l'amélioration des conditions de travail à l'application de règles et de normes qui bien qu'indispensables ne sont pas suffisantes

2 – Par l'appropriation de l'esprit du décret du 5 novembre 2001 et de la circulaire d'application du 18 avril 2002

- Centrer l'évaluation des risques sur l'analyse et la prise en compte du Travail réel
- Penser la santé au travail dans toutes les décisions de la collectivité

3 – Par la mobilisation effective de tous les professionnels en fonction de leur rôle, de leur pouvoir d'agir (notamment les dirigeants) et en leur fixant des objectifs en matière de santé et de qualité de vie au travail

MERCI POUR VOTRE ECOUTE



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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



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

27 et 28 novembre 2014 - Limoges

Stéphane Peron

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

EVOLUTION DE LA DEMARCHE SANTE / SECURITE DANS UNE COLLECTIVITE MOYENNE (Brest Métropole océane)



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

BREST METROPOLE OCEANE



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

Quelques chiffres sur le territoire

- 8 communes
  - 7 000 à 13 000 habitants
- Ville de Brest
  - 150 000 habitants
- BMO
  - 220 000 habitants
- Superficie
  - 218 km2

Caractéristiques de la collectivité

- Mutualisation progressive
  - Mise en commun de service entre un EPCJ et une ou plusieurs communes membres
  - Mettre fin à la concurrence
  - Améliorer la qualité de service
- Unification de la gestion du personnel
  - 1 seul employeur (BMO)
    - 3 300 fonctionnaires et 120 contractuels
    - 165 métiers différents

Structuration des services et des instances

- 5 pôles composés de plusieurs directions
- Directions rattachées directement à la DG
  - Développement durable
  - Communication
- 1 CHS avec un nombre important de participants

DEMARCHE SANTE/ SECURITE AU TRAVAIL A BMO



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

Constats

- Politique santé / sécurité non formalisée (donner les orientations, du sens à l'action)
- Implication « concrète » des Elus et des partenaires sociaux
  - Principalement par le biais du CHSCT
- Suivi des actions programmées
  - Peu de suivi des actions
- Implication de l'encadrement
  - Motivation axée sur le respect de la réglementation / absence de sens
  - Notions santé, sécurité et bien être considérées plus comme des contraintes
  - Présence dans aucune instance

Constats

- Impulsion donnée par le CHSCT
  - Instance d'information et non de travail collaboratif
  - Absence de représentants de chaque direction
  - Suivi aléatoire
- Absence d'assistant de prévention et d'ACFI
- Existence d'une cellule sécurité
  - Actions ponctuelles mais sans orientations clairement définies
  - Suivi aléatoire

Constats

- Peu de coordination entre les différents acteurs de la thématique santé, sécurité et bien-être au travail
- Manque d'évaluation des actions menées
- Pratiques peu formalisées
- Facilité d'accès à l'information
- Apparition d'un nouveau risque différent (risques psycho-sociaux)

Mise en place d'une nouvelle organisation et de nouveaux outils

- Axe organisationnel
  - Création d'une direction santé / sécurité
    - Cohérence: une réelle pluridisciplinarité
    - Lisibilité vis-à-vis de l'extérieur
  - Formalisation d'une politique santé/ sécurité

Mise en place d'une nouvelle organisation et de nouveaux outils

- Axe humain
  - Impliquer les Elus politiques par le biais d'instances
  - Impliquer l'encadrement / Directeur Général de Pôle, Directeur de service, Chef de service
    - Nommer des assistants de prévention par direction
      Rattachement au directeur
    - Définir un programme annuel de prévention par directeur
    - Mettre en place des instances au plus près du terrain
      - Commission sectorielle de pôle
      - Commission de suivi

Mise en place d'une nouvelle organisation et de nouveaux outils

- Axe technique
  - Développer les outils de suivi
    - Espaces collaboratifs

LES POINTS ESSENTIELS DE LA DEMARCHE



QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

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

Evolution du processus

- Renoncer à une posture de sachant pour adopter une posture d'accompagnant
- Impliquer l'encadrant tout au long du processus santé / sécurité
  - Lettre de cadrage

Evolution du processus

- Définir les objectifs attendus et les moyens nécessaires, par la formalisation d'un document
  - Lettre d'engagement
- Etablir un climat de confiance
  - Transparence et langage commun
  - Etablir un climat de confiance
- Repositionner l'agent comme étant spécialiste de son travail
  - Etre en prise réelle avec le quotidien de l'agent
  - Importance de la parole de l'agent

Evolution du processus

- Amorcer un processus de changement en mobilisant les ressources
  - Réinvestir l'encadrement dans ses missions : mobilisation des ressources individuelles et collectives
  - Accompagner l'encadrement dans l'élaboration du plan d'actions (implication, pragmatisme)
  - Reconnaître et valoriser le travail des agents

CONCLUSION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

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

Conclusion

- La prévention, la santé participent à l'amélioration du service public par :

  - le dialogue social
  - la rationalisation des moyens

- En repositionnant l'ensemble des acteurs dans leurs rôles :

  - Elu
  - Ligne hiérarchique
  - Agent
  - Acteurs spécialistes

- Tout en intégrant la notion de système et donc de conduite de changement.