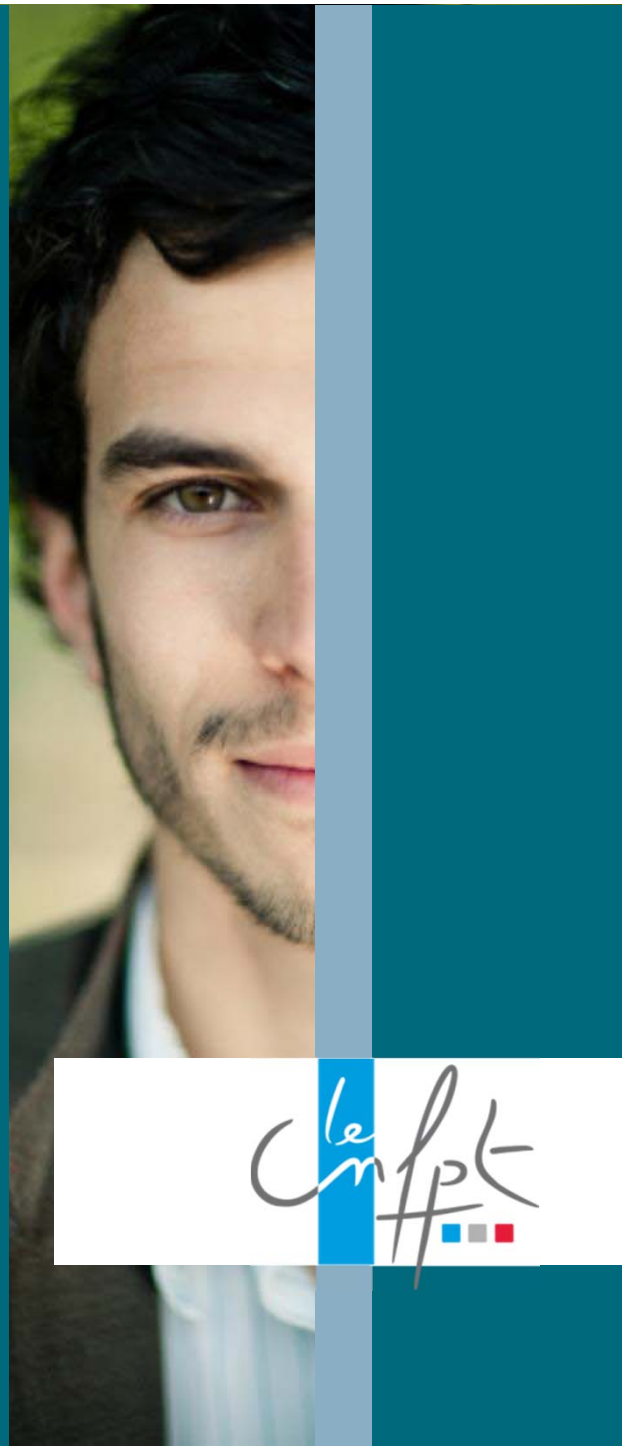
Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation

La prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales

Septembre 2014



Objectifs de l'étude

- Une étude effectuée au premier semestre 2014 auprès d'une vingtaine de collectivités, centres de gestion, SDIS
- 190 acteurs rencontrés :
  - DGA, DRH
  - Chargés des projets GPEEC et mobilité
  - Acteurs des services de prévention : médecins de prévention, conseillers et assistants de prévention, psychologues, ergonomes, assistantes sociales
  - Encadrants
  - Partenaires sociaux

1. Quel périmètre pour les collectivités ?

2. Les aspects organisationnels et la place des différents acteurs dans la prise en compte de la pénibilité au travail

3. Les dispositifs de repérage et les pratiques de prévention de la pénibilité au travail

4. L'accompagnement et la prise en charge des agents

Quelle(s) définition(s) de la pénibilité au travail ?

Le contexte réglementaire :

- La pénibilité au travail : une notion ancienne fondée sur une logique compensatoire, une portée réglementaire récente
- Vers une consolidation juridique de la pénibilité au travail et sa transposition à la FPT
- Les facteurs de risques professionnels : pierre angulaire de la prévention de la pénibilité au travail

Code du travail :

« *Une exposition du travailleur, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé* ».

Au titre des contraintes physiques marquées :

- 1. les manutentions manuelles de charges
- 2. les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- 3. les vibrations mécaniques

Au titre de l'environnement physique agressif :

- 4. les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- 5. les activités exercées en milieu hyperbare
- 6. les températures extrêmes
- 7. le bruit

Au titre de certains rythmes de travail :

- 8. le travail de nuit
- 9. le travail en équipes successives alternantes
- 10. le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini

Quelle(s) définition(s) de la pénibilité au travail ?

Quel périmètre pour les collectivités territoriales ?

- **Une définition extensive de la pénibilité au travail**

« *La pénibilité est pour nous, tout ce qui rend usant et difficile dans la durée l'occupation d'un poste de travail. Elle comprend des facteurs physiques, psychologiques et organisationnels, sociaux* »

- **Une dégradation des conditions de travail qui met en exergue les problématiques de pénibilité au travail**

- **De plus en plus d'agents concernés**

Une stabilité des accidents de travail, une augmentation des absences pour raisons de santé, des maladies professionnelles, des TMS

Des agents plus jeunes, un spectre plus large de métiers et d'activités concernés

- **Des champs professionnels sensibles : interventions techniques, enfance, social, médico-social, restauration collective, sécurité**

Les aspects organisationnels et la place des différents acteurs dans la prise en compte de la pénibilité au travail

Le portage des démarches :

- ✓ Un portage politique variable
- ✓ Un niveau de prise en compte qui dépend de la dynamique RH
- ✓ Des petites collectivités qui se sentent démunies et isolées

Un mouvement de structuration :

- ✓ Des services dédiés
- ✓ Une approche pluridisciplinaire



- **Médecins de prévention : un rôle clé au niveau individuel et un positionnement croissant sur le collectif**
- **Préventeurs : cheville ouvrière et pivot des politiques de prévention**
- **Ergonomes : une approche globale des situations de travail**
- **Psychologues du travail : de la prise en charge des RPS à un rôle sur le collectif et sur l'ensemble des questions d'usure professionnelle**
- **Assistant(e) social(e) : réduire le risque d'une rupture sociale de l'agent**
- **DRH : coordination et mise en perspective des dispositifs**
- **Encadrants : un engagement à conforter**

Les dispositifs : repérage et prévention

■ **Signalement :**
- **Indicateurs : une difficulté de modélisation au plan collectif**
- **Alertes : un signalement a posteriori**

■ **Etudes et diagnostics : fonder une connaissance partagée**

■ **Le document unique d'évaluation des risques : entre obligation réglementaire et véritable levier d'action de la prévention**

■ **Les plans d'action : une large place à la formation**

■ **Faire progresser le niveau de sensibilité aux conditions de travail : un développement du conseil interne**

Les dispositifs : prise en charge et accompagnement



■ Un cadre contraint :
- Un maintien coûte que coûte dans l'emploi
- Une prise en charge mal perçue et mal vécue par les agents

■ La mise en surnombre : une mesure « sociale » de moins en moins pratiquée

■ Les aménagements de poste : « on s'attaque aux effets plus qu'aux causes » ; une pratique qui garantit le maintien de l'agent sur son poste

■ Les mobilités internes : de moins en moins d'opportunités

■ Les reclassements statutaires : des procédures lourdes et mal vécues

■ La prise en compte de la pénibilité dans les processus RH :
- Recrutements : une anticipation qui progresse
- Entretiens professionnels : des temps privilégiés d'échanges sur les conditions de travail
- Un axe central des dispositifs de GPEEC

Constats et pistes de réflexion

- **Une amélioration générale des conditions de travail et des politiques de prévention, mais des plans d'actions qui tardent à être mis en œuvre**
- **Des collectivités « au milieu du gué » : un cadre d'action qui reste à déployer, un cadre réglementaire encore incomplet**
- **Une plus grande prise en compte des problématiques de RPS**
- **Sortir d'une approche curative et réparatrice pour tendre réellement vers une dimension préventive et collective**

- Le développement d'une culture managériale du risque et des conditions de travail auprès de l'encadrement
- La généralisation des entretiens à mi carrière sur les domaines professionnels sensibles
- L'organisation et la systématisation des mobilités préventives pour les métiers et les postes les plus exposés aux risques professionnels et à l'usure professionnelle
- La modernisation du cadre statutaire : décloisonner les filières et les passerelles entre cadres d'emplois en particulier pour les filières sociale, médicosociale et médico technique, qui sont un frein aux mobilités professionnelles.