



La pénibilité au travail

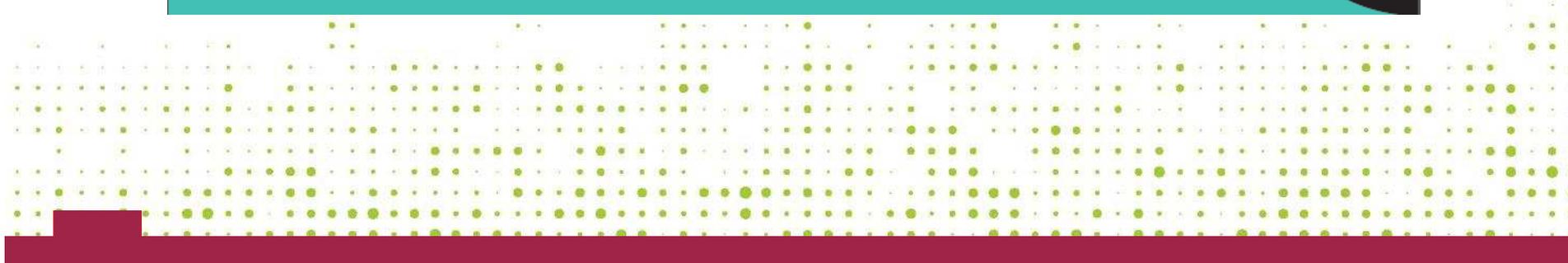


Bienvenue

Pénibilité
au travail



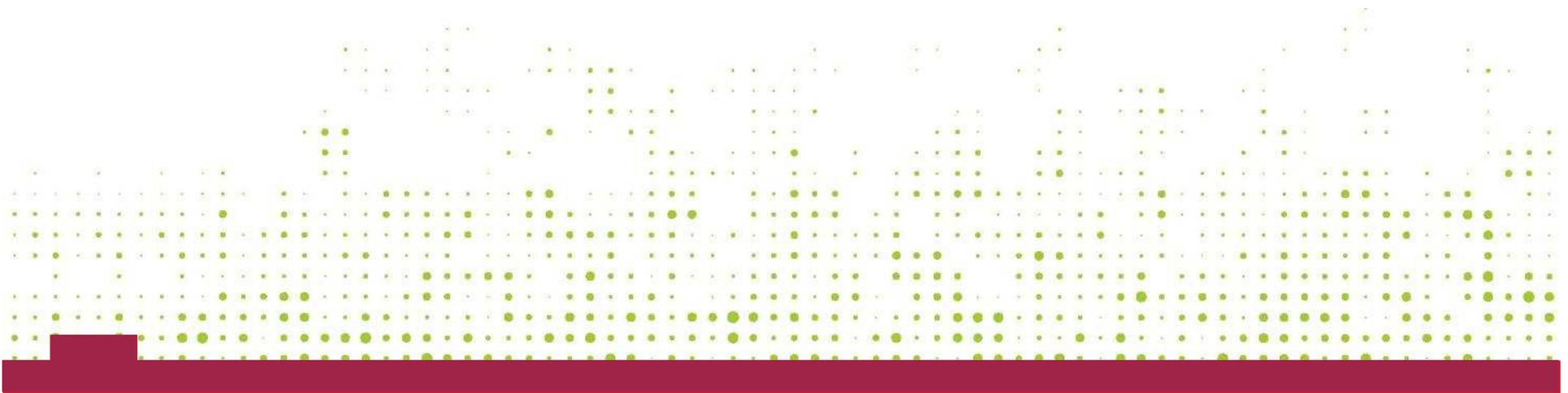
Colloque
15 septembre 2015 //



Introduction

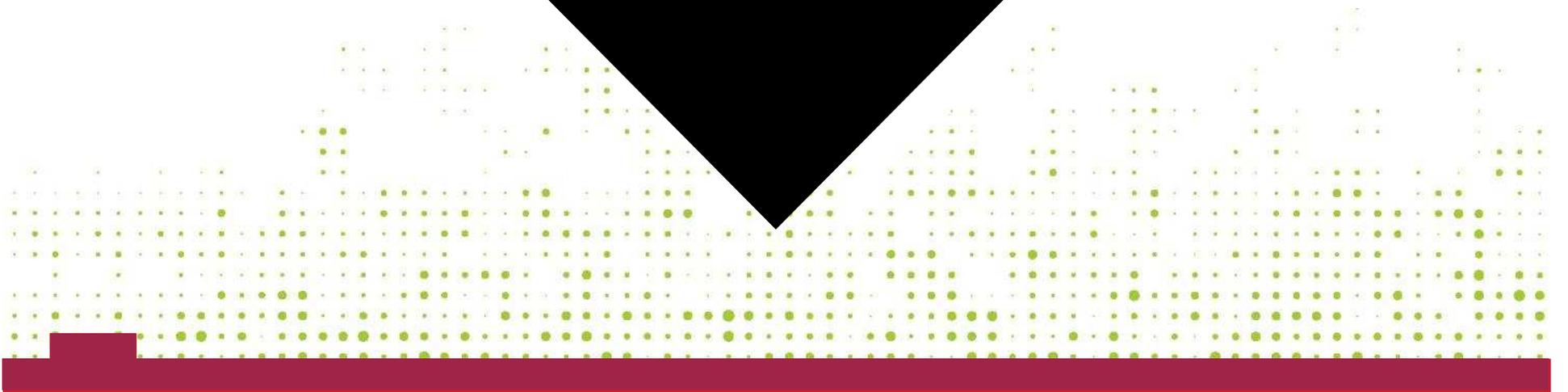
Laurent ZAM

Directeur adjoint du CDG 35





Programme





Programme



Matinée

Accueil

Laurent ZAM - Directeur adjoint du CDG

Les orientations du FNP

Nadim FARES - Directeur FNP

Principes de la loi et application

Hélène KERDELHUE – CARSAT BRETAGNE

Jean-François MEIER, CARSAT BRETAGNE

Julien BOUDIER, CARSAT BRETAGNE

Rôle des instances (CT/CHSCT) vis-à-vis de la pénibilité au travail

Amaury TOUTAIN – Coordonnateur prévention des risques professionnels

Démarche de prévention contre l'usure professionnelle

Amaury TOUTAIN- Coordonnateur de l'activité prévention des risques CDG35

Impact des applications de la loi dans la gestion RH

Anne-Catherine BASLE Conseil et Développement du CDG 35

Véronique VIE Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35

Après-midi

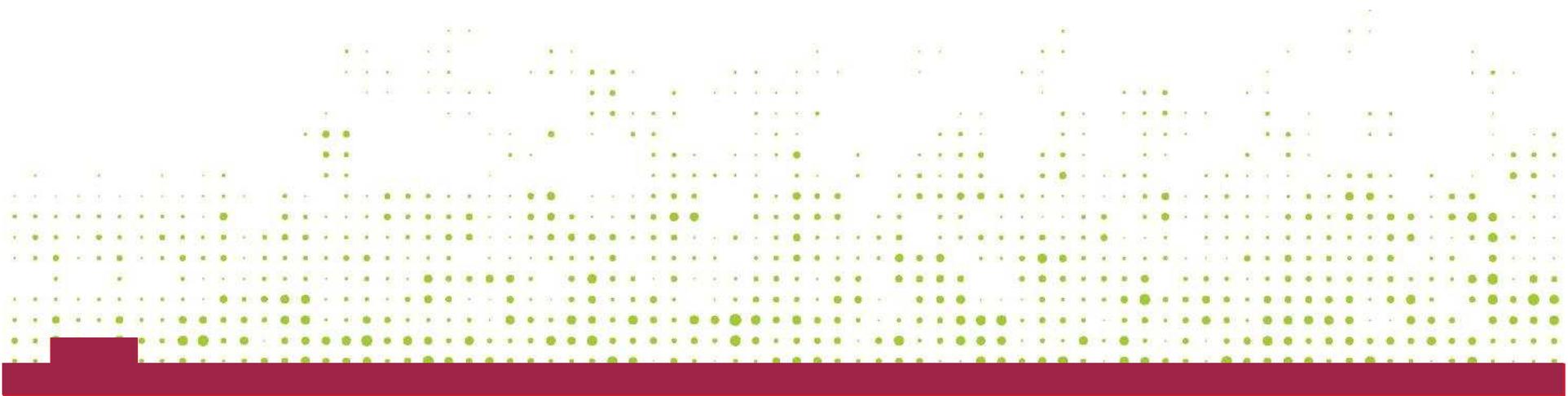
Restriction d'aptitude de la médecine préventive

Docteur Rozenn LE BIHAN, médecin de prévention CDG35

Docteur Claire BELLOIR, médecin de prévention CDG35



1ère partie : Orientation du FNP

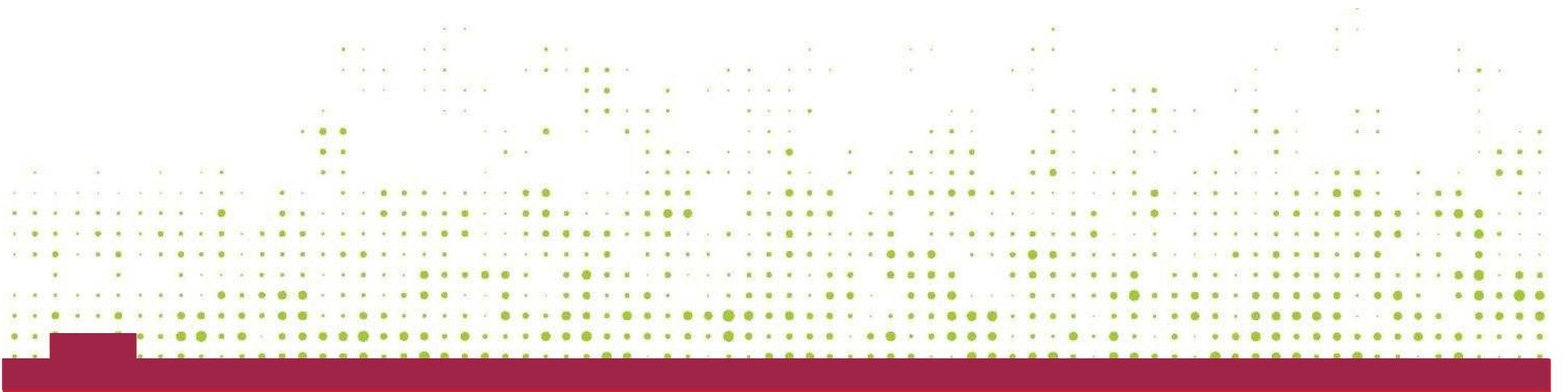


Intervention

Nadim FARES

Directeur du FNP

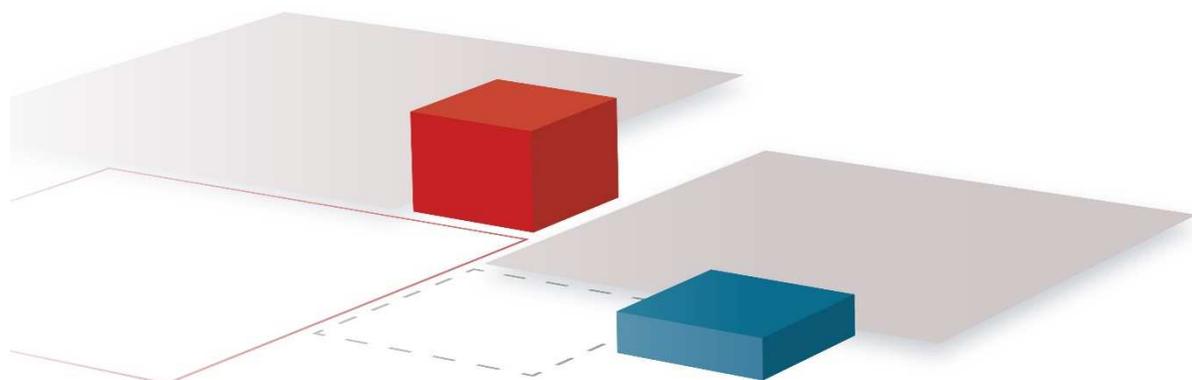
(Fonds National de Prévention)



GRUPE



Fonds national de prévention des AT-MP de la CNRACL



Direction de la Solidarité
et des Risques professionnels

15 septembre 2015
Présentation CDG 35

Les enjeux de la prévention

- **humains** au centre de l'action du FNP
 - ne doit pas occulter les autres leviers décisionnels
- **financiers**
 - Le coût de l'absentéisme, 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
- **règlementaires**
 - La responsabilité pénale de l'employeur public peut être engagée en cas de non-respect des règles de santé sécurité au travail

GROUPE



Le FNP de la CNRACL

- Créé par l'article 31 de la loi 2001-264 du 17 juillet 2001 au sein de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).
- Il est géré par la Caisse des dépôts et s'organise autour de 3 missions :



■ **Connaissance statistique sur les AT/MP**

■ **Soutien aux démarches de prévention**

■ **Information, préconisation d'actions, recommandations**

Programme d'actions 2014-2017

4 orientations

1

Mieux connaître

Contribuer à l'enrichissement de la BND
Optimiser votre gestion des risques

2

Evaluer

Développer des indicateurs pour mesurer la pertinence des actions de prévention

3

Promouvoir la santé au travail

Mettre en place une organisation santé au travail
Intégrer en amont les conditions du dialogue social

4

Conforter le rôle de l'employeur public

Permettre le partage des connaissances et des expériences au sein des instances inter fonction publique

GR O U P E



Mieux connaître pour mieux orienter la prévention

- La Banque nationale de données (BND)
 - Un enjeu majeur pour le pilotage d'une politique de prévention
 - Un point d'appui pour évaluer l'impact d'une démarche
- Le logiciel Prorisq pour alimenter la BND
 - Solution gratuite
 - Saisie simplifiée des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles



Promouvoir la santé au travail

Actions soutenues par le FNP : démarches

- Démarche de prévention (Evrp ou thématique)
 - conduite par une ou plusieurs collectivités territoriale(s) avec/sans l'accompagnement d'un centre de gestion
 - destinée à :
 - rechercher et pérenniser des solutions localement au regard des 9 principes de prévention,
 - s'inscrire dans une logique d'amélioration continue de la santé sécurité au travail des agents
 - Deux types de démarches :
 - évaluation des risques professionnels : élaborer le Document unique
 - thématique: action de prévention des risques portant sur un thème donné (risques psycho sociaux, troubles musculo squelettiques...)

GROUPE



Promouvoir la santé au travail

Démarches : conditions d'éligibilité

- Etre immatriculé, avoir au moins un agent affilié et être à jour des cotisations retraites auprès de la CNRACL
- Saisir les données AT/MP (accidents de travail et maladies professionnelles) dans l'outil Prorisq

Site FNP <http://fnp.cnrACL.fr>

Rubrique « Données BND Prorisq »

Hotline Prorisq : 05 56 11 37 65

- Avoir réalisé le document unique (pour les démarches thématiques)

GROUPE



Promouvoir la santé au travail

Démarches : l'aide financière

- L'aide financière :
- Porte sur le temps mobilisé par l'ensemble des agents (internes) de la collectivité pendant un an autour de la démarche

Constitution du dossier

Recueil de données, analyse, recherche de solutions

Elaboration du plan d'actions, mise en œuvre des changements, évaluation

- **Le FNP ne peut financer :**

Les achats de matériels, d'engins, de véhicules ou d'équipements de sécurité

Promouvoir la santé au travail

Prévention des risques et de la pénibilité

Réglementation

- **Loi 2010-133 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie le code du travail en précisant l'application à la fonction publique**
- **Décret 2011-354**
 - Liste des facteurs de pénibilité
- **Décret 2012-136**
 - Objet de la fiche de risque, MAJ, exposition à l'amiante, travaux hyperbares...
- **Décret 2012-134**
 - FDS
 - Sanction pénale par défaut d'élaboration
- **Arrêté du 30 janvier 2012**
 - Modèle de fiche

Promouvoir la santé au travail

Prévention des risques et de la pénibilité

Facteurs de pénibilité

- **Contraintes physiques marquées**
 - • Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - • Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - • Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- **Environnement physique agressif**
 - • Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - • Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - • Les températures extrêmes ;
 - • Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- **Certains rythmes de travail**
 - • Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31
 - • Le travail en équipes successives alternantes ;
 - • Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste.....



Promouvoir la santé au travail

Prévention des risques et de la pénibilité

- La traçabilité des expositions aux facteurs de risques s'inscrit dans une démarche qui comporte plusieurs étapes ; elle débute dès l'évaluation des risques.
- L'évaluation des risques professionnels et le document unique devront intégrer les données des fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité.
- A défaut de fiche d'exposition, c'est le document unique qui devra préconiser si nécessaire l'établissement des fiches individuelles des agents exposés.



Les Ponts de Cé

Prévention de la pénibilité : Agents d'entretien des locaux.

■ Un métier exposé

- risques physiques induits par les tâches de manutention (forte proportion de troubles-musculo-squelettiques),
- multiples contraintes dans leur environnement de travail.

■ Une nouvelle approche pour prévenir l'usure professionnelle, les accidents et maladies professionnelles et l'absentéisme

- création d'une base « diagnostic des besoins » destinée à identifier et à limiter la pénibilité
- Sensibilisation de l'ensemble de la chaîne hiérarchique et des agents eux-mêmes aux risques de leur métier générés par les positions au travail, la qualité du matériel mis à disposition et les conditions d'organisation
- Modulation du temps passé sur une tâche d'entretien en fonction de l'âge de l'agent



Ville de Saint Etienne

Prévention de la pénibilité

- **Objectifs :**
 - préservation de la santé physique et mentale,
 - amélioration des conditions de travail,
 - prévention des troubles musculo-squelettiques
- **Démarche en deux axes :**
 1. évaluer la pénibilité pour quatre métiers qui ont été déterminés à partir d'indicateurs sécurité-santé au travail et issus du bilan social : agent d'entretien, aide-soignant, cantonnier et agent de surveillance de stationnement.
 2. traiter des facteurs de pénibilité également pour les autres métiers de la collectivité dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels

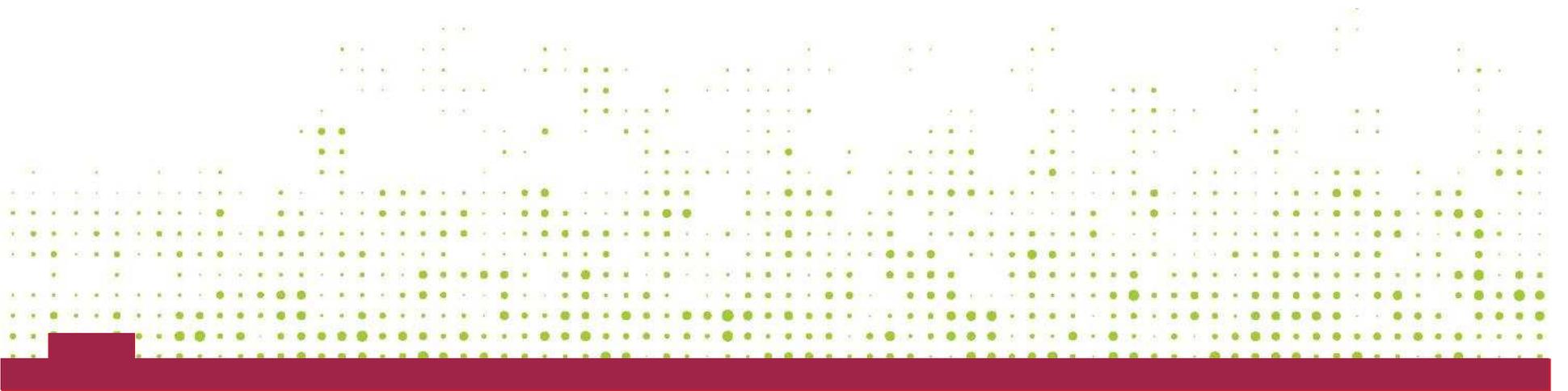


2^{ème} partie : Principes de la loi et application

CARSAT BRETAGNE

CARSAT BRETAGNE

- ❑ Possibilité de récupérer les éléments de présentation sur le site www.preventionpenibilite.fr
- ❑ Pour tout savoir sur vos droits et démarches liés au Compte Prévention Pénibilité contacter le 3682



3ème partie :
**Le rôle des instances
CT et CHSCT**

15 septembre 2015

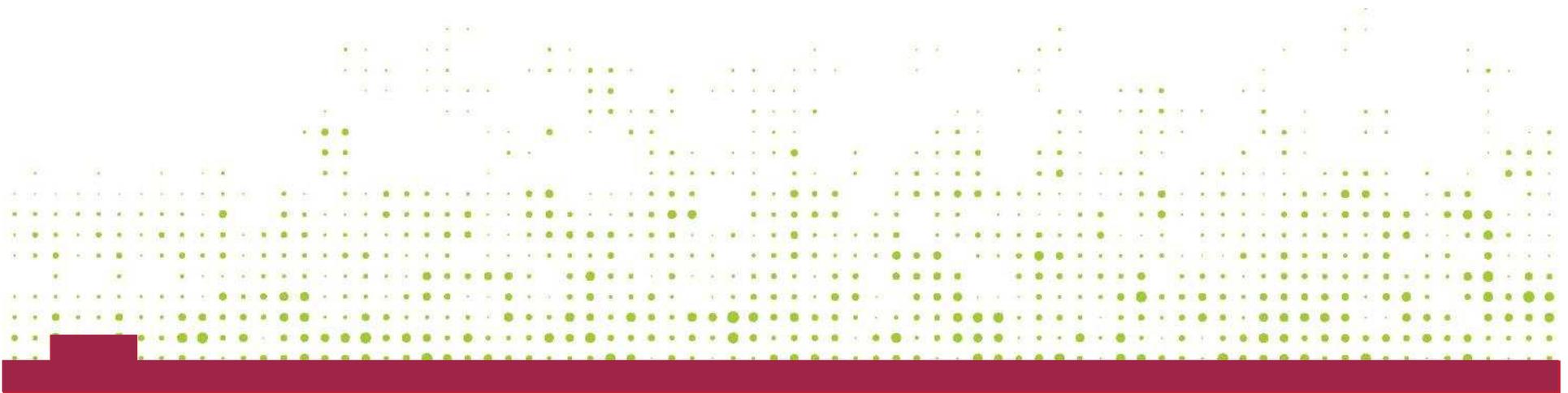


Rappels réglementaires

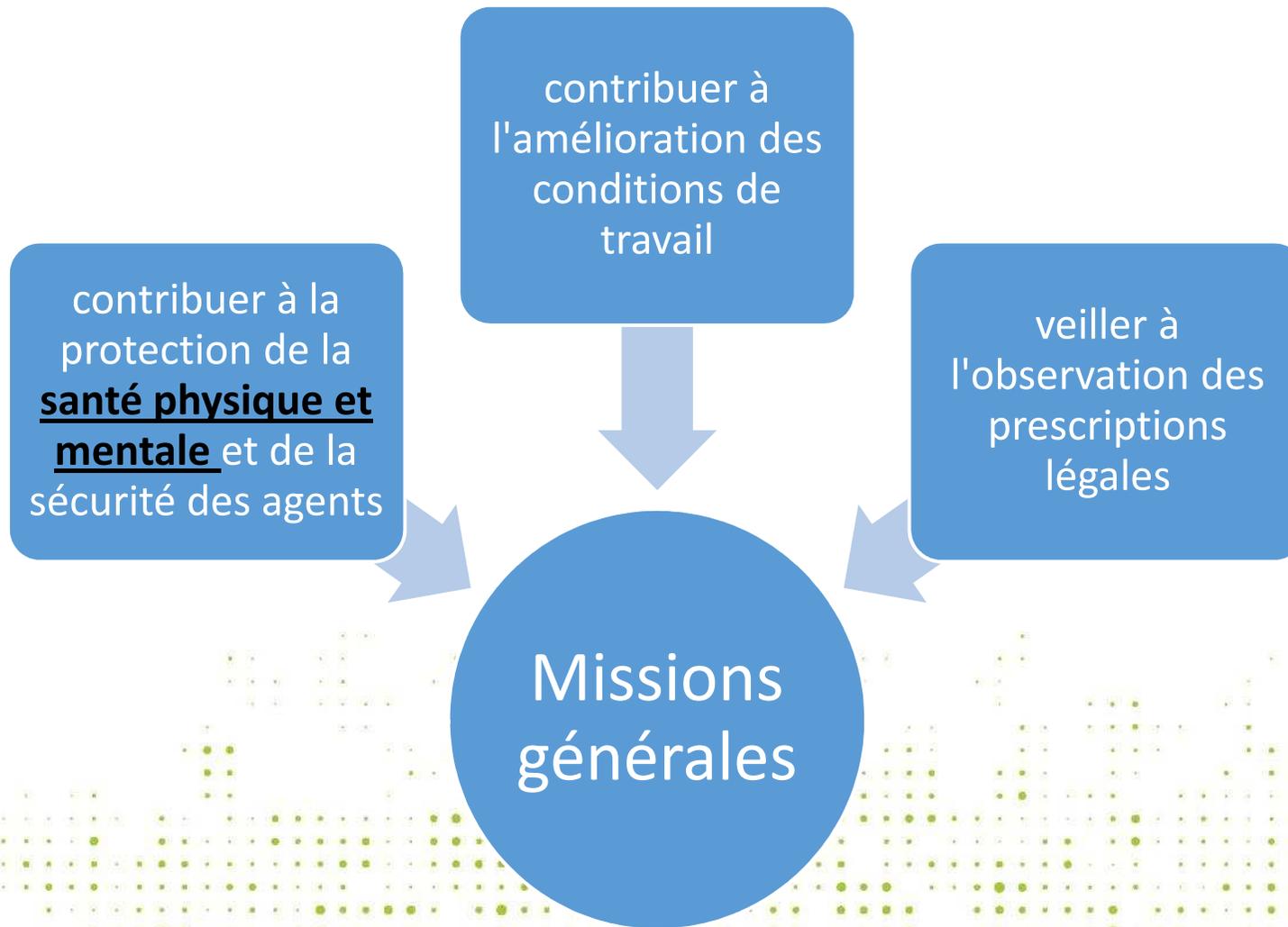
- ❑ Le protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 entre les organisations syndicales et les employeurs publics
- ❑ La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social
- ❑ Modification du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale modifié
- ❑ La circulaire de la DGCL NOR:INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Rappel réglementaire : nouvelle disposition

- ❑ Le CHS devra prendre en compte dorénavant l'aspect « conditions de travail » et devient ainsi le CHSCT
- ❑ Que le seuil de création obligatoire du CHSCT qui était de 200 agents passe à 50 agents (pour les SDIS, un CHSCT est créé sans condition d'effectif)



Missions générales



Compétences générales

- La circulaire ministérielle du 12 octobre 2012 apporte des précisions sur la notion de conditions de travail.
- La notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

Conditions de travail

l'organisation du travail

- Intégration d'un nouveau service.
- Organisation de la prévention (assistant de prévention, ACFI, médecine préventive,...).
- Pénibilité des tâches

la durée, horaires et aménagement du temps de travail ;

- Application du nouveau rythme scolaire.
- Rythme de travail différent (été/hiver).

l'aménagement des postes

- Maintien dans l'emploi et reclassement professionnel.
- Changement de produit.
- Modification de l'outillage.

Conditions de travail

la construction,
l'aménagement des
lieux de travail

- Construction d'un service technique
- Création de vestiaires
- Agrandissement
- Réhabilitation

l'environnement
physique

- Bruit en restauration
- Poussière de bois en menuiserie

Incidence des
nouvelles technologies

- Dématérialisation
- Utilisation de la messagerie électronique

Compétences générales

Procède à l'analyse (*renvoi vers l'article L. 4612-2 du code du travail*) :

- des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail
- des risques auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes
- de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité

Compétences générales

Le CHSCT doit impérativement être consulté sur :

- les facteurs de pénibilité.
- l'élaboration des fiches pénibilité.
- les conditions de leur mise à jour.

En revanche, il n'a pas accès aux fiches nominatives



Rapport annuel

- ❑ Faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail (RASSCT) et des actions menées dans l'année
 - ✓ rapport transmis au CDG, chargé d'adresser au CSFPT une synthèse départementale en annexe au bilan social

- ❑ Avis consultatif du CHSCT annuellement

Programme annuel

- ❑ Etabli à partir de:
 - ✓ évaluation des risques (document unique)
 - ✓ RASSCT
 - ✓ rapports d'inspection de l'ACFI
 - ✓ rapports du médecin de prévention
 - ✓ fiches de prévention des expositions

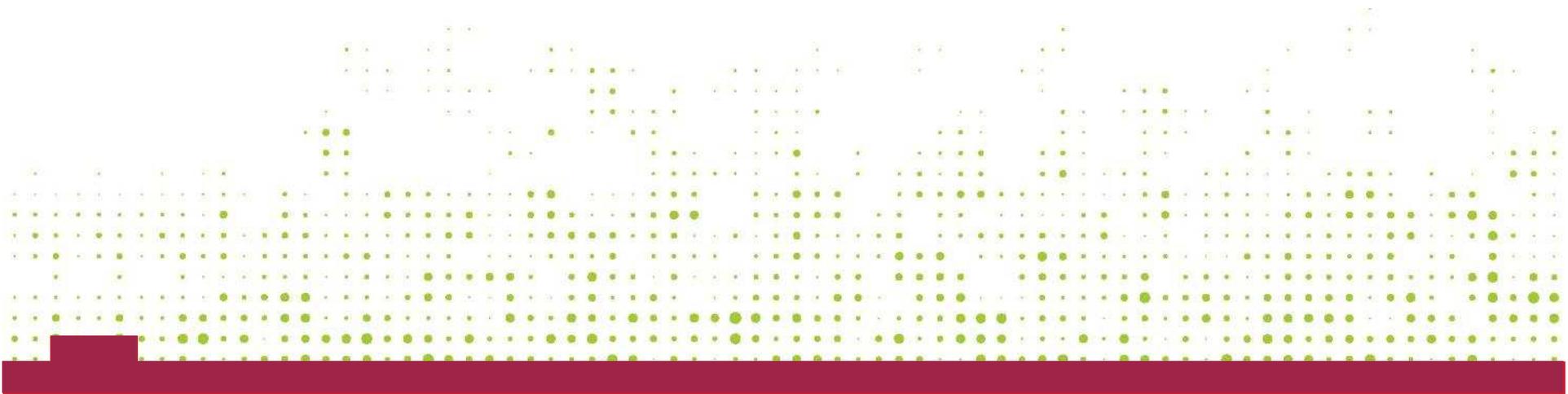
- ❑ Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des actions supplémentaires

- ❑ Les mesures prévues mais non prises: motifs dans rapport annuel



4^{ème} partie :

Démarche de prévention contre l'usure professionnelle



Contexte

Absentéisme au travail

Hausse des inaptitudes

Intensification du travail

Vieillesse de la population

Cadre réglementaire changeant

Réforme territoriale

Des budgets de plus en plus contraints

Fusions, réorganisations, mutualisations.

Usure de quoi parle-t-on?

- C'est un phénomène d'altération de la santé dû au travail qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement.
- C'est un processus qui s'installe dans le temps, en fonction des parcours professionnels des agents, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés.
- Au-delà des problèmes de santé, l'usure peut être associée, pour les agents concernés, à un essoufflement professionnel voire à une dégradation de l'employabilité.
- Pour les collectivités, elle se traduit principalement par de l'absentéisme, des perturbations dans l'organisation, des problèmes de qualité...

Usure de quoi parle-t-on?

- Les facteurs de pénibilité réglementaires sont reconnus comme des accélérateurs du vieillissement naturel.
- Les autres facteurs de risques professionnels ont aussi un impact sur la dégradation de la santé tout au long du parcours professionnel.
- Les risques psycho-sociaux quant à eux sont déterminants dans la pénibilité perçue et ressentie par l'agent. Ils interviennent également comme cofacteurs dans le déclenchement de nombreuses altérations de la santé.
- L'usure professionnelle doit être considérée dans sa globalité, avec de nombreux déterminants en interaction, allant bien au-delà de l'action des 10 facteurs de pénibilité retenus par la réglementation.

Prévenir l'usure au travail

- Actionner deux leviers complémentaires : la santé au travail et la gestion des ressources humaines (gestion des parcours professionnels,...).
- Mettre en œuvre de nouvelles actions et s'organiser.
- Agir le plus en amont possible.
- Agir à tous les niveaux la collectivité.

De la prévention individuelle à la prévention collective

Actions au cas par cas : démarches individuelles de maintien dans l'emploi

Actions ciblées sur des métiers, services ou activités à risque

Actions ciblées sur des populations spécifiques

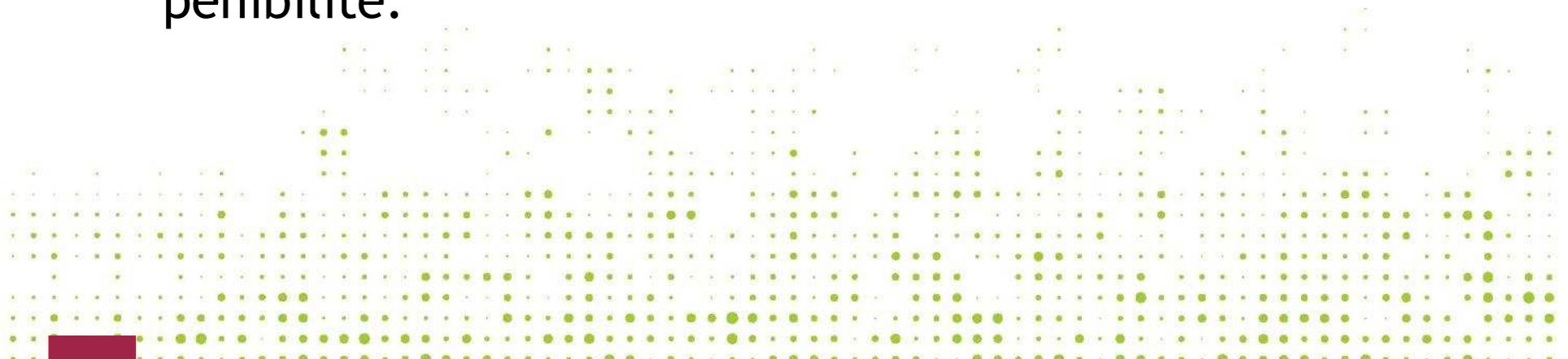
Actions en amont pour tous

La prévention collective

- Améliorer les conditions de travail et les situations de pénibilité : aménagement des postes, modernisation des équipements, modification des organisations, réduction des poly-expositions;
- Sensibiliser et mettre à disposition les encadrants pour intégrer la notion d'usure;
- Intégrer la prévention de l'usure professionnelle aux missions des référents en santé et sécurité au travail;
- Agir sur les parcours professionnels : évolution de la collectivité, impact des changements, possibilités de mobilité interne.

La prévention individuelle

- Assurer la traçabilité de l'exposition de l'agent aux facteurs de pénibilité;
- Sensibiliser les agents : développer une culture prévention, systématiser les accueils sécurité, former les agents aux risques professionnels,...;
- Maintenir les agents en activité;
- Créer un compte personnel de prévention de la pénibilité.



Les outils de la prévention

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit consigner, en annexe du [document unique](#) :

- les données collectives sur l'évaluation des expositions individuelles des salariés aux facteurs de risques de pénibilité afin d'aider à l'établissement de ces fiches de prévention notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Les outils de la prévention

L'objectif de cette nouveauté est double.

Il s'agit d'une part, de renforcer l'articulation entre les fiches de prévention des expositions et le document unique

et d'autre part, de faciliter l'établissement des fiches de prévention et de faire apparaître la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité

Intégrer la prévention de l'usure



Prévention des risques et GRH

Si la prévention de l'usure professionnelle est l'affaire de tous, elle doit être portée par des acteurs identifiés en s'appuyant sur une organisation adaptée. Il s'agit donc ici de renforcer les fonctions :

- de prévention des risques professionnels (assistant de prévention, conseiller, ACFI, médecin, CHSCT,...)
- et de gestion des ressources humaines (GRH).

Il s'agit également de favoriser les coopérations entre ces deux fonctions afin de mieux traiter des questions liées à l'usure (TMS, RPS, absentéisme, maintien dans l'emploi, pénibilité...).

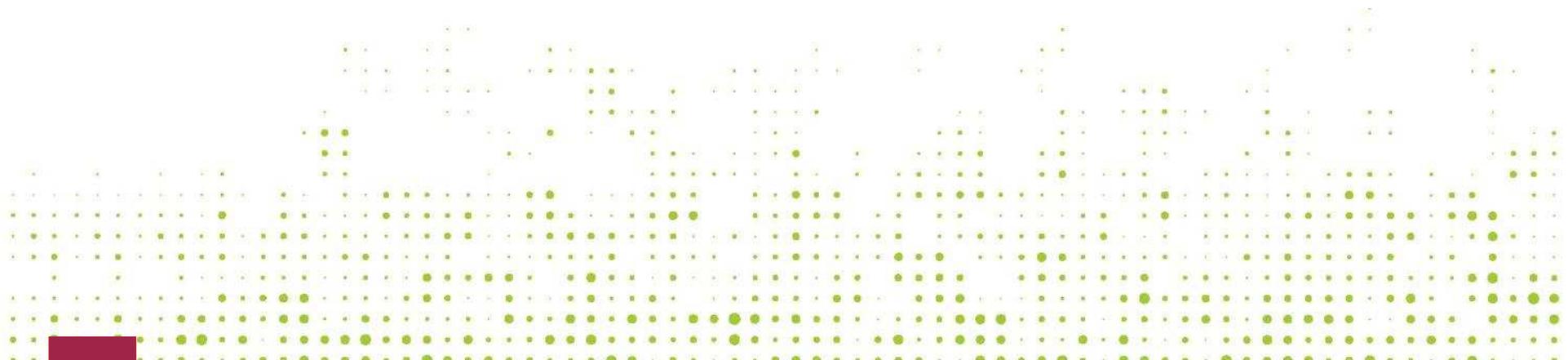
Construire un plan d'actions

Le plan d'actions doit découler d'un état des lieux.

- Analyse des données RH, santé, production : indicateurs liés aux phénomènes d'usure (santé, absentéisme, évolutions professionnelles...) analysés dans le temps, par poste ou service, par type de population (âge, ancienneté, sexe...), etc.
- Analyse des situations problématiques : observations de postes de travail, entretiens, analyses de données, questionnaires...
- Analyse des pratiques dans la collectivité : quelles actions déjà mises en œuvre contribuent à prévenir l'usure professionnelle en termes de prévention des risques et de GRH ? Qui les pilote ? Quelles sont leurs forces et faiblesses ? Comment améliorer leurs effets ?
- Veille sur les mutations en cours ou les projets de changement : quels projets sont envisagés dans la collectivité ? Quels risques et opportunités en termes de santé au travail ou de GPEC ?

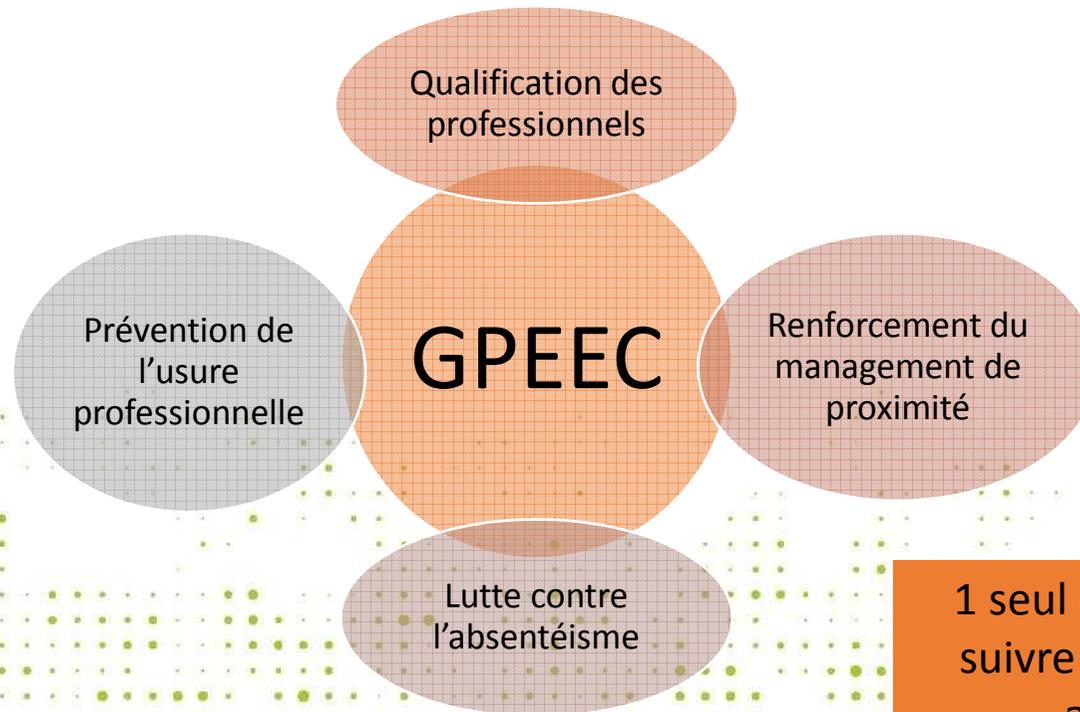


5^{ème} partie :
**Impact des applications de la loi
dans la gestion RH**



Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans une GPEEC

- La GPEEC, pas un dispositif en plus, une démarche d'amélioration continue qui intègre l'ensemble des problématiques RH



Intégrer la prévention de l'usure professionnelle dans une GPEEC

- Traiter la pénibilité au travail dans une GPEEC, c'est distinguer :
 - Repérage des situations à risque : détection, analyse
 - Prévention des situations repérées :
 - Accompagnement **des situations** d'usure ou de pénibilité
 - Accompagnement **des personnes** et de leurs trajectoires professionnelles

Repérer les situations à risques

- Lors de l'élaboration de projets RH
 - Rédaction de fiches de poste
 - Élaboration d'un référentiel métiers
 - Préparation des évaluations professionnelles
 - Rénovation / harmonisation du régime indemnitaire (critère pénibilité)
- Au quotidien, certaines situations doivent alerter
 - Arrêt de travail
 - Accident de travail
 - Ou tout simplement retours d'agents évoquant une situation difficile sur le terrain

Accompagner les situations d'usure

- Modifier l'organisation du travail
 - Répartir la charge entre plusieurs agents, mettre en place une rotation pour éviter qu'une seule personne subisse les facteurs de pénibilité (ex. dans la mise en place d'une équipe d'aide à l'installation de manifestation : au lieu d'identifier une équipe dédiée, intégrer cette activité dans les activités partagées par l'ensemble des agents techniques)
 - Mettre en place des binômes/trinômes pour alléger les facteurs de pénibilité (ex. pour la manutention de personnes dépendantes, prévoir d'être 2 pour effectuer certains gestes ou adopter un matériel adapté)
 - Limiter le temps de travail : certains métiers ne peuvent être réalisés à temps plein (ex. aide à domicile, etc.). C'est parfois pris comme une mesure à l'encontre de l'intérêt (financier) de l'agent mais qui préserve son capital santé.
 - Identifier des situations propices à la mise en place d'un tutorat permettant à la fois de soulager le facteur de pénibilité et de gérer une transition dans le cadre de la gestion des âges.

Accompagner les situations d'usure

- Former les professionnels :
 - pour que chaque agent trouve ses propres ressources pour mieux faire avec la situation pénible,
 - Formations externes,
 - Formations internes, sur site avec élaboration d'outils et guides permettant l'application des modalités vues en formation : facilite l'intégration de nouvelles pratiques dans l'activité

Accompagner les situations d'usure

- Compenser la situation de pénibilité :
 - Régime indemnitaire (critère pénibilité),
 - Droit à récupération,
 - Aménagement de l'accord RTT...
- Proposer un renfort temporaire
- Externaliser l'activité
- Se doter de matériel qui compensent certains facteurs d'usure

Accompagner les situations d'usure

- Développer une **gestion prévisionnelle des mobilités** :
 - Identifier les métiers à risques (cf. référentiels métiers)
 - Proposer des entretiens avec les agents demandeurs,
 - Structurer des passerelles possibles entre métiers, entre filières
 - Les rendre possible en les accompagnant : formation, bilan de compétences, tutorat, etc.
 - Les valoriser : communiquer sur les parcours réussis

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

Entretien professionnel
annuel

Formation

VAE

Accompagnement à la
mobilité

Bilan de compétences

Le reclassement

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

- Entretien professionnel annuel :

Cet entretien permet de :

- Faire un bilan et d'envisager de nouvelles perspectives professionnelles
- Déterminer les besoins de formation
- Faire le point sur les aspirations de l'agent

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

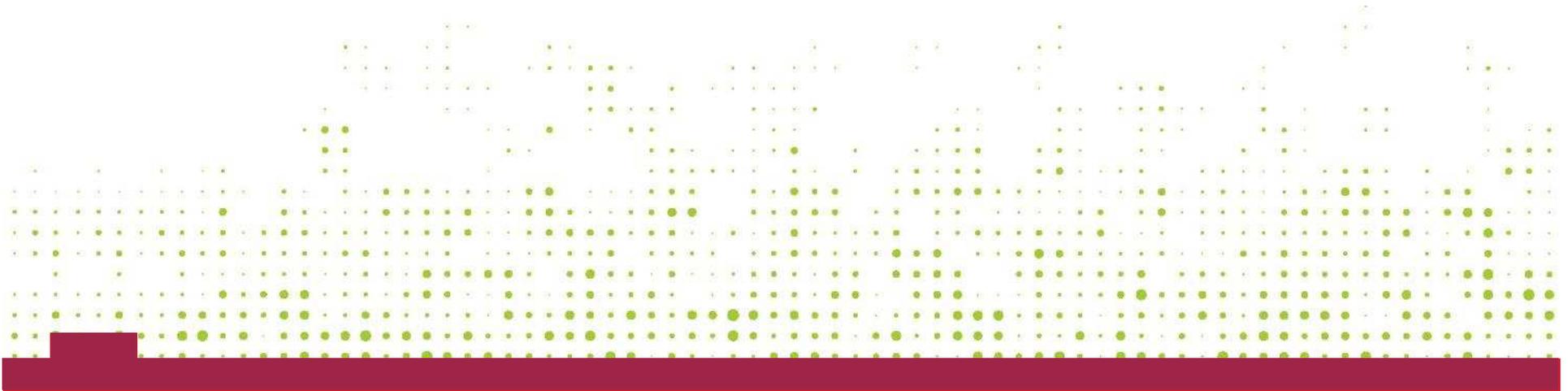
■ La formation

- Les cycles de formation professionnelle (délivrance d'un certificat de formation professionnelle)
- Les formations de professionnalisations (entre 2 et 10 jours)
- Le DIF

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

- VAE : validation des acquis de l'expérience

Certification fondée sur l'expérience et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de la carrière.



Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

- Conseil en mobilité/bilan professionnel

Objectif : accompagner les agents dans la définition de leur projet professionnel

- Faire le point sur le projet professionnel
- Déterminer les actions à mettre en œuvre
- Travailler les outils (CV, lettre de motivation, entretien)
- Construire un parcours de mobilité interne ou externe

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

■ Bilan de compétences

Objectif : permettre à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel

- Faire un point professionnel
- Réfléchir à son évolution professionnelle
- Répondre à un besoin de changement
- Préciser ou confirmer un projet (reconversion professionnelle)

Financement possible par le FIPHFP

Accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle

■ Le reclassement

Cellule reclassement du CDG 35

Objectif : accompagner l'agent, reconnu inapte à ses fonctions, vers une nouvelle orientation

- Cellule pluridisciplinaire
- Plans d'action
- Reclassement interne, externe, nouveau projet professionnel, retraite pour invalidité

La prévention des risques et GRH

Il est intéressant de combiner :

- des actions immédiates (progresser concrètement à court terme : par exemple, améliorer le système de climatisation, le chauffage...),
- des actions plus ambitieuses à moyen et long termes (par exemple : aménager les horaires de travail, profiter de la construction du nouveau bâtiment pour repenser les circulations et les coopérations...).