

## MEILLEURE COPIE

### Concours interne de **TECHNICIEN·NE PRINCIPAL·E** **DE 2<sup>E</sup> CLASSE TERRITORIAL·E** Session 2016

#### Spécialité *Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration* **RAPPORT AVEC PROPOSITIONS OPÉRATIONNELLES**

Communauté d'agglomération  
De Techniagglo

Le 14 avril 2016

RAPPORT TECHNIQUE  
à l'attention de Mr le Directeur de la Direction  
de l'Eau et de l'Assainissement

Objet : La pénibilité au travail

La décentralisation et le transfert des compétences ont multiplié et diversifié le panel des métiers dans la Fonction Publique Territoriale. L'absentéisme en constante augmentation et l'impact financier qu'il engendre a fait prendre conscience de l'importance de s'engager dans une démarche de prévention des risques professionnels.

La loi du 9 novembre 2010, dans un souci de répondre à la problématique de l'allongement de vie au travail malgré la compétitivité, a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité au travail.

Nous aborderons dans un premier temps le cadre légal de la pénibilité au travail et les moyens de l'évaluer au sein des collectivités, puis dans un second temps, la démarche à initier afin de préserver la santé des agents afin de maîtriser les coûts liés à l'absentéisme.

#### I ) La pénibilité au travail: une évaluation incontournable

##### A) Un cadre juridique et une définition précise.

La loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité au travail. Cette notion doit être évaluée par l'employeur selon les facteurs d'expositions aux dix risques (facteurs) de pénibilité. Selon l'article L 4121-1, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Depuis janvier 2012, tout employeur est obligé d'évaluer, tracer et prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité.

##### B) La pénibilité au travail : une évaluation participative

Évaluer la pénibilité au travail, outre les 10 risques définis peut s'inscrire dans une démarche participative associant l'ensemble des acteurs de prévention : assistant/conseiller de prévention, ACFI, CHSCT, les agents, des partenaires extérieurs ...

De nombreux outils peuvent aider à cette évaluation : le document unique, liste des postes à risques, comptes rendus de CHSCT, du médecin de prévention.

Prévenir la pénibilité au travail est donc une obligation pérenne et traçable, définie selon des critères légaux, mais elle est surtout la cause de surcoûts liés à l'absentéisme qu'elle génère, et doit faire l'objet d'une démarche collective afin de la réduire au maximum.

## II ) La pénibilité au travail, onéreuse mais jugulable

### A) Un absentéisme jugulable

La multiplicité des métiers de la fonction publique alliée aux manques de moyens, matériels, humains, organisationnels rend certains métiers « pénibles ».

Une augmentation constante de l'absentéisme au sein de la fonction publique sert de baromètre.

Toutefois, il faut se concentrer sur l'adaptabilité du métier à l'homme afin de préserver celui-ci au maximum. En effet, en ciblant les personnes prioritaires, les plus exposées aux risques « pénibles », les actions adéquates permettront de réduire les accidents, maladies professionnelles et autres absences qui coûtent.

### B) Des remèdes à la pénibilité

La pénibilité au travail peut être prévenue, limitée, mais encore faut-il la prévenir durablement. Les processus d'usure qui génèrent des risques sur l'agent doivent être analysés afin d'être clairement identifiés.

Fournir des moyens matériels, humains, de formation aux agents permet parfois de limiter la pénibilité voire de l'éviter.

Après avoir établi un diagnostic, il faut établir un plan d'action durable.

La pénibilité au travail et le succès de sa prévention durable permet de répondre à une double problématique à savoir, répondre aux obligations de compétitivité et de production des services publics et à l'allongement de la vie professionnelles.

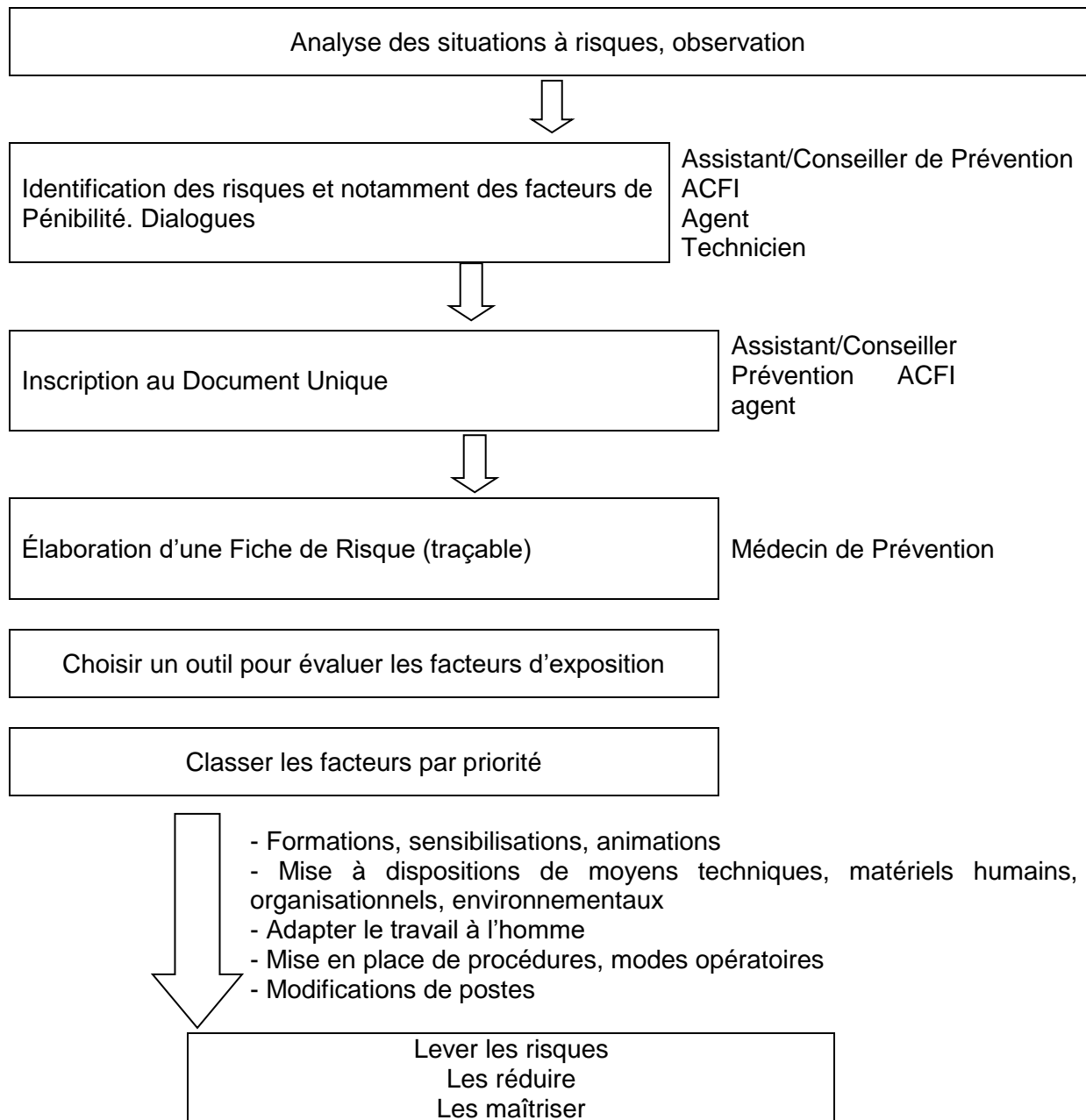
## PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Services concernés : Voierie  
Eau et assainissement  
Restauration scolaire  
Déchets

Ce schéma ci-après reprend la démarche globale à initier en intégrant la multiplicité, la diversité des métiers ainsi que les postes poly-risques.

Collaborateurs : Service R.H, Formation, CDG, Assistant de Prévention, ACFI, CNFPT, CARSAT, INSEE, FNP, Mutuelle, Médecin de Prévention, Élus, agents, les Chefs de Service

## CADRE LÉGAL



Pénibilité travail impactée

Gérer la pénibilité au travail doit s'inscrire dans une démarche pluriannuelle. En effet, de l'analyse des situations à ce que le plan d'action soit efficace, il y a de nombreuses étapes. Celles-ci impliquant tous les acteurs : salariés, services extérieurs, élus, parfois administrés... Le processus est long. Les agents doivent être formés et sensibilisés afin qu'ils réussissent eux-même en collaboration avec leur supérieur, à isoler les problématiques qu'ils rencontrent, et à les faire remonter pour les corriger. La bonne gestion

du Document Unique, le dialogue permettront une avancée efficace.

Enfin, une gestion prévisionnelle des carrières en collaboration avec les ressources Humaines pourrait régler quelques situations de « dernier lieu » lorsque l'on est amené à remplacer un agent.

La prévention est l'affaire de tous.