

RESSOURCE PÉDAGOGIQUE

Retranscription à l'identique de la copie remise par la/le candidat e

MEILLEURE COPIE

Concours externe de TECHNICIEN-NE PRINCIPAL-E DE 2^E CLASSE TERRITORIAL-E

Session 2016

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

Communauté d'Agglomération de Techniagglo Service de prévention

Le 14 avril 2016

Rapport technique à l'attention de M. le Directeur Direction de l'eau et de l'assainissement

Objet : Prévention de la pénibilité au sein de la DEA

Références: • Loi du 9 novembre 2010 portant réformes des retraites, chapitre 1er du titre IV relatif à la prévention de la pénibilité

- Décret du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité
- Code du travail

Au cours des dernières années, une augmentation significative du taux d'absentéisme a été constaté dans les collectivités, passant de 7 à 13 % en 2013 et qui atteint même les 20 % dans certains services. En parallèle, en 2010, 82,3 % des arrêts correspondaient à des accidents de travail et 3,8 % à des maladies professionnelles. Plusieurs enquêtes ont mis en avant la relation de ces chiffres avec la pénibilité que les agents peuvent subir sur le poste de travail. Fort de ce constat les pouvoirs publics ont depuis instauré une politique de prévention de la pénibilité dans le monde professionnel.

Dans ce contexte, qu'en est-il pour notre collectivité ? La pénibilité que peuvent subir les agents d'assainissement est-elle prise en compte ? Cette pénibilité a-t-elle des conséquences sur les conditions de travail et la santé physique et mentale des agents ? Au dela du respect strict de la règlementation en vigueur, il est important que notre collectivité mette tout en œuvre pour de bonnes conditions au travail, en tous cas, c'est le défi qu'elle se propose de relever.

Dès lors, le présent rapport se propose d'une part de faire la lumière sur ce qu'est la pénibilité au travail (I), puis d'autre part, au travers d'une réelle méthodologie de projet, de voir comment la DEA pourra mener à bien son plan de prévention.



I - La pénibilité au travail : tous concernés ?

Avant toute chose, il convient de faire le point dans un premier temps sur la définition de la pénibilité et de ce qui la caractérise (A). Puis dans un second temps l'accent portera sur les moyens de prévention disponibles ou imposés à la collectivité (B).

A. Pénibilité : qui et pourquoi ?

L'augmentation des maladies professionnelles, des troubles de santé lié à l'usure professionnelle, des accidents de travail ou encore le recul de l'âge de départ à la retraite sont autant de raisons pour lesquelles les pouvoirs publics au travers de différentes réformes ont souhaité que la pénibilité soit un axe majeur de réflexion pour les collectivités (au même titre que pour les entreprises privées).

C'est le code du travail qui défini le terme de pénibilité. Deux critères cumulatifs la caractérise :

- « une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles pour sa santé.
- ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, à un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, travaux en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, ou à certains rythmes de travail : travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs.

Toutefois, il est indispensable d'identifier à quelle fréquence et sur quelle durée les agents sont susceptibles de rencontrer des situations pénibles. C'est pourquoi l'arrêté du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords, en faveur de la prévention de la pénibilité apporte des précisions sur les dix facteurs de pénibilité énoncés en définisant des seuils d'exposition (intensité et durée).

L'enjeu est grand pour la collectivité. Mal être, maladies professionnelles, accidents de travail, arrêts répétés ou longue durée coûte cher, et le budget ne peut pas être le objectif à respecter. La santé des agents doit être mise en avant et primordiale pour la garantie de la qualité et de la continuité des services publics.

Dans cet optique d'évaluation et de prévention quels outils imposés ou conseillés peuvent être mis en place par la collectivité ?

B. Prévention : quelles démarches pour la collectivité ?

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et relatif à la prévention de la pénibilité des moyens efficaces de prévention doivent être instaurés. Depuis le 1er janvier 2012 l'employeur a l'obligation d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité. L'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs.

Afin de mener à bien cette évaluation obligatoire, les collectivité d'au moins 50 employés dont au moins 25 % de l'effectif est exposé aux facteurs de pénibilité devront mettre en place un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité à compter du 1er janvier 2018. Ce plan d'action devra traiter de minimum quatre thèmes parmis la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, la réduction des expositions aux facteurs de risque professionnels, l'amélioration des condition de travail, le développement des compétences et des qualification, l'aménagement de fin de carrière, le maintien en activité des salariés exposés aux facteur de pénibilité.

Les résultats de l'évaluation de la pénibilité sera obligatoirement tracés dans une fiche de prévention des expositions aux dix facteur de risques professionnels définis par la lois.

Cette fiche de prévention devra être mise à jour annuellement sous peine de contravention pour la collectivité et la responsabilité pénale et administrative si un manquement était constaté en terme de sécurité.

Le plan d'action de prévention de la pénibilité au travail est donc un élément clé indispensable voir obligatoire aux collectivités. Au vu des enjeux et de l'organisation ainsi que du nombre de partenaire engagé il est nécessaire d'en faire un réel projet.

II . Le plan d'action de prévention de la pénibilité : une rigoureuse organisation à respecter

Avant d'engager la moindre action, il est nécessaire de se poser les bonnes questions. Pour un tel outils il est indispensable de mettre en place une réelle méthodologie de projet de la conception (A) à sa réalisation (B).

A. Un état des lieux indispensable

Étape 1. Documentation

Tout projet pour être bien préparé doit être documenté. C'est pourquoi il convient de faire un bilan sur la règlementation en vigueur en terme de prévention de la pénibilité. Cette documentation sera également l'occasion de se renseigner sur les actions déjà mises en place par d'autres collectivité : Montataire dans l'Oise qui a défini une approche globale du problème par exemple.

Étape 2. Diagnostic

Le diagnostic de la situation sera ici primordial pour la réussite de la mise en place du plan d'action. Un état des lieux des postes, des missions et des contraintes liées aux poste des agents d'assainissement est indispensable.

Étape 3. Définission des objectifs

Au-delà du respect stricte de la règlementation les objectifs général ou opérationnels devront être clairement définis. Ces dernier pourront répondre à la méthode SMART. Ils seront spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini: Toutefois nous pouvons ici remplacer atteignable par adapter qui se prête plus à la situation.

Étape 4. Recherche de partenaire

Les partenaire en terme de prévention sont nombreux, qu'ils s'agissent de caisse de prévention maladie ou de retraite ou d'autre collectivité le choix est grand. Au sein même de la collectivité de nombreuse personnes doivent être impliquées dans la démarche qu'il s'agisse des assistants de prévention, des conseillers de prévention, des directeur de services, des agents, des médecins de prévention, ou des élus, tous auront un rôle à jouer.

B. à la réalisation

Étape 5. Moyens mises en œuvre

Afin de mener à bien le projet un comité de pilotage pourra être créé. Il est important qu'un responsable du dossier soit nommé. De nombreux outils méthodologiques sont à notre disposition : logiciels, experts... peuvent aider.

Étape 6. Communication

Étape importance de tout projet la communication ne devra pas être oubliée. En effet que ce soit auprès des agents ou des élus, là encore tous devront être impliqués.

Étape 7. Évaluation

Sans elle le projet ne pourrait pas être perenne. Savoir d'où on part, où on veut aller est indispensable pour tout projet. Les améliorations pourront ainsi objectivement être mises en avant.

En bref, la mise en place du plan d'action de prévention de la pénibilité au sein de la DEA demande une rigueure indiscutable, chaque acteur au projet devra être impliqué.

Pour conclure, la pénibilité au travail est un réel enjeux pour les collectivités. Sa réduction, ou sa prise en compte pour l'ammélioration des conditions de travail est indispensable.