

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
Direction de l'eau et de l'Assainissement (DEA)

le 14/04/2016

Rapport technique assorti de propositions opérationnelles

à l'attention du directeur de la DEA

La pénibilité au travail
Un enjeu majeur pour l'autorité territoriale

Références : loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites code du travail
arrêté du 9 octobre 2014 : exposition aux 10 facteurs de pénibilité et évaluation

Introduction

Une organisation durable des espaces de notre territoire, passant notamment par la gestion des déchets, nécessaire à l'accueil et à la sécurité de la population, est une priorité actuelle pour les collectivités. C'est pourquoi, ces dernières doivent être en perpétuelle évolution et porter des projets ayant des devoirs d'exigence, au service de l'aspiration des citoyens à un cadre de vie de qualité.

Dans ce sens, la pénibilité au travail doit être portée par l'ambition d'une stratégie politique de développement et d'amélioration de ce cadre de vie.

Afin que Techniagglo, et notamment sa direction de l'eau et l'assainissement, puisse assurer la prévention de la pénibilité au travail, cette note reprendra, en première partie, les concepts et constat de cette problématique, au sens de l'intérêt général. Il sera, par ailleurs, nécessaire de s'intéresser aux cadres législatifs et règlementaires qui permettront d'identifier les responsabilités des acteurs et les limites auxquelles ils seront confrontés. La deuxième partie de cette note donnera des éléments de structuration et d'animation d'un plan d'action et de prévention de la pénibilité du travail au sein de la DEA de Techniagglo. Il est intéressant de s'organiser en mode projet c'est-à-dire d'imaginer une démarche globale privilégiant l'anticipation, l'évaluation et la concertation. L'exécution de ce projet et la prise en compte des actions transverses comme la formation et la qualité permettront d'inscrire ce

dernier dans une stratégie globale de développement durable, de maîtrise des coûts et d'enrichissement sur le long terme.

Première partie : La pénibilité au travail, un enjeu majeur à considérer par les collectivités territoriales

I - 1 - Un constat inquiétant de la pénibilité des conditions de travail

La pénibilité se définit, au sens du code du travail, articles L4121-3-1 et D4121-5, par deux conditions cumulatives :

- l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnels susceptible de laisser des traces durables identifiables et irréversibles pour sa santé ;
- ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Au sein des collectivités territoriales, les travaux pénibles et dangereux restent très présents. En effet, on constate en premier lieu que certains secteurs d'activité sont plus touchés par ces travaux, notamment les services de ramassage et de traitement des déchets où les risques présents sont d'ordre physiques, chimiques et/ou biologiques.

Ainsi, depuis plusieurs années, l'absentéisme pour raison de santé, dans la fonction publique, a augmenté de près de 20 %. Or à l'heure où l'efficacité prime, la question préoccupe. De plus, les collectivités sont, parfois, les premiers employeurs d'une région, elles doivent assumer une vocation sociale d'accueil des populations les plus fragiles. Et donc qualité oblige, le service public ne peut souffrir de tels dysfonctionnements.

I - 2 - Un cadre réglementaire précis depuis la réforme des retraites du 9 novembre 2010

Afin de prévenir les maladies professionnelles, de diminuer les absences pour raisons de santé, et de prévenir l'invalidité et l'inaptitude des agents des collectivités, la législation prévoit des obligations pour les autorités territoriales, c'est-à-dire :

- * une obligation d'évaluation de la pénibilité : cette étape est incontournable dans la prévention. L'employeur doit procéder à une évaluation de l'exposition aux 10 facteurs de pénibilités en fonction des seuils d'exposition définis dans l'arrêté du 9 octobre 2014.
- * une obligation de prévention de la pénibilité par la mise en place de mesures de prévention, au sein d'un plan d'actions.
- * une obligation de traçabilité de la pénibilité : les résultats de l'évaluation devront être tracés dans une fiche de prévention individuelle, qui devra être mise à jour régulièrement.

Ainsi, ce travail doit s'inscrire dans une démarche participative associant l'ensemble des acteurs de la prévention au sein de la collectivité : les assistants de prévention et conseillers, les directeurs de service, les agents, le médecin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La législation, par ces obligations, précise les responsabilités pénales et administratives en cas de manquement. En effet, les risques sont une contravention de 5^e classe avec amende maximum de 1 500 €, doublée en cas de récidive. De plus, si ces manquements sont la cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ils peuvent engager les responsabilités pénales et administratives de l'autorité territoriale.

Transition

La prévention de la pénibilité au travail est au cœur du développement et de l'enrichissement des collectivités. Elle présente en effet de forts enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Il est donc important que Techniagglo, et notamment sa direction de l'eau et l'assainissement s'y intéresse et investisse dans une réelle stratégie. Cette dernière aura un impact sur l'ensemble des services ce qui nécessite une démarche globale.

Deuxième partie : Structuration et animation du plan d'action de prévention de la pénibilité au sein de la DEA de techniagglo

II - 1 - Imaginer une démarche globale de structuration du plan d'actions

1 - l'anticipation

La satisfaction durable du besoin de prévention de la pénibilité au travail repose sur la connaissance approfondie de ce besoin, et son évolution prévisible. Ainsi, il est primordial d'établir un état des lieux et un diagnostic présentant les différents risques professionnels (ex des 10 facteurs), et leurs impacts à court et long terme sur l'organisation du service de la DEA en terme humain (exposition des agents sur le terrain), technique (amélioration des inspections des canalisations) et financier (impact de l'absentéisme sur l'organisation et les performances du service).

2 - La concertation

La concertation engagée entre les différents acteurs permet d'avoir une vision commune du projet de prévention et des contraintes qui en découlent. Il est donc utile de créer un groupe ou comité de pilotage qui aura pour mission de suivre l'intégralité de l'opération, satisfaire à la réglementation en proposant des demandes d'autorisation.

Ce dernier pourra être formé de tous les acteurs de la prévention mais aussi des élus, agents, acteurs du patrimoine et représentant d'habitants. Ainsi cette concertation engagée participe à la mobilisation collective gage de respect des procédures par tous.

3 - Réalisation du plan d'actions de prévention de la pénibilité

Les études précédentes permettent d'avoir une vision globale des besoins. Le comité de pilotage aura donc pour mission la réalisation du plan d'action en priorisant les besoins et définissant les différentes étapes. De plus, ce plan d'actions fixera les éléments d'évaluation, comme le respect des délais, la satisfaction des agents et usagers, les performances.

II - 2 - L'exécution du plan d'actions de prévention de la pénibilité au travail

1 - Au fur et à mesure de l'avancement du projet de structuration et d'animation du plan d'actions, le comité de pilotage devra coordonner les ressources mobilisées, animer des réunions avec les différents acteurs, et mettre en place des ajustements organisationnels (ex : tableaux de bord, sondage de satisfaction des nouvelles conditions de travail).

2 - Afin d'exécuter certaines opérations, comme par exemple, faire une délégation de service public pour l'entretien des réseaux, le comité de pilotage devra, après avoir précisé les obligations et contraintes, réaliser un dossier de consultation des entreprises, puis choisir une procédure d'appel d'offres (en suivant le code des marchés publics) et pour finir analyser les offres afin de faire le meilleur choix qualité/prix. Le comité de pilotage aura alors la tâche de valider les prestations techniques et financière.

3 - Dans toutes ces démarches, le comité de pilotage devra raisonner en terme de coût global, c'est-à-dire un raisonnement intégrant l'ensemble des facteurs de coûts et de bénéficiaire au regard du développement durable. Cela permet d'anticiper les contraintes de fonctionnement, et de traduire économiquement l'efficacité environnementale et énergétique. Ainsi, il pourra être utile de trouver des financements complémentaires à la collectivité comme des subventions pour l'amélioration des techniques de traitement des déchets, ou une mutualisation des moyens avec d'autres collectivités, pour la mise en place de système de récupération de l'énergie des biogaz par exemple.

4 - La transversalité du projet de plan de prévention retrace les mesures applicables tout au long de ce dernier. Ainsi, la sécurité (avec un contrôleur technique et un coordinateur sécurité et protection de la santé) sera une notion importante ; elle veillera à l'application des règles garantissant la sécurité des personnes fréquentant les ouvrages dangereux ou à risques.

Ensuite, la formation sera importante, car la mise en place du plan de prévention aura un impact sur l'organisation et nécessitera de nouvelles compétences des agents.

De plus, la mise en place d'un plan de communication en parallèle du plan de prévention (sensibilisation locale, actions de proximité, enquête publique...) permettra de prendre en considération l'expertise d'usage et les connaissances des besoins des habitants sans pour autant remettre en cause l'arbitrage et la décision finale de l'autorité territoriale.

Finalement, dans une logique d'amélioration continue, la qualité pourra être évaluée. En effet, cela contribue à analyser la pertinence des engagements financiers, et à appliquer les principes de durabilité sociale, économique et environnementale.

Conclusion

Les savoirs-faires techniques sont, certes, indispensables à la structuration du plan d'actions de prévention de la pénibilité au travail mais pas pour autant suffisants pour en assurer une bonne maîtrise. Il faut également que Techniagglo s'appuie sur des connaissances précises de la réglementation en vigueur et des processus à appliquer. De plus, cette structuration doit faire l'objet d'une véritable stratégie de la part de Techniagglo. En effet, la qualité du projet de prévention de la pénibilité au travail est, sa capacité à traduire de façon évidente la stratégie politique qu'il concrétise, sa capacité à satisfaire durablement un besoin social, soit l'amélioration des conditions de travail, et sa capacité à exister en harmonie avec son environnement dans des conditions économiquement favorables à Techniagglo. Ainsi, l'anticipation, la communication auprès des agents directement concernés et la concertation entre les différents acteurs devront être au cœur de tous les projets de gestion et d'animation du plan d'actions de prévention de la pénibilité au travail.