

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

## MEILLEURE COPIE

### 3<sup>e</sup> concours 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  
Techniagglo  
Assistant de prévention

Le 14 avril 2016

Rapport Technique

à l'attention de Monsieur le Directeur de la Direction de l'eau et de l'assainissement

Objet : La pénibilité au travail.

- La pénibilité au travail.

L'obligation de prévenir la pénibilité au travail, a été généralisée par la loi de réforme des retraites du 09 novembre 2010. C'est en ce sens que certains articles du code du travail ont été modifiés. Il appartient donc à tout employeur d'évaluer l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilités définis dans l'arrêté du 09 octobre 2014.

Devenu un enjeu majeur pour préserver la santé, la prévention de la pénibilité et l'anticipation de l'usure professionnelle, permettent d'atténuer l'apparition de TMS (troubles musculo squelettiques) et diminuent l'absentéisme pour des raisons de santé en particulier chez les seniors. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 tout employeur a l'obligation d'évaluer de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité. Le législateur a donc introduit deux articles au code du travail définissant la pénibilité. Elle se caractérise par deux conditions cumulatives. D'une part l'exposition à un plusieurs facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles pour la santé, et d'autre part par des contraintes physiques marquées. Dix facteurs sont à prendre en compte dans l'évaluation. Chacun d'eux définit l'exposition à un risque ou à l'accomplissement d'une tâche, puis le temps d'exposition évalué à l'année.

Ces facteurs sont

- le travail de nuit
- le travail en équipes successives alternantes
- le travail répétitif
- le risque hyperbare

- la manutention manuelle des charges
- les postures pénibles
- les vibrations mécaniques
- les agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées
- températures extrêmes
- le bruit

Les principes généraux de la prévention imposent d'évaluer les risques professionnels. L'exposition aux facteurs de pénibilité n'y échappe pas. Pour ce faire, il convient de s'appuyer sur des outils existants comme le document unique d'évaluation des risques, la liste des postes à risques, le rapport d'activité du médecin, ou encore entre autres les comptes rendus du CHSCT (comité hygiène sécurité et conditions de travail) ou les indicateurs différents relatifs à la prévention de la sécurité au travail.

L'obligation de prévention imposée par le code du travail, oblige l'employeur à mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité au Travail. Le résultat de l'évaluation permettra de mettre en place des mesures de prévention collective, puis des mesures individuelles. Par ailleurs une obligation de traçabilité vient compléter le dispositif. Elle passe par l'établissement d'une fiche individuelle d'exposition pour chaque agent exposé, elle a un double intérêt, permettre à l'agent de suivre son exposition, et à la collectivité d'attester des mesures mises en place. Cette fiche sera transmise à la médecine préventive et à l'agent. Elle sera remise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition sans pour autant détruire les fiches antérieures. Cette fiche est donnée sous forme d'un tableau et reprends les éléments suivants : le nom de l'agent le poste occupé, les facteurs de risques, les expositions les mesures de préventions ainsi que des commentaires et précisions.

Dans le contexte de la pénibilité, tout employeur a obligation d'évaluer, de prévenir et de tracer. L'employeur qui ne répondrait pas à ces obligations s'expose à une contravention de 5<sup>ème</sup> classe. Cette amende s'applique autant de fois qu'il y a de travailleurs. La responsabilité de l'autorité territoriale peut également être recherchée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Par ailleurs pour les employeurs de plus de 50 salariés dont 25 % de l'effectif est exposé, un accord ou un plan d'action devront être négociés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- Propositions pour l'animation d'un plan d'action et de prévention de la pénibilité au sein de la DEA

- 1) Tout d'abord établir un diagnostic de l'existant. Cette étape permettra de connaître les postes exposés et d'avoir un point de départ en vue de l'amélioration
- 2) Ensuite établir une cartographie des postes afin de visualiser l'ensemble du service
- 3) Évaluer les risques d'exposition en s'appuyant sur l'arrêté du 09 octobre 2014 et d'un logiciel d'évaluation
- 4) Hiérarchiser les actions à mettre en place
- 5) établir un plan d'action de Type tableau intégrant identification du facteur, mesures à mettre en place, pilote de l'action avancement. Délais et moyen de réalisation à disposition
- 6) Suivre les actions réalisées en donnant des objectifs fixes et réalisables
- 7) intégrer le résultat en Document unique d'évaluation des risques.

Pour ce faire je propose la création d'un groupe de travail animer par mes soins en qualité d'assistant de prévention, s'appuyant une équipe pluridisciplinaire intégrant médecin de prévention, ergonomes, préventeurs, chef de service et quelques agents, auquel on pourrait associer le CHSCT.

Réunir régulièrement le groupe de travail, évaluer les actions et réajuster le cas échéant, une réunion mensuel me paraît adapté. Il serait également judicieux de s'appuyer sur des outils existant. Tel que logiciel proposé par l'équipe technique du SMIS utilisable sous excel. Il pourrait également être judicieux de consulter quelques entreprise spécialisées dans ce domaine qui pourrait avoir un œil extérieur et plus objectif.

Je reste à votre disposition pour tout renseignements et explications complémentaires.