

Les publications

de l'Observatoire Régional de l'Emploi
et des Données Sociales

Hauts-de-France



Prévention

Au sein de nos organisations, les enjeux humains, organisationnels et juridiques sont tels, que les employeurs publics, quelle que soit la taille de la collectivité, doivent impulser une politique de prévention qui implique et responsabilise tous les acteurs. Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 pose le principe suivant : l'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Afin d'aider les collectivités à répondre à leurs obligations, les centres de gestion de la région Hauts-de-France s'engagent et proposent des dispositifs d'accompagnement. Dans cette première publication de l'année 2020, l'observatoire régional de l'emploi et des données sociales (OREDS) vous offre un éclairage sur le rapport annuel de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT) ainsi que des sources qui alimenteront vos réflexions dans une démarche d'évaluation des risques professionnels et de prévention, avant de vous présenter des actions menées par les directions de la prévention des centres de gestion.

Les Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts-de-France

Cdg02
14 rue Lucien-Quittelier
BP 20076 - 02302 Chauny Cedex
03 23 52 01 52 - www.cdg02.fr

Cdg59
14 rue Jeanne Maillote
CS 71222 59013 - Lille Cedex
03 59 56 88 00 - www.cdg59.fr

Cdg60
2 rue Jean Monnet
60008 Beauvais
03 44 06 22 60 - www.cdg60.com

Cdg62
Cité de la Fonction Publique Territoriale Pierre MAUROY
Allée du Château Labuissière - BP67
62702 Bruay-la-Buissière Cedex
03 21 52 99 50 - www.cdg62.fr

Cdg80
32 rue Lavalard
CS 12604 - 80026 Amiens cedex 1
03 22 91 05 19 - www.cdg80.fr

Les cdg des Hauts-de-France autorisent la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :

"source : cdg HDF, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour"



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Sommaire

Le rapport annuel de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail (RASSCT)	3
Les dates clés pour comprendre l'évolution de la réglementation autour de la santé au travail.....	4
Zoom sur L'évolution de la sinistralité dans la fonction publique territoriale depuis 2010	5
L'enquête SUMER 2017, baromètre des expositions aux risques professionnels.....	6
2020, une nouvelle année pour les enquêtes « données sociales »	10
 La parole est donnée aux acteurs de la prévention des centres de gestion des Hauts-de-France.....	11
Retour sur quelques actions de 2019 / un projet pour 2020	11
Le projet santé mentale au travail	11
L'accompagnement pluridisciplinaire renforcé du pôle prévention.....	12
Sensibilisation des collectivités sur la thématique de l'alcoolémie	12
Démarche pluriannuelle sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail	13
 Pour aller plus loin.....	14



Le rapport annuel de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail (RASSCT)

Le RASSCT constitue une obligation réglementaire prévue par les articles 36 et 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 et l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il est un outil de recensement des données de l'accidentologie de la collectivité soumis pour avis au comité technique (CT) ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), puis transmis au centre de gestion de chaque département qui élabore une synthèse bisannuelle destinée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Article 49 du décret n°85-603 du 10/06/1985 :

« Chaque année, le président (du CHSCT) soumet au comité (CHSCT), pour avis :
1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée. [...]

Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.

Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale [...]



➤ Le RASSCT recense :

- Les accidents du travail, du service ;
- Les accidents de trajet ;
- Les maladies professionnelles.

Article 36 du décret n°85-603 du 10/06/1985 :

« [...] Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 49 accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Article 33 de la loi n°84-53 du 26/01/1984, modifié par la loi n°2019-828 du 06/08/2019 :

« Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :

[...]

A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. [...]

➤ Les objectifs du RASSCT sont de :

- dresser un état des lieux départemental des accidents du travail, de service, de trajet et des maladies professionnelles ;
- affiner la connaissance des caractéristiques de ces événements ;
- présenter des données sur la santé, la sécurité et les conditions de travail aux CHSCT et aux CT afin d'alimenter le dialogue social.



Les dates clés pour comprendre l'évolution de la réglementation autour de la santé au travail



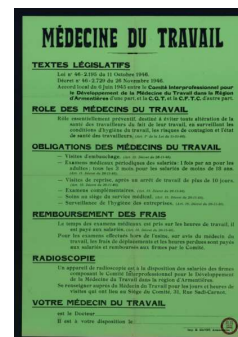
Bernardino Ramazzini
(1633–1714)

Bernardino Ramazzini, professeur de médecine, et souvent présenté comme le fondateur de la notion de « maladie professionnelle » qu'il développe dans son traité des maladies des artisans.

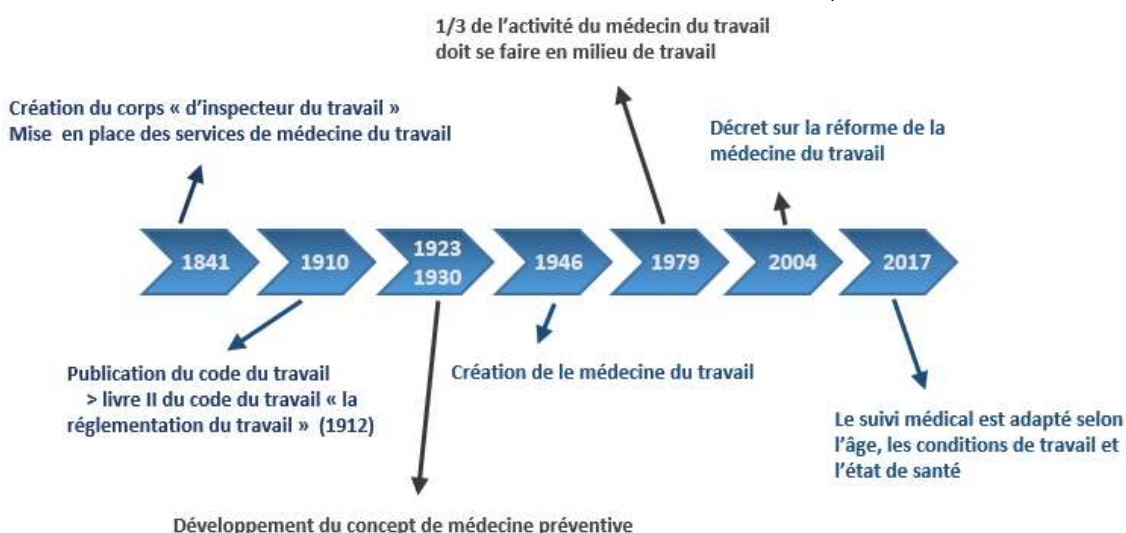
Il faut attendre la révolution industrielle pour voir les premiers services de médecine du travail se mettre en place. Le 26 novembre 1912, le code du travail le livre II

relatif à la réglementation au travail.

Par la loi portant « organisation des services médicaux du travail » du 11 octobre 1946, La France est le 1^{er} pays au monde à créer la médecine du travail. La loi prévoit ainsi les fondements d'une médecine de prévention, bénéficiant à tous les salariés.



Annnonce de la promulgation
Instituant la médecine du
travail par le syndicat
patronal textile d'Armentières



C'est en 1982 que le premier texte de portée générale traitant de l'hygiène et de la sécurité, applicable à la Fonction Publique d'Etat voit le jour, suivi par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour la Fonction Publique Territoriale.

Suite de la catastrophe sanitaire autour de l'amiante, un plan national en matière de santé au travail (PNST) pluriannuel voit le jour en 2004. Il est décliné sous la forme d'un plan d'action régional placé sous la responsabilité du Préfet et de la DIRECCTE.

Le troisième PNST baptisé « plan santé au travail 2016-2020 » traduit l'ambition d'un renouvellement de la politique de santé au travail partagée entre l'Etat, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention autour de trois axes :

- prévention primaire et culture de prévention ;
- qualité de vie au travail, maintien en emploi et performance ;
- dialogue social et système d'acteurs.

Zoom sur L'évolution de la sinistralité dans la fonction publique territoriale depuis 2010

La loi n°2001-624 du 17 juillet 2001 a créé un Fonds national de prévention (FNP) des accidents du travail et des maladies professionnelles dont la gestion est confiée à la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts. Dans sa dernière [étude statistique](#) réalisée en 2017 coordonnée par la DARES (ministère du travail), elle permet d'apprécier les tendances de la sinistralité dans la fonction publique territoriale au niveau national.

Chiffres clés 2017

48.2% des agents affiliés à la CNRACL

> 48211 évènements

- 38 939 accidents de service
- 6241 accidents de trajet
- 3031 maladies professionnelles

> 65.8% d'évènements avec arrêt

- 65.2% pour accident de service
- 69.7% pour accidents de trajet
- 65.6% pour maladies professionnelles

> 6.9 % taux de sinistralité global lié aux risques professionnels

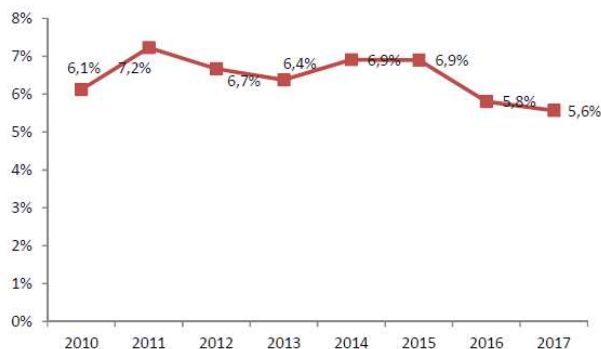
- 5.6% pour accidents de service
- 0.9% pour accident de trajet
- 0.4% pour maladies professionnelles

> 50.3 jours de moyenne de jours d'arrêt

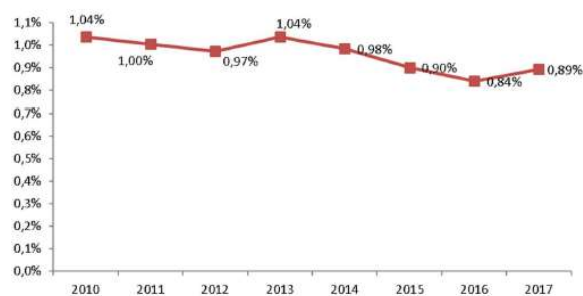
- 43.7 jours pour accidents de service
- 44.5 jours pour accidents de trajet
- 147.8 jours pour maladies professionnelles

Source : Banque Nationale de Données (BND) –
Rapport statistique – Fonction publique territoriale
2017

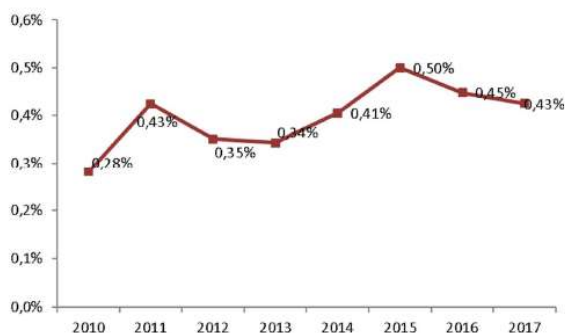
Evolution du taux de sinistralité des accidents de service



Evolution du taux de sinistralité des accidents de trajet



Evolution du taux de sinistralité des maladies professionnelles



Trois niveaux de prévention pour faire baisser la sinistralité dans les collectivités :

- [La prévention primaire](#) qui agit sur les causes des risques ;
- [La prévention secondaire](#) qui vise l'adaptation des individus face aux situations ;
- [La prévention tertiaire](#) par la mise en place d'actions de réparation.

Taux de sinistralité : il est calculé en rapportant le nombre d'évènements d'une année au nombre des effectifs couverts par la BND.

La sinistralité fait référence à nombre total de sinistres. Le taux de sinistralité permet de comparer des années n'ayant pas le même nombre d'agents.



L'enquête SUMER 2017, baromètre des expositions aux risques professionnels

En 2017, les trois versants de la fonction publique ont participé pour la première fois à l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER).

Menée conjointement par la DARES et la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), elle est un outil

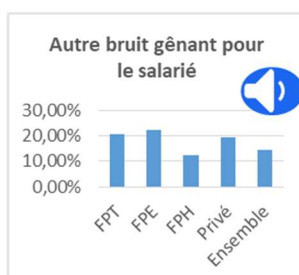
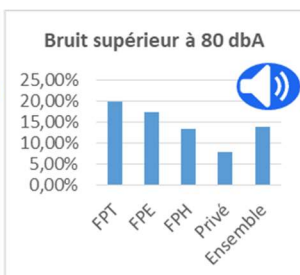
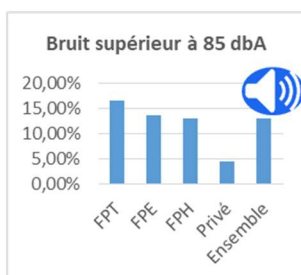
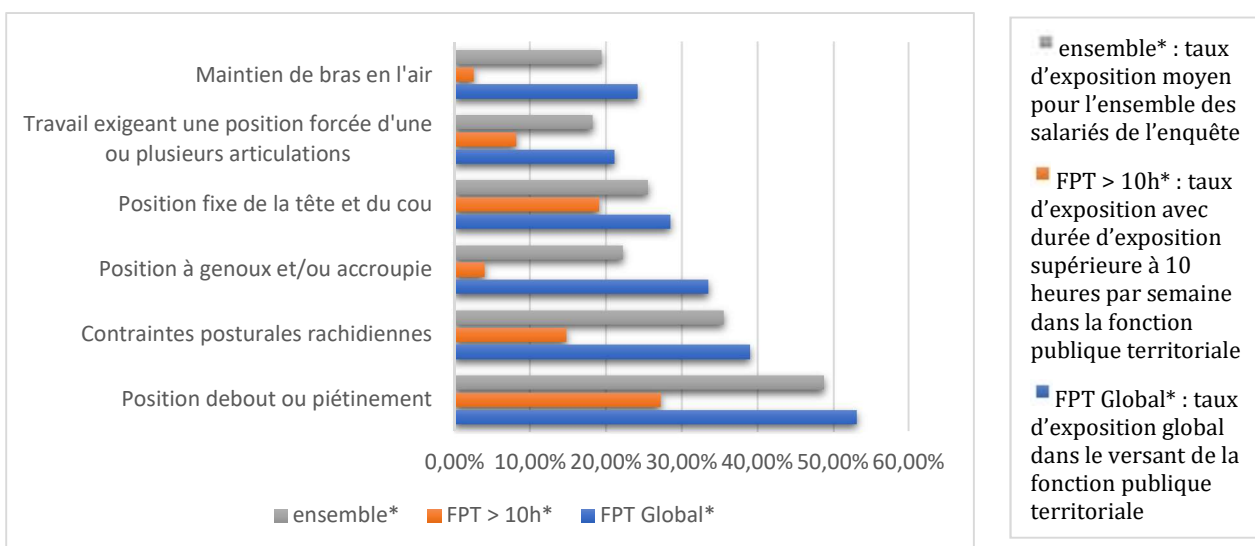
de cartographie des expositions aux risques professionnels.

Ses résultats peuvent permettre aux différents acteurs de la prévention d'alimenter leur réflexion en matière d'évaluation des risques professionnels qui figure dans le document unique.

L'exposition aux risques professionnels de l'enquête est présentée par famille :

**Les contraintes physiques - Les contraintes organisationnelles -
Les expositions aux agents biologiques - Les expositions aux produits chimiques -
Les risques psychosociaux**

Les contraintes physiques



> A partir de 80 dbA (exemple : rue à fort trafic), la durée d'exposition à la source de bruit est un facteur important de risque.
> Dans la fonction publique territoriale, 20,6% des agents sont concernés.

Les bruits d'origine professionnelle constituent une pollution sonore qui dans la majorité des cas provoque un inconfort. Pour ¼ des salariés concernés, il génère des lésions auditives irréversibles. Il appartient donc à chaque employeur de mettre en place les mesures adéquates pour limiter l'exposition.

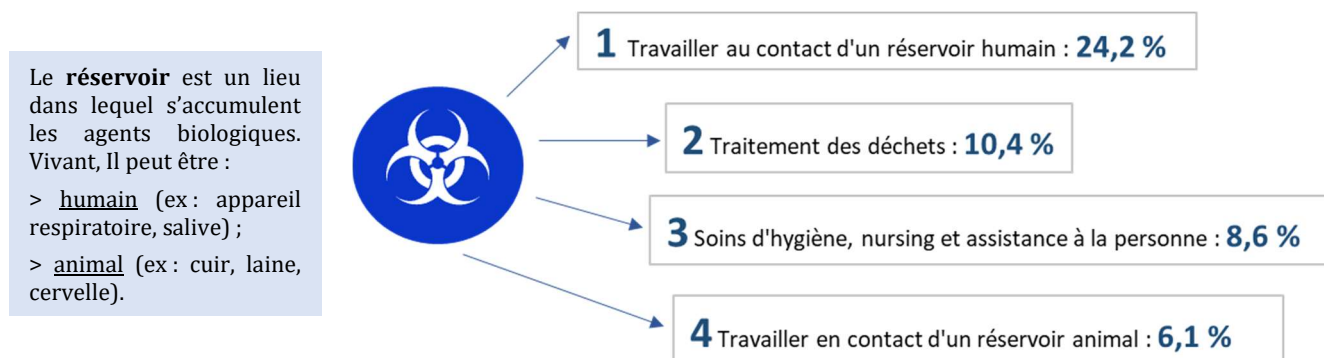


Les contraintes organisationnelles en lien avec l'accueil du public



Les expositions aux agents biologiques et aux produits chimiques

- Dans la fonction publique territoriale, 43% des agents sont exposés, du fait des fonctions exercées, à un ou plusieurs agents biologiques (bactéries, champignons microscopiques, virus, parasites et prions)



- 38.5% des agents de la FPT sont exposés à au moins un agent chimique dans le cadre de son travail. 0.6% d'entre eux sont exposés à l'amiante (toute variétés confondues).

Les risques psychosociaux



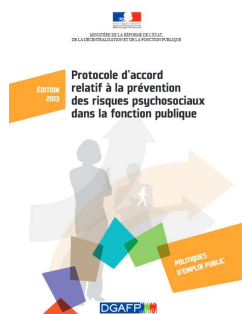
- Manque de reconnaissance : 47,60 %
- Agents en situation de forte demande psychologique et faible latitude décisionnelle (job strain) : 27,2 %
- Comportements hostiles : 17,40 %

Pour la première fois, l'enquête SUMER s'enrichit d'un volet sur les risques psychosociaux (RPS). Ces résultats se présentent dans un nouveau tableau et concernent trois risques psychosociaux potentiellement dangereux pour la santé des salariés et agents publics : le manque de reconnaissance, les comportements hostiles et le « job strain ».

Le « job strain » est défini comme une situation où la demande psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé.

Etre en « job strain » est prédictif de troubles cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de dépressions.

Selon la DGAFFP, les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.



Ils peuvent se manifester sous diverses formes :

- stress au travail,
- sentiment de mal-être ou de souffrance au travail,
- incivilités,
- agressions physiques ou verbales,
- violences.

L'[accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique](#) de 2013, oblige chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Salon Préventica, une source d'inspiration pour les collectivités

Dans le cadre du prochain salon Préventica (26-28 mai 2020), les Centres de gestion des Hauts-de-France organisent le 2^{ème} grand prix territorial de la prévention ouvert à l'ensemble des collectivités et établissements publics et soutenu par le Fonds National de Prévention de la CNRACL.

Les trophées récompenseront les initiatives innovantes développées en matière de prévention et mettront en évidence des innovations réalisées, en cours de réalisation et reproductibles dont pourront s'inspirer l'ensemble des collectivités et établissements publics du territoire national.



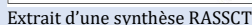
Suite à la campagne de collecte du RASSCT réalisée par le centre de gestion de l'Aisne en 2019, l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales (OREDS) est allé à la rencontre de Monsieur Marc TORDEUX (MT), du Pôle prévention santé pour recueillir ses impressions.

MT : L'objectif de cette enquête était double. Il a permis au Centre de gestion de présenter un rapport précis au CHSCT intégré au comité technique intercommunal. Cette instance représente 1040 collectivités de l'Aisne.

OREDS : Avez-vous eu un bon retour des collectivités ?

Un grand nombre d'entre elles a sollicité la synthèse RASSCT, soit pour la présenter en CT-CHSCT, soit à titre d'information.

Nous avons réalisé, à la demande, des synthèses à partir d'échantillons représentatifs (par strate ou par type de collectivités) pour permettre à chacun de se situer par rapport à un échantillon de collectivités de même taille. Cela montre l'intérêt de ces collectivités à disposer de leurs données.



MT : Tout d'abord, nous avons communiqué sur l'obligation réglementaire, mais surtout sur l'intérêt à répondre à l'enquête. Puis, nous avons favorisé les échanges en répondant aux questions spécifiques, notamment via la foire aux questions disponible depuis **l'application « Données Sociales »**. Enfin, nous avons procédé à des relances personnalisées pour identifier les difficultés rencontrées.

MT : Nous avons identifié plusieurs situations :

- la collectivité a partiellement complété l'enquête. Certaines collectivités oublient de renseigner les indicateurs relatifs aux effectifs de l'année (statut, mouvement, genre...). Ils sont pourtant indispensables pour procéder à une restitution fidèle des données RASSCT.

- la collectivité n'a pas d'agent sur l'année 2018 et n'ont donc pas renseigné leur enquête. Dans cette situation, elles peuvent réaliser une enquête "à vide".

MT : Un des avantages de l'application est sa flexibilité d'utilisation. Après validation de l'enquête, le Centre de Gestion peut toujours redonner la main pour compléter ou corriger la saisie. La collectivité reste « maître » de ses enquêtes et de ses données. Elle peut quitter et revenir sur son compte à tout moment, sans perte de données, à condition de valider la saisie.

L'application est conforme à la réglementation RGPD. Le Centre de Gestion n'a donc pas accès aux données individuelles des agents qui sont anonymisées.

Les enquêtes réalisées alimentent un puits de données. Ce puits permet, pour les collectivités qui le souhaitent et par le biais du Centre de Gestion, de bénéficier de synthèses thématiques. J'invite d'ailleurs toutes les collectivités à se rendre sur le site internet www.donnees-sociales.fr pour en savoir plus.

2020, une nouvelle année pour les enquêtes « données sociales »

L'arrêté du 12 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Afin de permettre aux collectivités de répondre à leurs obligations réglementaires, les centres de gestion ouvrent en 2020 une nouvelle campagne de collecte des enquêtes « données-sociales » et vous accompagnent dans la saisie.



1 site (www.donnees-sociales.fr) pour répondre à 4 enquêtes :

- Bilan social ;
- RASSCT ;
- Handitorial ;
- GPEEC



1. Un pré-remplissage de données simplifié

Vous avez la possibilité de pré-remplir vos enquêtes à partir de votre N4DS (ex DADSU).

2. Quatre enquêtes

L'application permet de répondre aux 4 enquêtes via un seul outil et en une seule fois.

3. Valoriser vos données RH

Après la saisie, vous pourrez bénéficier de synthèses thématiques en vous rapprochant de votre centre de gestion.

Votre centre de gestion vous communiquera prochainement les modalités pour répondre aux enquêtes.

- Les articles 9 bis A et 9 bis B de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoient l'entrée en vigueur du rapport social unique. Il se substitue au rapport sur l'état de la collectivité (plus communément appelé « bilan social »).
- Dès 2021, il sera présenté chaque année à l'assemblée délibérante et rassemblera les éléments à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, dont les données relatives à **la santé et sécurité au travail**.
- L'application « données sociales » permettra aux collectivités de réaliser le rapport social unique.

La parole est donnée aux acteurs de la prévention des centres de gestion des Hauts-de-France



Centre de gestion de l'Aisne

Retour sur quelques actions de 2019 / un projet pour 2020

Réalisations 2019	Mise en place d'un réseau d'assistants - conseillers de prévention (4 réunions réalisées)
	Création d'un livret des bonnes pratiques "le métier d'agent d'entretien polyvalent" *
	Création d'un livret des bonnes pratiques "le métier d'agent d'entretien des espaces verts" **
Projet 2020	Addictologie : mise en place d'une formation pour les Médecins de Prévention afin qu'ils puissent trouver des solutions / alerter / aiguiller les agents en situation d'addictologie

*livret présentant les bonnes pratiques en matière d'organisations, de techniques et de formations pour diminuer les risques professionnels dus aux Troubles Musculo-Squelettiques des agents d'entretien polyvalent.

**livret présentant les bonnes pratiques en matière d'organisations, de techniques et de formations pour diminuer les risques professionnels dus aux Troubles Musculo-Squelettiques des agents des espaces verts.



Centre de gestion du Nord

Le projet santé mentale au travail

Le Cdg59 s'engage dans une démarche relative à la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en activité des agents territoriaux et à l'accompagnement des collectivités qui les emploient. L'objectif visé est l'amélioration de la prise en charge de la santé mentale dans les politiques RH.

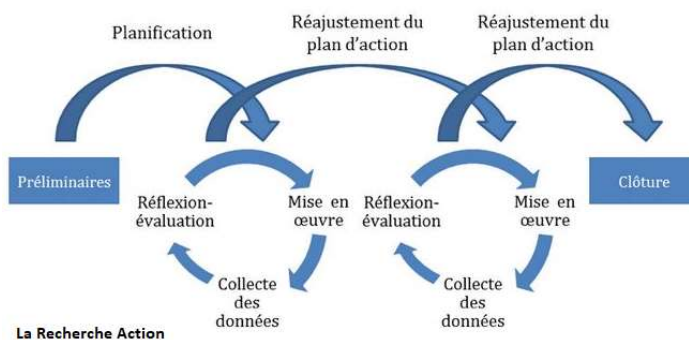
Cette démarche a attiré l'attention de chercheurs et de professionnels de santé avec la mobilisation notamment de l'Etablissement public de santé mentale, du Conservatoire national des arts et métiers (Centre de recherche sur le travail et le développement), l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France à travers ses équipes en lien avec le CHRU de Lille et son service de consultations de pathologies professionnelles et l'IMT Lille-Douai, Département Economie-Gestion-Entrepreneuriat.

Cette démarche expérimentale doit se construire avec les collectivités et les agents.

Les différentes étapes de réflexion en 2019 permettent en 2020 la mise en œuvre du plan d'actions qui se décline en 4 groupes de travail co-animés par un chercheur du CNAM et un référent interne au Cdg59.

A ce titre, les collectivités (du périmètre défini) parties prenantes, les agents volontaires, les professionnels de santé ainsi que les organisations syndicales font partie de la démarche.

La recherche action a pour intérêt d'alterner terrain et théorie, avec des expérimentations concrètes au cours de la démarche, et de devenir un espace de ressources et de partage d'expériences.



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENSE



Centre de gestion de l'Oise

L'accompagnement pluridisciplinaire renforcé du pôle prévention

Le Cdg60 accompagne les collectivités dans la définition et la mise en place de politiques de prévention prioritairement sur le volet collectif mais aussi sur le plan individuel pour les questions de santé, sécurité, conditions de travail et maintien dans l'emploi. La pluridisciplinarité a été renforcée en 2019 avec l'arrivée d'un infirmier en santé au travail et d'une psychologue du travail et des organisations.

L'infirmier, en lien, avec le médecin de prévention assure le suivi santé des agents sur les territoires. En complément, il a pu réaliser une sensibilisation vaccinale professionnelle auprès d'agents et ensuite vacciner certains d'entre eux. Il a également sensibilisé des agents aux problématiques d'addictologie en lien avec d'autres acteurs de l'équipe. Il a commencé les visites de locaux. Il a aussi intégré des comités de suivi des arrêts de longue durée qui sont parfois mis en place dans certaines collectivités et participe aux réunions de CHSCT. Depuis quelques semaines, il a intégré l'équipe des formateurs secouristes du CDG et forme désormais des agents de collectivités.

La psychologue du travail assure un accompagnement individuel d'agents souvent suite à une demande du médecin de prévention. Des accompagnements d'équipes et managériaux sont également réalisés. Elle a mis en œuvre, sur demande, des actions de médiation et de cellule d'écoute psychologique d'urgence au sein de collectivités.

Les collectivités sont accompagnées sur la réalisation de l'évaluation des risques psychosociaux par le pôle depuis 2018. Avec l'arrivée d'une psychologue du travail, un accompagnement a pu être mis en place sur la définition des mesures à envisager et leur réalisation.

L'ensemble de l'équipe médicale a été sensibilisée, en 2019, aux violences conjugales afin d'améliorer la prise en charge et l'orientation des agents à l'issue des visites médicales et entretiens infirmiers.

2019 a coïncidé avec la mise en place de nouveaux CHSCT suite aux élections professionnelles. Pour ce faire, des actions ont été développées auprès de ces acteurs avec la formation de 14 CHSCT (formation de 5 jours/CHSCT) et un format plus court à destination des représentants élus siégeant en CHSCT. En sus, 3 sessions de formation aux risques psychosociaux de CHSCT ont eu lieu afin de comprendre ces risques, de mieux les appréhender et de proposer des mesures de prévention.



Centre de gestion du Pas de Calais

Sensibilisation des collectivités sur la thématique de l'alcoolémie

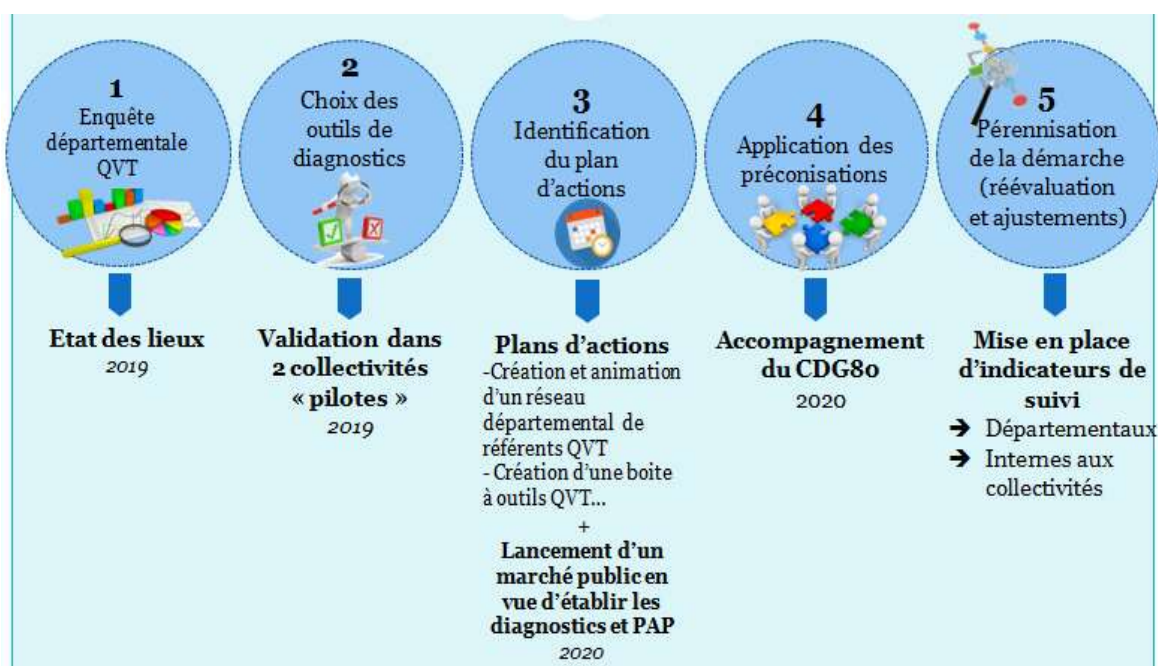


Depuis 2019, le Cdg80 s'est engagé dans une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) et de promotion de la qualité de vie au travail (QVT).

Un premier constat a été établi grâce à une enquête déployée sur le département auprès de 183 collectivités et établissements publics, représentant 3001 agents. Des leviers de performances, mais aussi de contraintes, ont été identifiés.

Partant de cette première analyse, et après avoir validé les dispositifs auprès de 2 collectivités « pilotes », le Cdg80 a pu définir les outils qu'il souhaitait proposer à ses collectivités, en vue d'établir des diagnostics et les plans d'actions adaptés à leurs besoins. Un marché à groupement de commandes est en cours de constitution pour accompagner les collectivités qui le souhaitent à l'élaboration de leurs diagnostics RPS et plan d'actions.

Parallèlement à cette proposition d'accompagnement, un réseau de référents RPS/QVT départemental a été créé. Ces agents seront prochainement appelés à participer à des groupes de travail qui élaboreront des outils, tels que des chartes et des procédures, qui seront ensuite diffusés au plus grand nombre.



Pour aller plus loin

- [Plan santé au travail 2016-2020](#) – Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
- Site internet du ministère du Travail – Plan de santé au travail / <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-de-sante-au-travail-pst>
- [Banque nationale de Données / Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2017 - CNRACL](#)
- Synthèse Stat Numéro 31 décembre 2019 – Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017 – [Enquête SUMER 2017](#) – Béryl MATINET, Elodie ROSANKIS
- [Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique](#) - DGAFP
- [La prévention des RPS dans la fonction publique](#) - DGAFP
- Site internet du Centre d'information sur le Bruit / <https://www.bruit.fr/>
- [Le bruit - Prévention des risques professionnels](#) - Gras Savoye et Cdg31
- Le portail de la transformation de l'action publique - Action Publique 2022 : pour une transformation du service public / <https://www.modernisation.gouv.fr/>
- [Répertoire des métiers territoriaux](#) (18/11/2019) du CNFPT qui intègre des nouvelles fiches santé et sécurité au travail /
- Site internet du salon Préventica / <https://www.preventica.com/>
- Site internet de l'application « données-sociales » / <https://www.donnees-sociales.fr/>
- [Vadémécum de la Prévention](#) – Cdg59
- Livret des bonnes pratiques des agents d'[entretien polyvalent](#) et des [agents espaces verts](#)

Document produit par le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord au titre de l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales.

Rédacteur principal : Alexandre Catrysse (Cdg59), sous la supervision de Mathilde Icard, DGS du Cdg59

Rédacteurs : Marc Tordeux (Cdg02), Marie-Hélène Bridoux (cdg60), Armelle Boquet (Cdg80)

En partenariat avec les référents statistiques des Cdg 02, 60, 62, 80.

Publication : mars 2020

