

Colloque

ERGONOMIE & CONDITIONS DE TRAVAIL



Organisé par



En partenariat avec



5 NOV
2020

9H15-12H

ACCUEIL DES PARTICIPANTS



Anne-Sophie GROSS

ADJOINTE AU RESPONSABLE DU SERVICE
ORGANISATION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

DISCOURS D'OUVERTURE



Thierry MICQUE

DIRECTEUR DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

Programme de la visioconférence

09h15 Ouverture du colloque

CDG 57

09h30 Impacts de l'organisation du travail au sein des crèches sur l'activité et la santé-sécurité des professionnels de la petite enfance

Marion DRASKOVIC - Chargée de mission - AGESTRA

10h15 Pause

10h30 Accompagnement ergonomique des collectivités locales— maintien dans l'emploi

Aurélie CAPUOZZO - ergonome du travail - CDG57

11h15 Accompagnement des collectivités de Moselle - missions du CDG57

Emilie EVAIN - Conseillère prévention - CDG57

Julien PIERREL - Agent chargé des fonctions d'inspection - CDG57

11h45 Clôture du colloque

CDG 57



IMPACTS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES CRÈCHES SUR L'ACTIVITÉ ET LA SANTÉ-SÉCURITÉ DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

Marion DRASKOVIC - Chargée de mission - AGESTRA

ORGANISATION DU TRAVAIL EN CRÈCHES : CONSÉQUENCES POUR LES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE ?

Présentation de l'étude
5 Novembre 2020

Etude pluridisciplinaire...

...centrée sur l'organisation du travail

-Organisation hiérarchique

-Organisation prise en charge des enfants

-Organisation de la gestion : publique ou privée

➔ Au sein des crèches adhérentes à AGESTRA

➔ Multi Accueil

- Secteur privé/associatif/public

➔ Micro Crèche

- Secteur privé/associatif

➔ Professionnels de la petite enfance (Puéricultrice, EJE, Aux.Puériculture, CAP Petite Enfance, Aide Maternelle, Agent auprès d'enfants...)

Contexte de l'étude

- 6** mois d'étude : Mai à Octobre 2020
- 23** Médecins du travail
- 23** Infirmier.e.s en santé au travail
- 1** Groupe de travail pluridisciplinaire
- 1** Ergonome
- 1** Pôle Epidémiologie
- 44** Crèches participantes adhérentes à AGESTRA et situées en Moselle

MÉTHODOLOGIE

Déroulement

1^{ère} phase

Visites en crèches

2^{ème} phase

Juin 2020

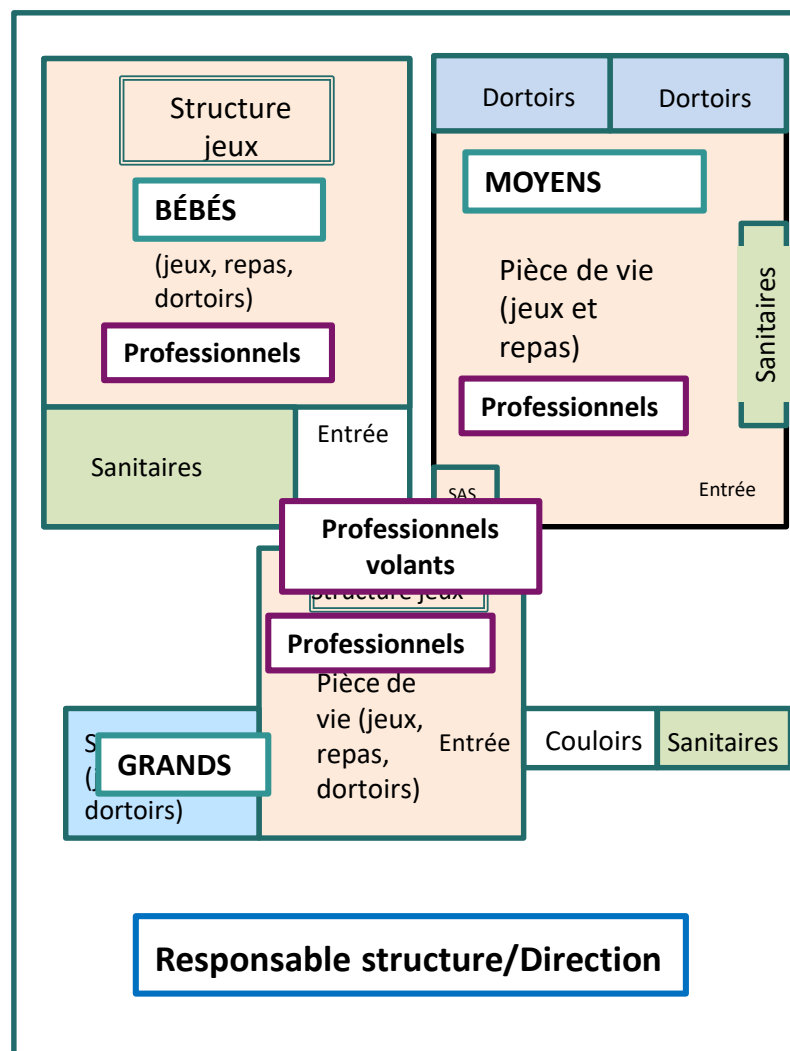
Août-Septembre
2020

Caractéristiques des crèches

Multi-Accueil

Mini : 2 pro + 10 enfants

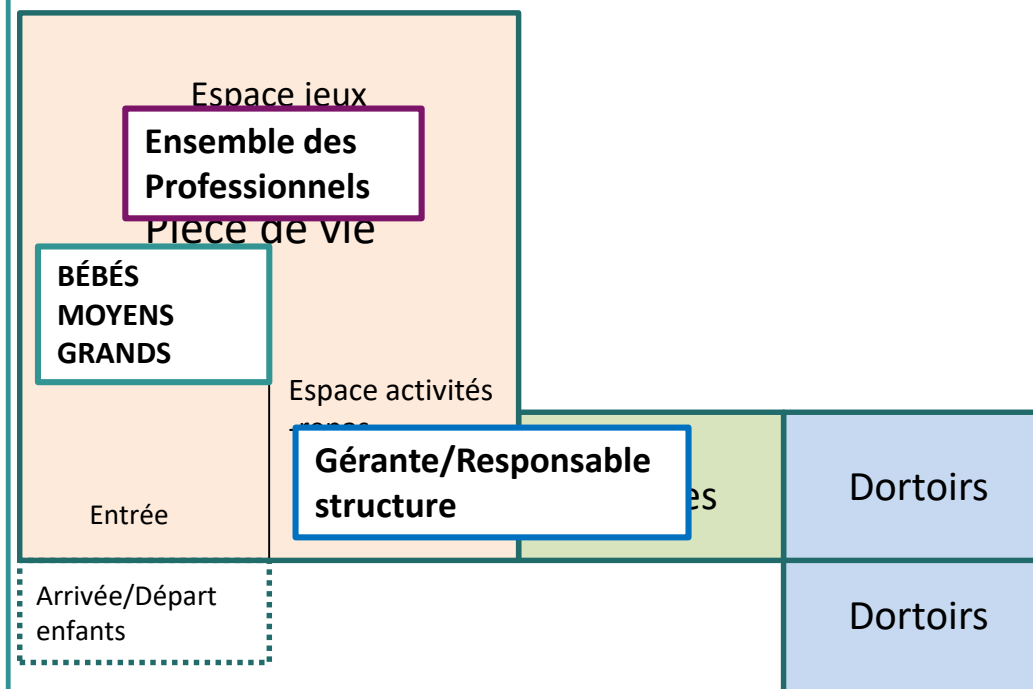
1 pro pour 5 / 8



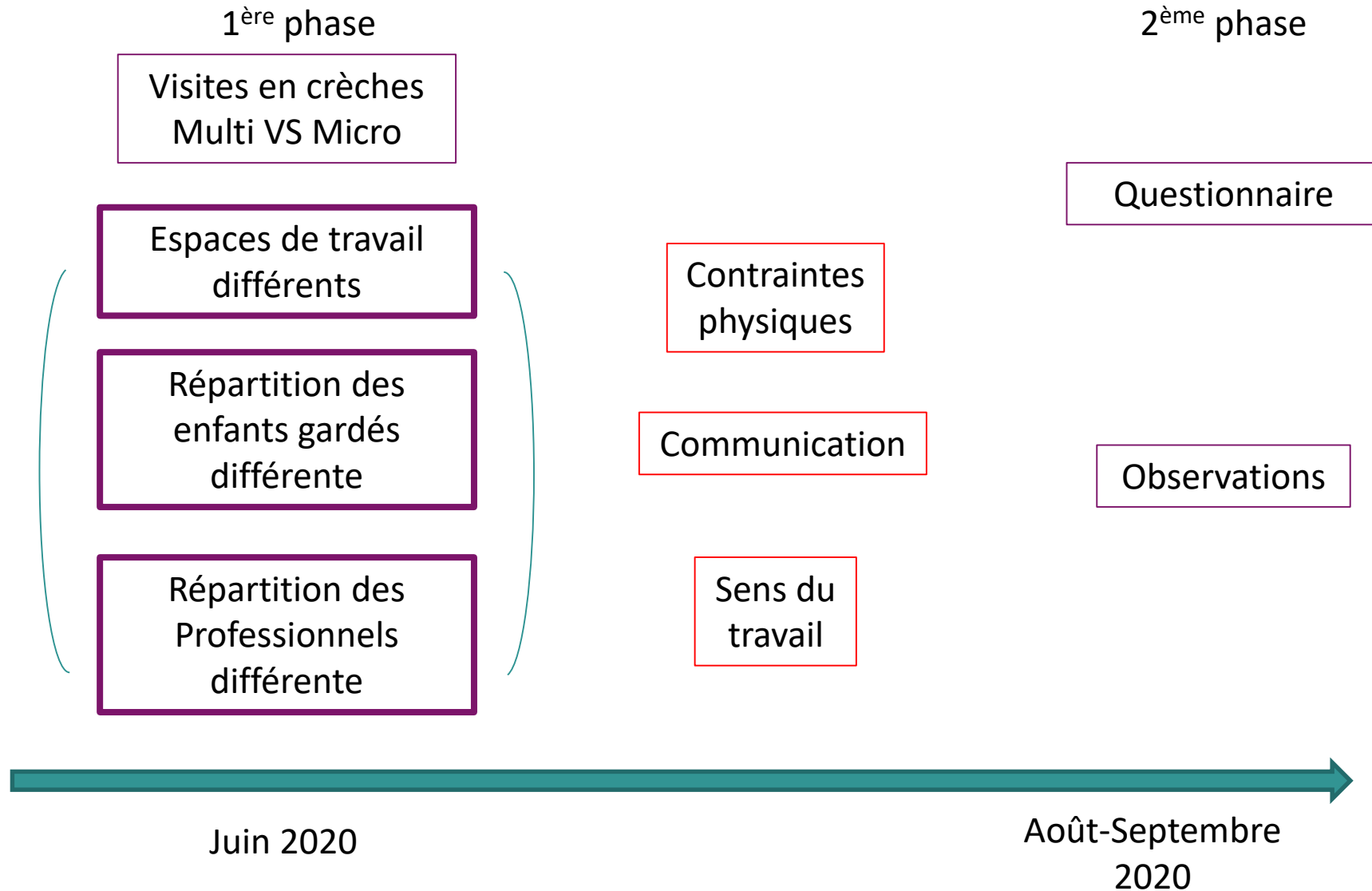
Micro-Crèche

10 enfants max.

Mini : 2 pro
dès 4 présents



Etude globale



Questionnaire EVREST

- **3 parties normalisées :**
 - Etat de santé
 - Charge physique
 - Charge psycho-organisationnelle
- **Une partie libre de 10 questions :**
 - Affectation de la professionnelle
 - Communication
 - Reconnaissance

Répondants

	Sélectionnées par tirage au sort	Répondantes	% crèches répondantes
Multi Accueil	31	23	74%
Micro Crèche	24	17	71%
Ensemble	55	40	72%

Observations

7 observations :

- **Port d'enfants** (temps du matin)
 - Durée
 - Fréquence
- **Communications** (temps du matin et de sieste)
 - Contenu
 - Durée
 - Fréquence

RÉSULTATS

Professionnels interrogés

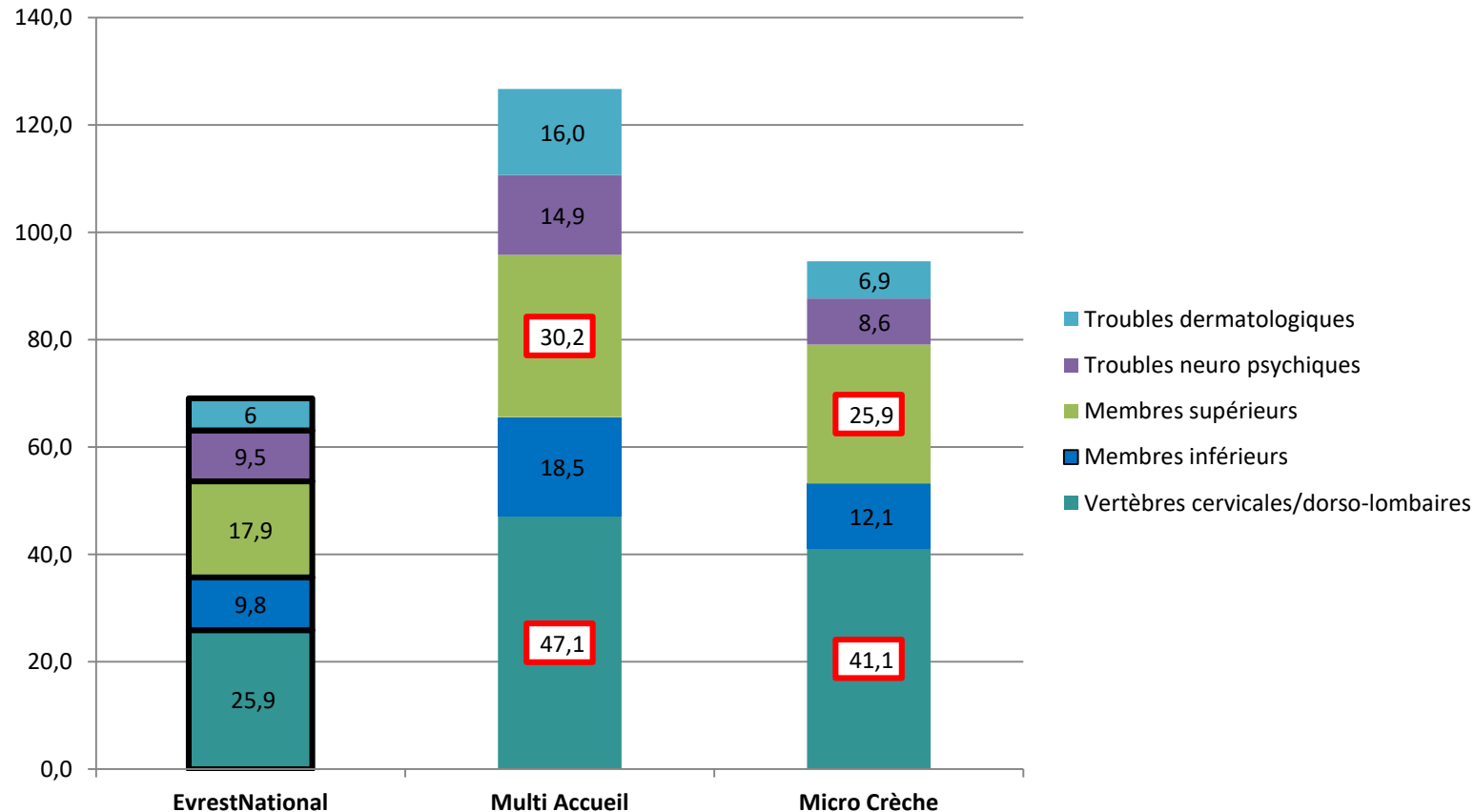
Professionnels interrogés

- Population féminine : **4 hommes répondants** sur **248 participants**
 - Moyenne d'âge : **37.7 ans** en multi accueil VS **33.8 ans** en micro-crèche ($p < 0,01$)
 - Répartition âge (-45 ans) : **68,9%** en multi accueil VS **89,7%** en micro crèche ($p < 0,01$)
- ➔ Population différente selon les structures
- ➔ Population jeune

Etat de santé

Plaintes ou signes cliniques

Plaintes ou signes cliniques au cours des 7 derniers jours (en %)

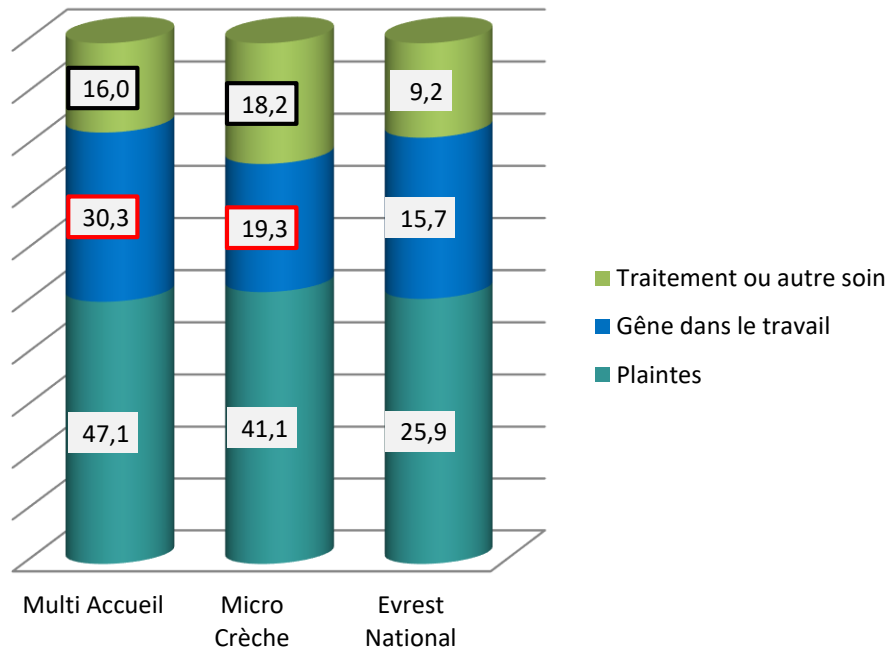


→ Deux troubles principaux

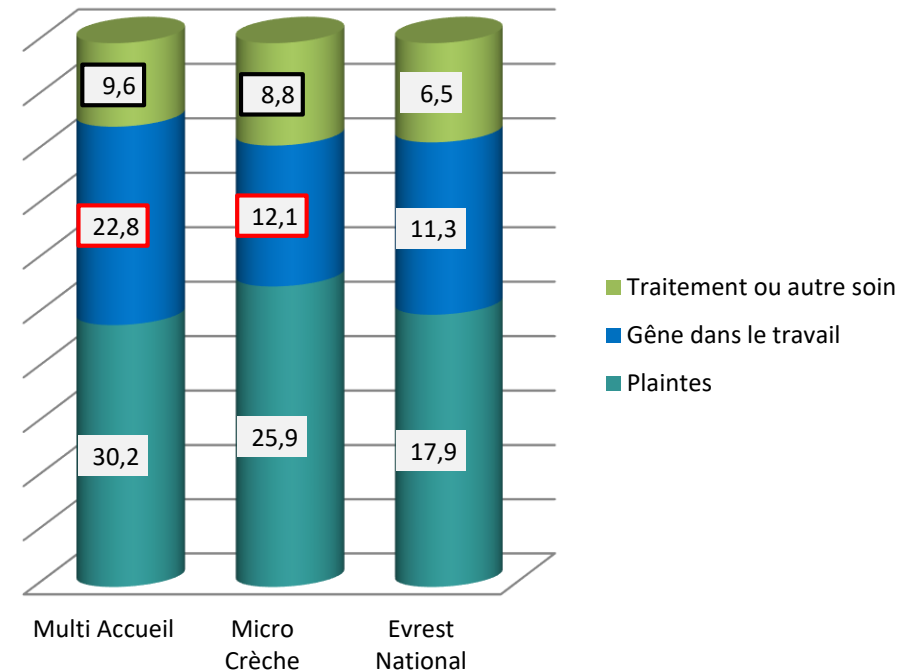
→ Troubles membres sup. et rachis presque 2 fois plus importants VS National

Focus TMS membres sup/rachis

Rachis (Vertèbres cervicales/dorso-lombaires) (en %)



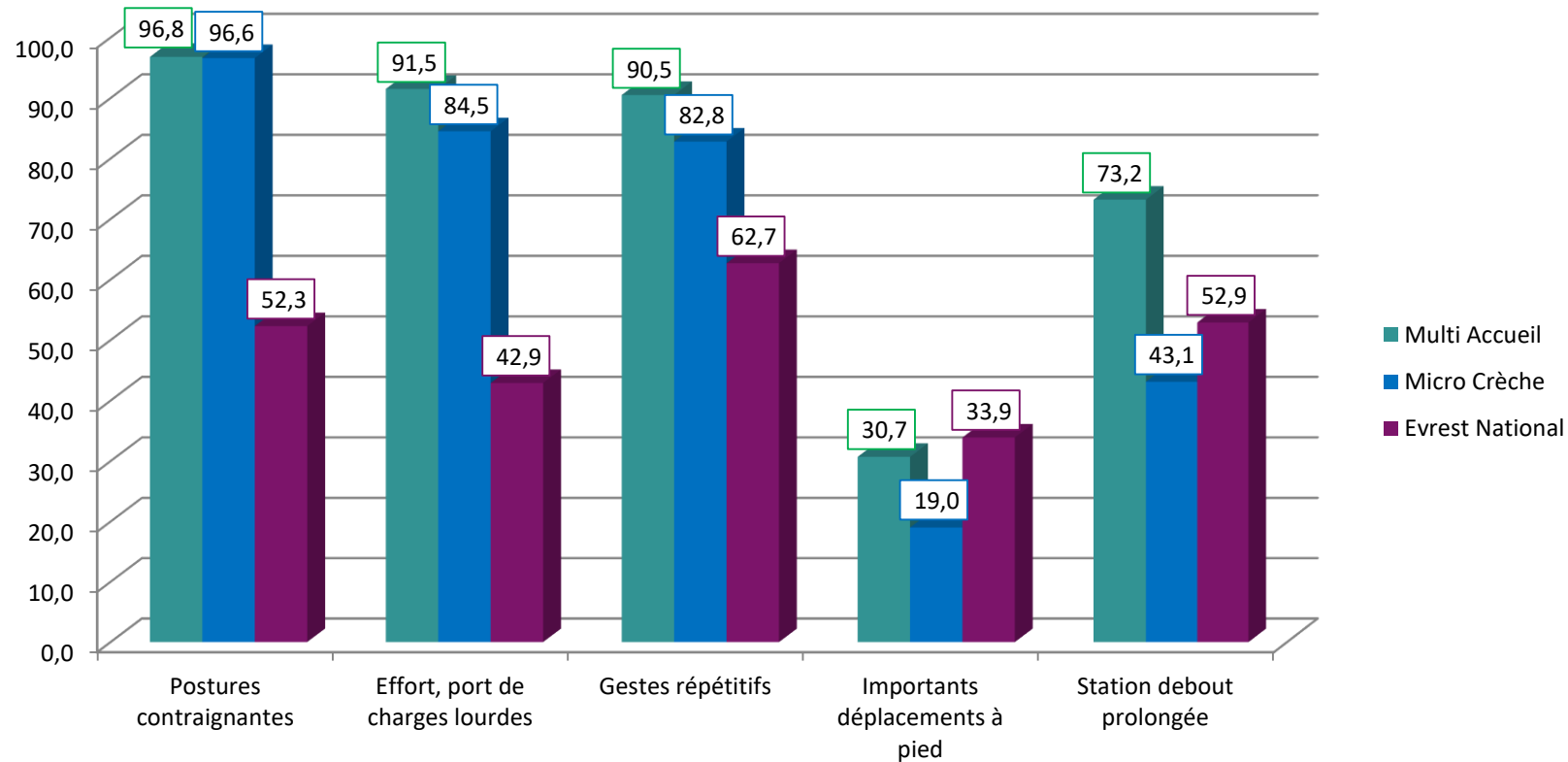
Membres supérieurs (en %)



- ➔ Soins 2 fois plus importants pour rachis VS national
 - ➔ Gêne dans le travail plus conséquente dans multi VS micro
- Collectif ? Marges de manœuvre ? Quel impact sur l'activité ?

Charge Physique

Charge Physique



- 3 contraintes principales à + de 80% sup à National
- Pas de différence multi VS micro
- Différence significative sur la station debout prolongée

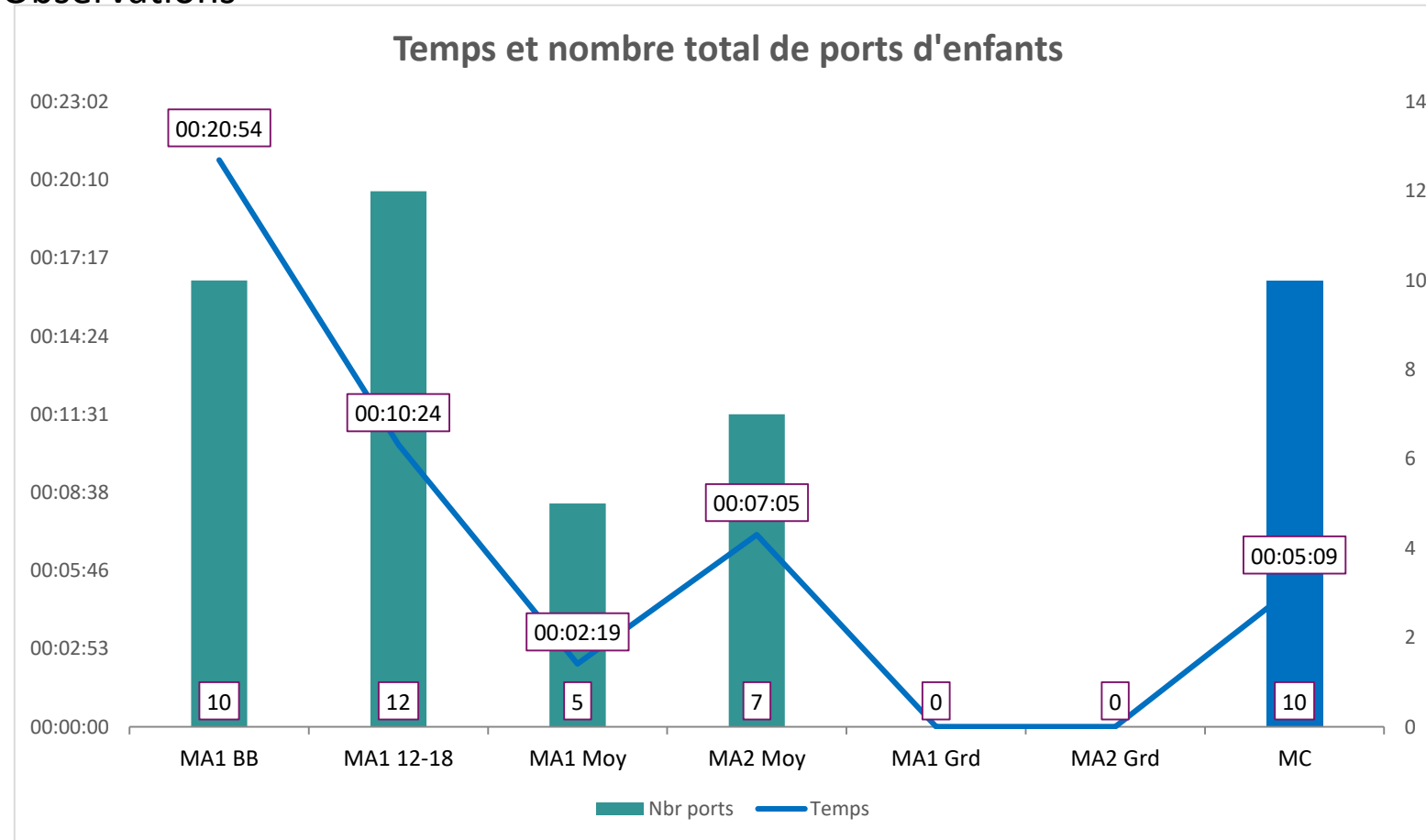
Charge Physique

(en%)	Multi Accueil	Micro Crèche
Postures contraignantes	96,8	96,6
« Difficile ou pénible »	63,0	43,1
Effort, port de charges lourdes	91,5	84,5
« Difficile ou pénible »	59,8	36,2
Gestes répétitifs	90,5	82,8
« Difficile ou pénible »	42,1	19,0

- ➔ Ressenti « pénible » en multi accueil + important
- ➔ Différence significative avec micro crèche ($p < 0,05$)

Charge Physique

Observations



→ Nbr de ports :

- Pas de différence multi vs micro
- Différence entre sections multi

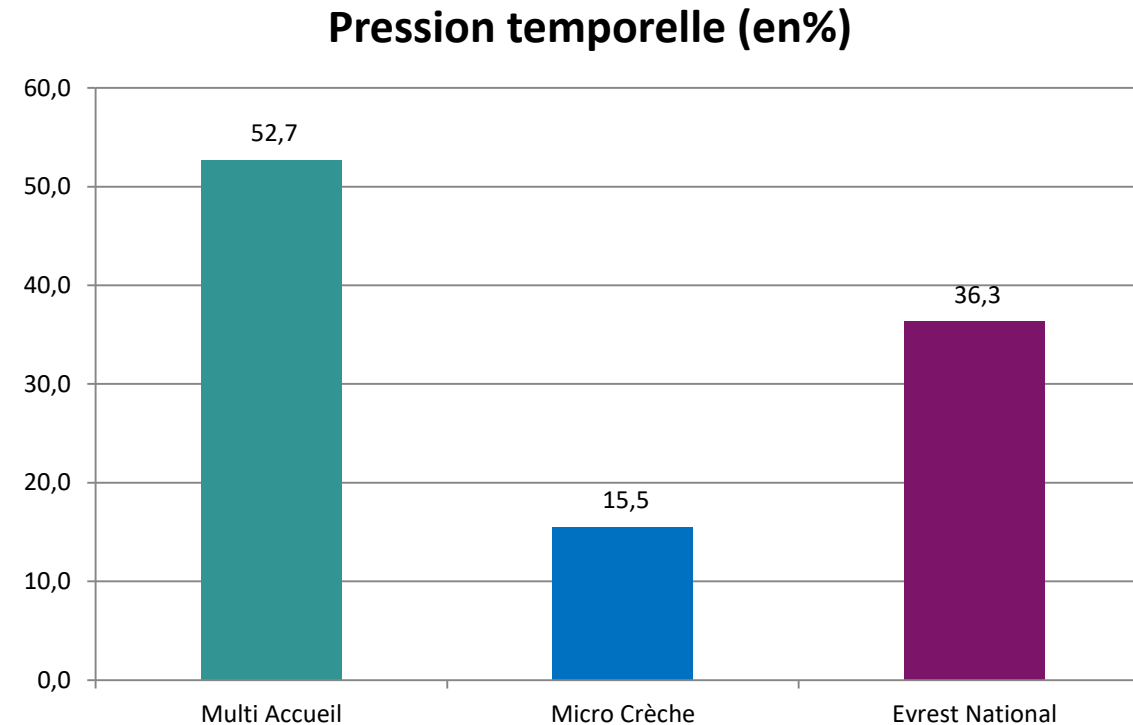
→ Durée :

- Entre sections
- Entre structures

Contraintes de temps

Contraintes de temps

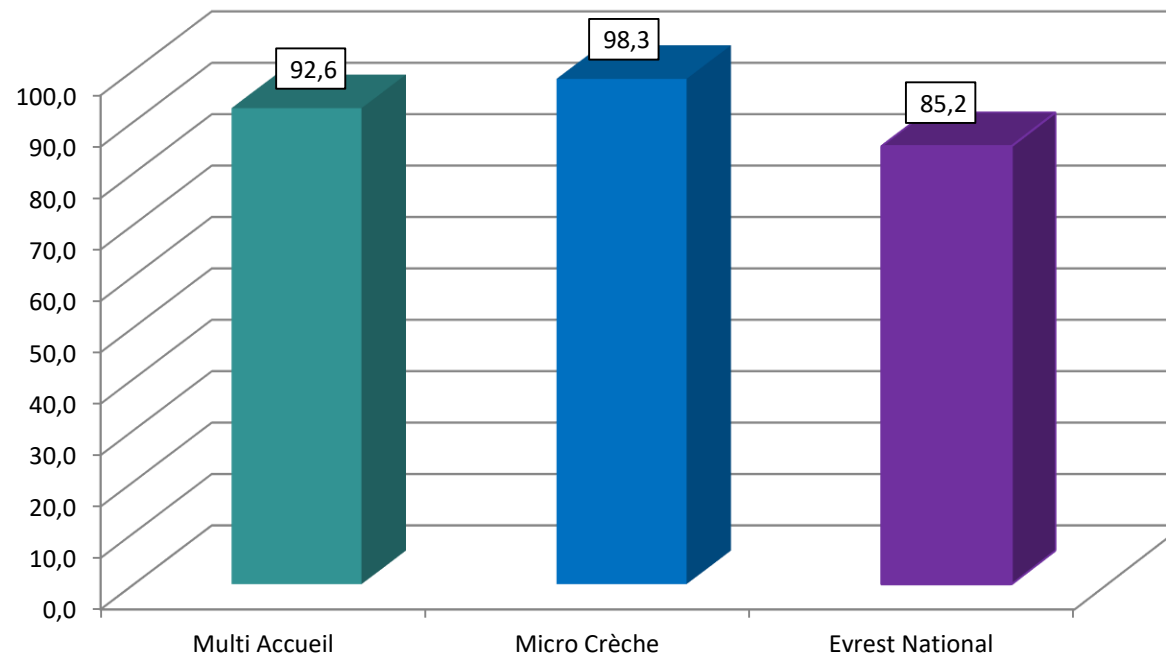
Pression temporelle → « Devoir se dépêcher, faire tout trop vite »



- **Différence significative** Multi VS Micro ($p < 0,001$)
- Importance du collectif de travail ?
- Possibilité d'entraide ?
- Possibilité individuelle d'organisation du travail ?

Coopération

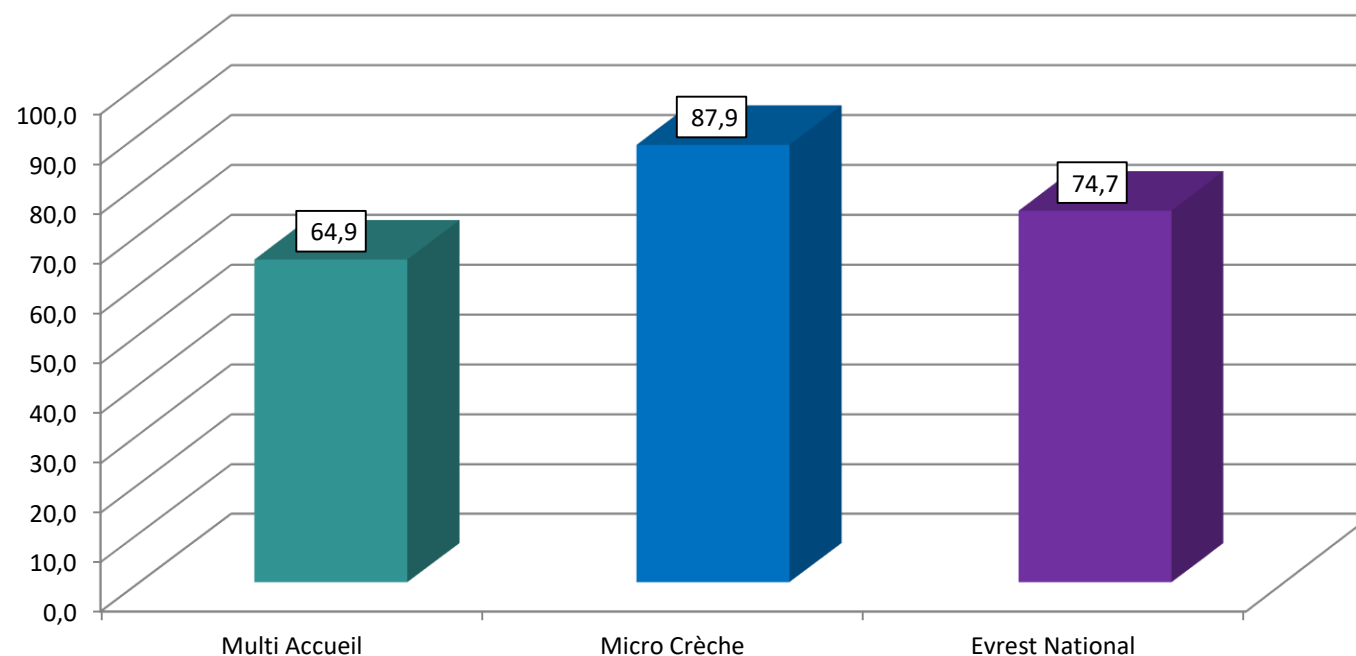
Possibilités suffisantes d'entraide, de coopération
(en%)



- ➔ Différence non significative Multi VS Micro
- ➔ Possibilité entraide **supérieure** à EVREST national

Choix des procédures

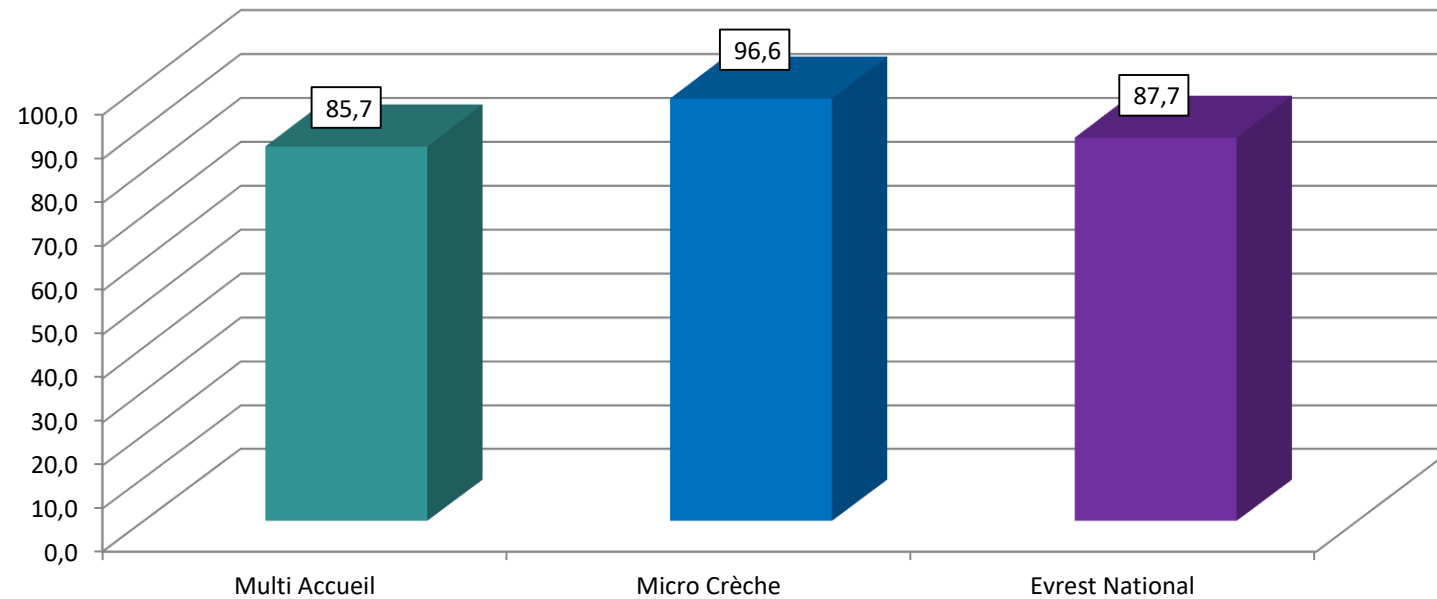
Choix de la façon de procéder (en%)



- ➔ Différence significative Multi VS Micro ($p < 0,001$)
- ➔ + de marge de manœuvre dans les micro crèches

Qualité

Avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité (en%)



- ➔ Différence significative pour les moyens : multi VS micro ($p < 0,001$)
- ➔ Evrest national supérieur au multi accueil

Synthèse

→ Douleurs type TMS en lien :

→ Contraintes biomécaniques

Postures contraignantes, gestes répétitifs, efforts/port de charge **vécu plus difficile en multi accueil**

Nombre ports de charge équivalent

Durées différentes

→ Contraintes organisationnelles

Pression temporelle **différente** multi vs micro

Entraide : **pas de différence**

Différence sur « choix de procéder »

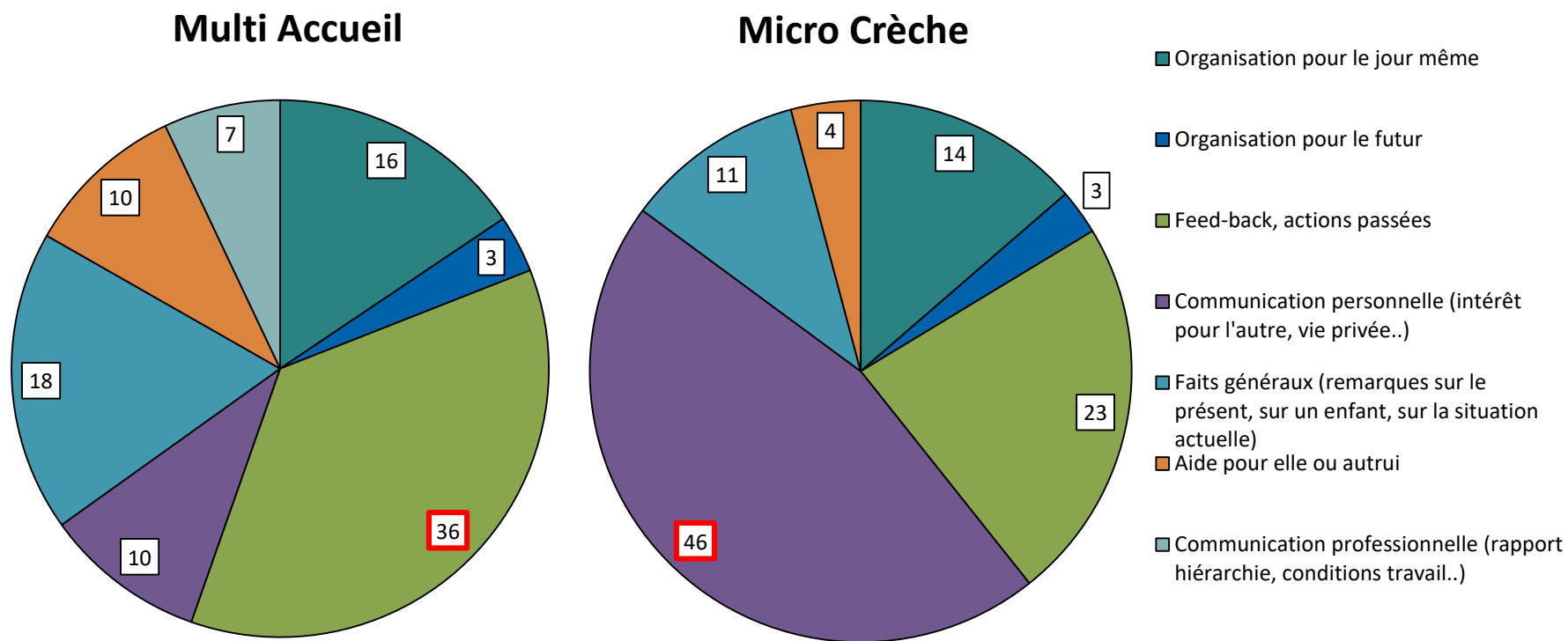
Marge de manœuvre plus réduite en multi accueil

Conséquences sur la qualité

Communication

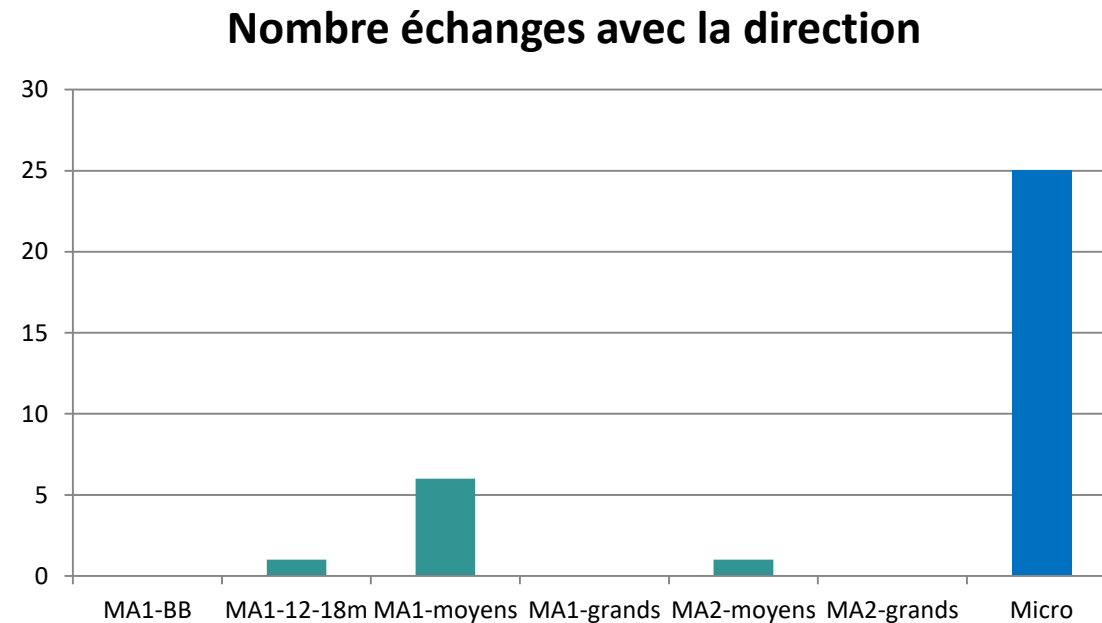
Contenu des communications

en %



- ➔ Différence de communications
 - ➔ Moitié communications perso en micro
 - ➔ 90% communication pro en multi
- ➔ Influence de l'organisation spatiale

Proximité avec la direction

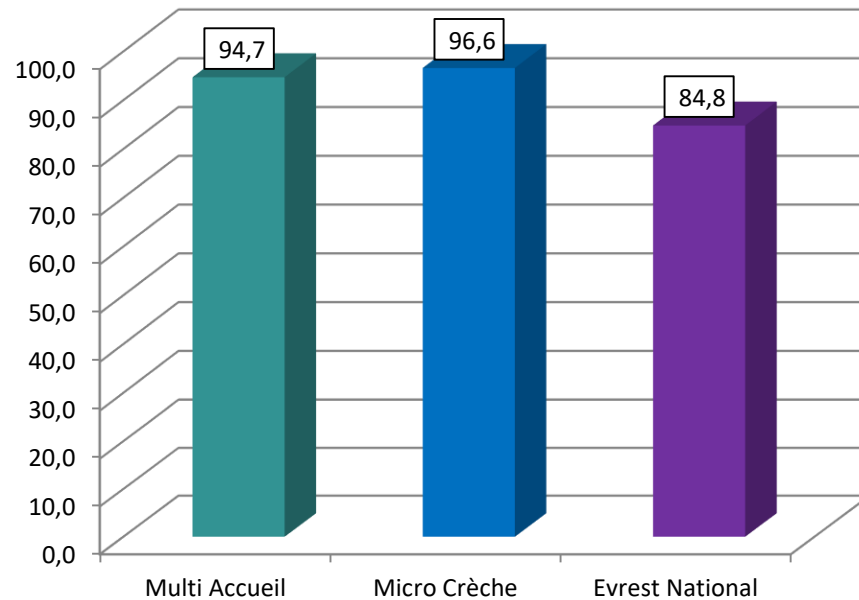


- ➔ Influence de l'organisation spatiale du travail
- ➔ Influence des missions de la directrice

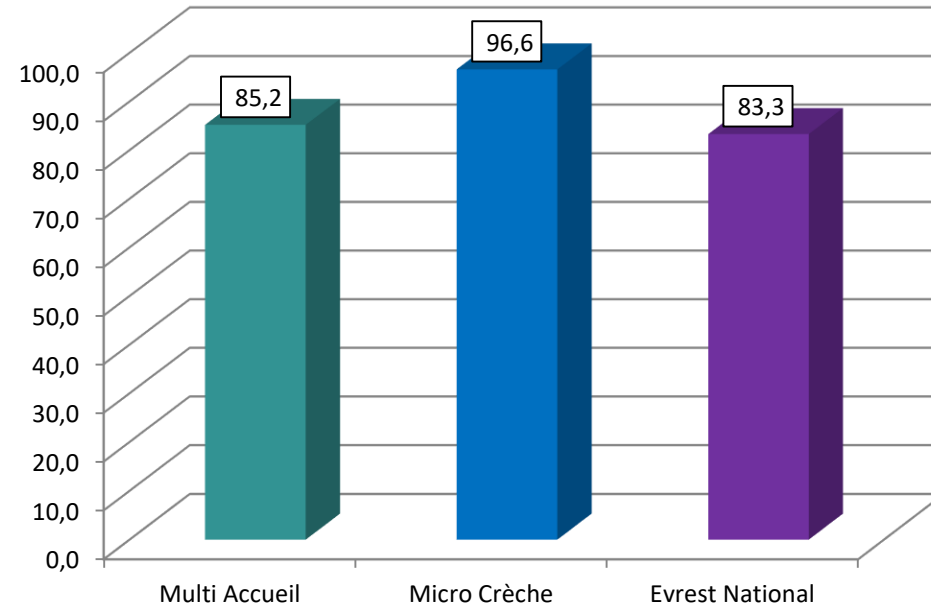
Appréciations sur le travail

Appréciations sur le travail

Travail permet d'apprendre (en%)



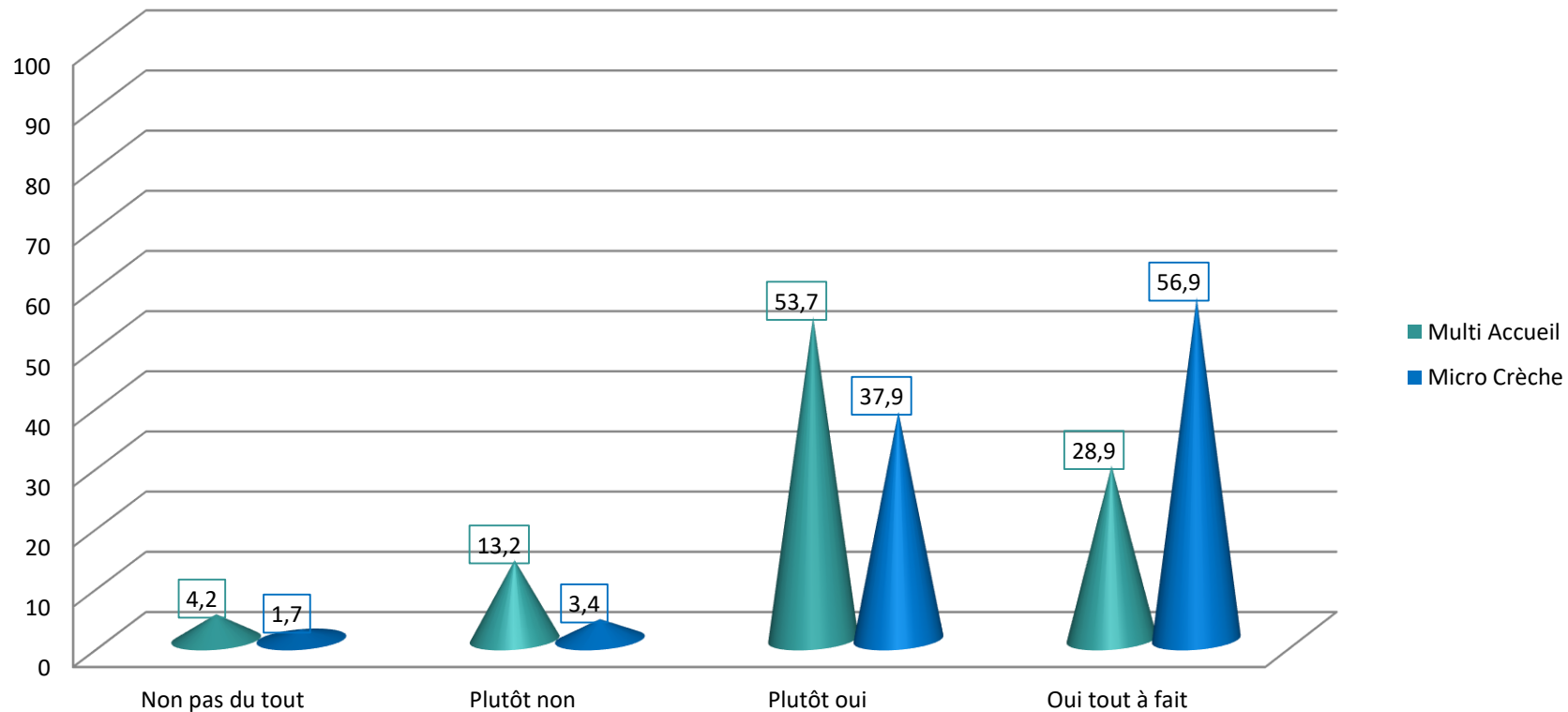
Travail reconnu par l'entourage professionnel (en%)



- ➔ Faible différence pour « travail permet d'apprendre »
- ➔ **Différence significative** travail reconnu ($p < 0,05$)

Valorisation du travail

Vu les efforts que je fais au travail, je reçois le respect et l'estime que je mérite



➔ Nuance entre multi VS micro ($p < 0,001$)

CONCLUSION

Conclusion

	Multi	Micro
Âge	Population jeune	
Plaintes	Identiques	
Soins		
Gêne au travail	Importante	Moins conséquente
Charge physique : postures contraignantes, port de charges, gestes répétitifs	Similaire	
Vécu charge physique*	+++ pénible	Moins conséquent
Nombre de ports	Similaire	
Durée de ports	Différente	

*P(<0,05) **P(<0,001)

Conclusion

	Multi	Micro
Pression temporelle**	Importante	Moins conséquente
Coopération (entraide)	Identique	
Choix des procédures**	Moindre	Important
Moyens [...] travail bonne qualité*	Moindre	Important
Communication	90% professionnel 10% personnel	50% professionnel 50% personnel
Echanges directrice	Peu	Plus nombreux
Travail permet apprendre	Similaire	
Reconnaissance*	Moins conséquente	Importante
Valorisation**	Nuancée	Importante

*P(<0,05) **P(<0,001)

Conclusion

Incidence de l'organisation prise en charge des enfants :

- **Non pas sur les plaintes articulaires et les soins**
- **Conséquences différentes pour le travail (gêne sur le travail)**
- **Aspects + variables : sens travail, organisation individuelle travail, valorisation du travail, relations personnelles de travail**

ORGANISATION DU TRAVAIL EN CRÈCHES : CONSÉQUENCES POUR LES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE ?

Présentation de l'étude
5 Novembre 2020

ACCOMPAGNEMENT ERGONOMIQUE DES COLLECTIVITÉS LOCALES — MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Aurélie CAPUOZZO - *ergonome du travail* - CDG57

Aurélie CAPUOZZO - Conseillère Handicap et maintien dans l'Emploi - Ergonome

L'ergonomie : application à l'échelle d'une collectivité locale

Au-delà des interventions et études menées à l'échelle départementale par les services interprofessionnels de santé au travail, des **actions ergonomiques ciblées**, en réponse aux besoins des collectivités locales peuvent être envisagées.

A ce titre, le Centre de Gestion propose notamment des **prestations ergonomiques** pour améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi des agents des collectivités affiliées.

L'ergonomie : application à l'échelle d'une collectivité locale

Les missions de l'ergonome :

- Aide à la conception de situations de travail,
- Accompagnement dans la correction de situations de travail avec des propositions d'axes de réflexions, de préconisations et de pistes de solutions,
- Information et sensibilisation en santé au travail des acteurs des collectivités affiliées et de leurs agents.

L'ergonomie : application à l'échelle d'une collectivité locale

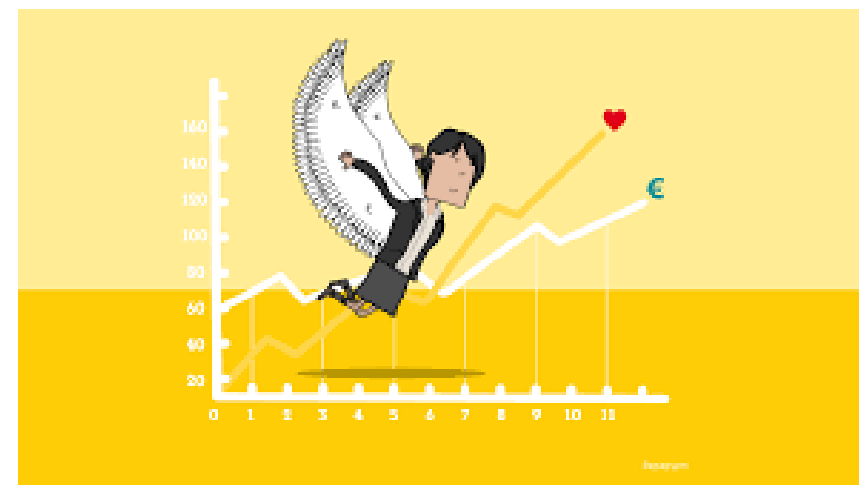
Objectif des actions menées par l'ergonome:

Faire de la santé au travail un facteur de performance pour la collectivité:

Préserver la santé au travail des agents

+

Garantir la performance et de la qualité du service public



L'ergonomie : application à l'échelle d'une collectivité locale

Les conditions de réussite d'une intervention ergonomique:

Mettre le travail au cœur de l'intervention

+

Impliquer l'ensemble des acteurs dans la démarche



L'ergonomie : application à l'échelle d'une collectivité locale

L'étude ergonomique de maintien dans l'emploi:

Elle intervient suite à l'apparition d'une problématique de santé au travail.



Mission entièrement gratuite pour les collectivités affiliées au CDG57

Financée dans le cadre du partenariat



L'étude ergonomique de maintien dans l'emploi

La démarche

Demande

- SOIT Par le médecin de Prévention
- SOIT Par l'employeur (après accord de l'agent) en cas de difficultés d'application des préconisations émises par le médecin de prévention



Préconisation d'étude par mail ou par courrier



Demande d'intervention par retour de formulaire + pièces




cdg57
Centre de Gestion
Fédération des Professions de Travail

ETUDE ERGONOMIQUE
FICHE DE DEMANDE D'INTERVENTION

Afin de solliciter l'intervention de l'ergonome du CDG57, veuillez remplir ce formulaire et le retourner par courriel à aurelie.capuzzo@cdg57.fr.

Collectivité

• Collectivité : _____
Interlocuteur : _____
Fonction : _____
Coordonnées mail et téléphoniques : _____

Agent concerné par la demande

• Nom : _____ Prénom : _____
Date de naissance : _____
☎ : _____

• Poste occupé / grade : _____
Service : _____
Ancienneté : _____ Type de contrat : _____

Position : ☐ en activité ☐ CMO ☐ CLM/CLD/CGM ☐ Autre

RQTH : ☐ RQTH valide ☐ En cours de reconnaissance
☐ Invalidité (1 ou 2) ☐ IPP – Taux : _____
☐ AAH ou ATI ou CI ☐ Pas de reconnaissance

Commentaires et informations complémentaires

Problématique(s) rencontrée(s) : _____

Particularités ou spécificités du poste de travail : _____

L'étude ergonomique de maintien dans l'emploi

La démarche

Demande

- SOIT Par le médecin de Prévention
- SOIT Par l'employeur (après accord de l'agent) en cas de difficultés d'application des préconisations émises par le médecin de prévention



Analyse de la situation de travail

- Evaluation des contraintes en lien avec la problématique de santé, détections des ressources mobilisées par l'agent...
- Entretiens, observations, tables rondes...



L'étude ergonomique de maintien dans l'emploi

La démarche

Demande

- SOIT Par le médecin de Prévention ou
- SOIT Par l'employeur (après accord de l'agent) en cas de difficultés d'application des préconisations émises par le médecin de prévention



Analyse de la situation de travail

- Evaluation des contraintes en lien avec la problématique de santé, détections des ressources mobilisées par l'agent...
- Entretiens, observations, tables rondes...



Diagnostic et Proposition d'aménagements

- techniques, humains et/ou organisationnels adaptés
- Restitution à la collectivité et au médecin de prévention
 - **Co-construction des solutions adaptées aux besoins de l'agent et aux moyens de la collectivité**
 - Simulations



Objectif:

Préserver à la fois :

- la santé de(s) l'agent(s) (physique et mentale)
- et la performance du service (individuelle et collective).

L'étude ergonomique de maintien dans l'emploi

La démarche

Demande

- SOIT Par le médecin de Prévention
- SOIT Par l'employeur (après accord de l'agent) en cas de difficultés d'application des préconisations émises par le médecin de prévention



Analyse de la situation de travail

- Evaluation des contraintes en lien avec la problématique de santé, détections des ressources mobilisées par l'agent...
- Entretiens, observations, tables rondes...



Diagnostic et Proposition d'aménagements

- techniques, humains et/ou organisationnels adaptés
- Restitution à la collectivité et au médecin de prévention
 - **Co-construction des solutions adaptées aux besoins de l'agent et aux moyens de la collectivité**
 - Simulations



Constitution de dossier de demande d'aides auprès du FIPHFP

Objectifs:

- Faciliter les démarches administratives
- Limiter les coûts du maintien dans l'emploi pour l'employeur

Exemples d'études réalisées au sein de collectivités affiliées au CDG57

Etude et aménagement de la situation de travail d'un agent d'entretien des locaux

Demande:

- Sollicitation du médecin du travail : « évaluer les possibilités d'aménagement et de compensation réalistes tant d'un point de vue technique qu'organisationnel »
- Agent technique en charge de l'entretien des locaux / + de 60 ans



Analyse de la situation de travail

- Contraintes posturales inadaptées liées à des techniques et un matériel inadaptés aux activités réalisées
- Déséquilibre hebdomadaire de la charge de travail qui engendre une sur-sollicitation physique



Diagnostic et Proposition d'aménagements

Co-construction des solutions adaptées aux besoins de l'agent et aux moyens de la collectivité:

- Proposition de matériel d'entretien adapté à l'organisation de l'agent (pièce par pièce),
- Révision de la planification hebdomadaire des activités
- Formation PRAP



Constitution de dossier de demande d'aides auprès du FIPHFP:

➔ Faible coût pour l'employeur, pas de besoin particulier de financement

Exemples d'études réalisées au sein de collectivités affiliées au CDG57

Etude et aménagement de la situation de travail d'un agent de cantine périscolaire

Demande:

- Sollicitation de l'employeur confronté à l'évolution d'une situation déjà compensée techniquement
- Agent technique en charge de l'entretien et du service à la cantine dont la maladie chronique a évolué



Analyse de la situation de travail

- Difficultés à réaliser certaines activités de son poste physiquement contraignantes
- Ressources détectées: Excellent relationnel avec les enfants + Collectif de travail solidaire qui soulage l'agent des tâches pénibles



Diagnostic et Proposition d'aménagements

Co-construction des solutions adaptées aux besoins de l'agent et aux moyens de la collectivité:

- Réorganisation des tâches au sein du collectif,
- Mise en place d'un auxiliaire professionnel,
- Construction d'un projet de formation en animation pour anticiper une reconversion



Constitution de dossier de demande d'aides auprès du FIPHFP:

- Auxiliaire (2/3 du montant salarial)
- Coût de la formation

Exemples d'études réalisées au sein de collectivités affiliées au CDG57

Etude et aménagement de la situation de travail d'un technicien info SIG

Demande:

Médecin prévention:

- Conseiller sur les possibilités d'aménagements techniques et organisationnels pour créer les conditions de réussite de la mise en place du télétravail à 100% + communication écrite préconisés
- Eviter l'isolement professionnel



Analyse de la situation de travail

- Nécessité d'un environnement calme, multifenêtrage informatique important
- Gestion autonome de la charge de travail
- Projets = facteur d'inclusion au sein du collectif de travail
- Exclusivité de certaines compétences
- Difficultés à conserver les contacts et partenariats



Diagnostic et Proposition d'aménagements

Co-construction des solutions adaptées aux besoins de l'agent et du service :

- Aménagement technique du poste de télétravail + mise en place d'outils de communication distanciels
- Construction d'un plan de continuité de service: modification des procédures de sollicitation et de suivi de l'activité de travail (Visio, points d'avancement, rétro planning, contribution aux projets, communication mixte avec le collectif de travail...)



Constitution de dossier de demande d'aides auprès du FIPHFP:

- ─ A ce jour la collectivité a souhaité assumer la charge financière de l'aménagement technique

Point d'avancement du plan d'actions prévu après 3 mois de mise en œuvre

Avez-vous des questions ?



**Handicap et maintien dans
l'Emploi – Ergonomie**

Aurélie CAPUOZZO

CDG57

03.87.65.27.06 (choix 3 puis 3)

aurelie.capuozzo@cdg57.fr

ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS DE MOSELLE - MISSIONS DU CDG 57

Emilie EVAIN - *Conseillère prévention - CDG57*

Julien PIERREL - *Agent chargé des fonctions d'inspection - CDG57*



La prévention des risques professionnels au CDG 57

Emilie EVAIN Conseillère Prevention (CP) des risques professionnels

Prévention des risques professionnels

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

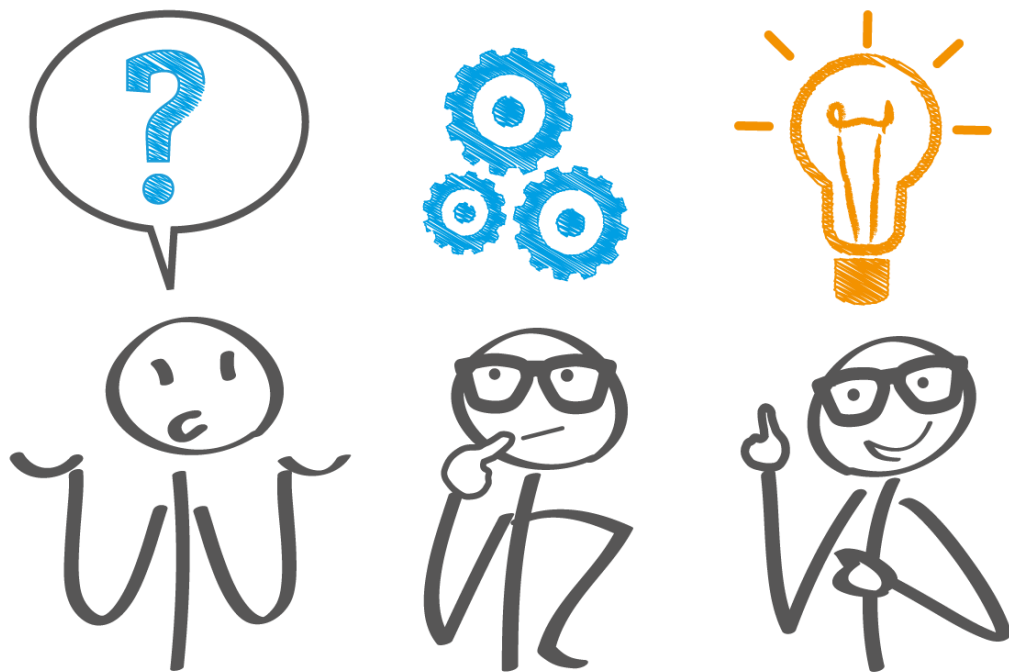
- Conseil en santé et sécurité au travail
- Colloque annuel de prévention
- Réseau des Assistants et conseillers de prévention
- Information/formation des assureurs statutaires

Missions facultatives conventionnées

- Accompagnement à l'élaboration du DUER
- Prévention des risques psychosociaux
- Diagnostic de conformité des documents, affichages et formations
- Accompagnement des projets subventionables par le FNP
- Référent signalement des actes violents sexistes et discriminants

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Conseil en santé et sécurité au travail



Le conseiller de prévention répond aux questions des collectivités dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Les questions sont d'ordre technique ou juridiques. Il est possible de poser les questions directement par téléphone au 03 87 65 27 06 (choix 3 puis 2), ou par mail à prevention@cdg57.fr

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Colloque annuel de prévention



Chaque année depuis 2016, **le CDG57 organise un colloque annuel sur une thématique de prévention des risques professionnels**. Cet événement est l'occasion pour les élus et les personnels des collectivités d'échanger autour des thèmes d'actualité .

Thématiques abordées: Document unique, documents obligatoires, bien vieillir au travail, risques psychosociaux.

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Colloque annuel de prévention



COLLOQUE ERGONOMIE & CONDITIONS DE TRAVAIL

05 NOV
2020
9H15-12h00

CONTACTS ET INFORMATIONS :

03 87 65 27 06

WWW.CDG57.FR

PREVENTION@CDG57.FR

— EN PARTENARIAT AVEC —

agestra

Agir Ensemble pour
la Santé au Travail

AST
MOSELLE EST

PROGRAMME DE LA VISIOCONFÉRENCE

09h15

OUVERTURE DU COLLOQUE

CDG 57

09h30

IMPACTS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU SEIN DES CRÈCHES SUR
L'ACTIVITÉ ET LA SANTÉ-SÉCURITÉ DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

MARION DRASKOVIC - CHARGÉE DE MISSION - AGESTR

10h15

PAUSE

10h30

ACCOMPAGNEMENT ERGONOMIQUE DES COLLECTIVITÉS LOCALES—MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

AURÉLIE CAPUOZZO - ERGONOME DU TRAVAIL - CDG57

11h15

ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS DE MOSELLE - MISSIONS DU CDG57

EMILIE EVAÏN - CONSEILLÈRE PRÉVENTION - CDG57

Julien PIERREL - AGENT CHARGÉ DES FONCTIONS D'INSPECTION - CDG57

11h45

CLÔTURE DU COLLOQUE

CDG 57

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Réseau des Assistants et Conseillers de Prévention



Le conseiller prévention du Centre de Gestion anime un réseau des AP/CP des collectivités de Moselle. Le réseau organise plusieurs fois par an des réunions thématiques sur les problématiques concrètes qu'ils rencontrent dans leurs collectivités. Ils échangent sur leurs bonnes pratiques professionnelles. Pour rejoindre le réseau, un mail officiel de l'autorité territoriale suffit.

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Information/formation des assureurs statutaires



Les assureurs statutaires proposent des sessions de formation/information sur des thématiques de prévention. Ces interventions sont incluses dans les contrats souscrits par les collectivités locales. **Le CDG57 coordonne et organise la logistique de ces formation et propose des thèmes adaptés à leurs besoins.** N'hésitez pas à nous faire part de vos souhaits.

Missions facultatives conventionnées

- Accompagnement à l'élaboration du DUER



Depuis 2001, la loi impose aux collectivités locales, comme à tout employeur, d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés leurs agents. Ils doivent consigner ces risques dans un Document Unique d'Evaluation des Risques. Ce document doit être mis à jour annuellement et servir d'outil pour choisir les actions prioritaires à mener en matière de prévention des risques professionnels.

Le Centre de Gestion vous accompagne dans votre démarche en : formant un référent dans la collectivité et l'aidant pour la réalisation du Document Unique au travers de visites sur le terrain de l'étude des documents préparatoires et de la rédaction du DUER en lui-même. Une restitution sera faite à la collectivité, accompagnée de suggestions d'actions pour les risques prioritaires qui auront été relevés.

Unité de travail	situations à risque	Description du risque	Risque lié au C2P Oui / Non	Evaluation du risque					Priorité	Mesures de prévention/ protections <u>EXISTANTES</u>
				F	G	M	C			
Boulangier	Manutentions manuelles	Port de charges quotidien (poids inférieur à 25kg)	Non	3	2	2	12		☹️	Diabète, chaussures de sécurité, gants, consignes postures.
	Travail de nuit	Travail entre 3 et 5 h du matin	Oui	3	2	3	18		☹️	Aucune
Pâtissier	Risque routier	Utilisation une fois/ semaine du véhicule de l'entreprise pour effectuer les livraisons	Non	2	2	1	4		😊	Contrôle périodique et entretien régulier du véhicule. Consignes de sécurité (ne pas téléphoner en conduisant, respect du code de la route...)
	Risque lié aux outils et aux machines	Risques de brûlures liés à l'utilisation de fours	Non	3	2	2	12		☹️	Consignes et informations au poste

Missions facultatives conventionnées

- Prévention des risques psychosociaux



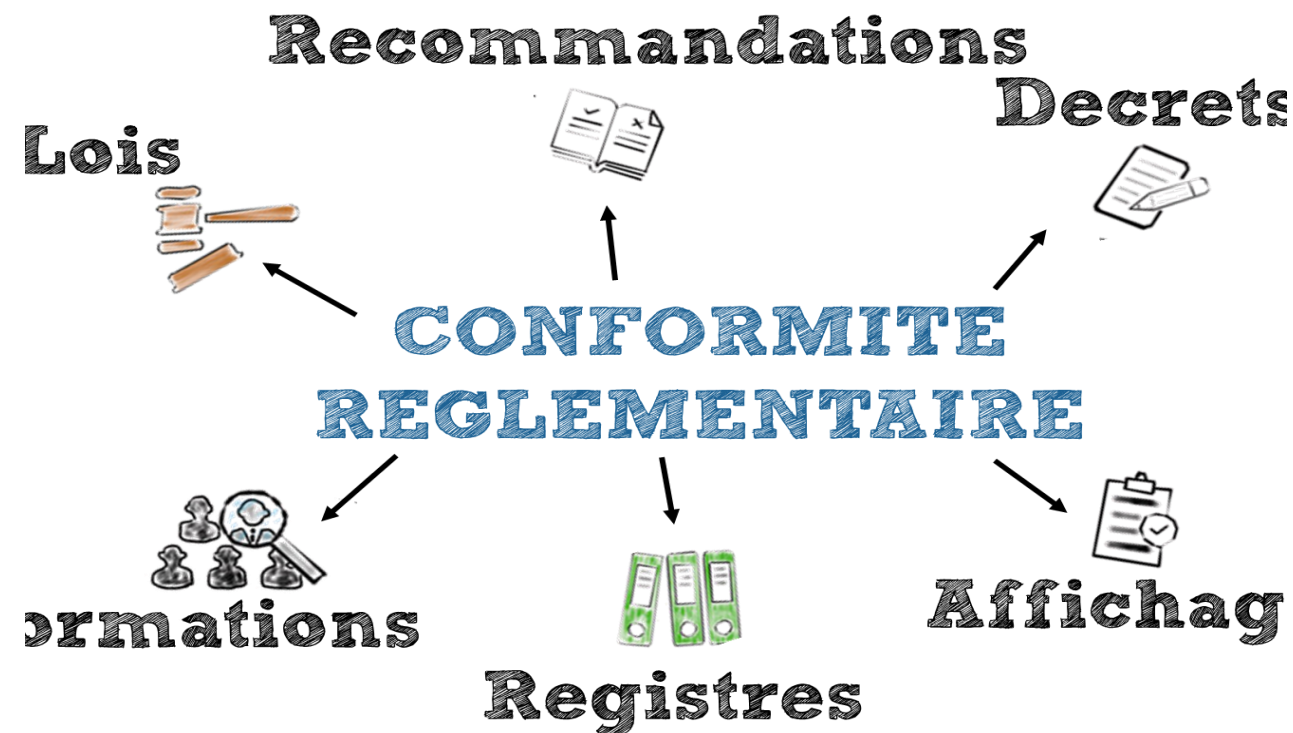
Au même titre que les autres risques professionnels, les risques psychosociaux doivent être évalués et faire l'objet de mesures préventives pour l'ensemble des agents des collectivités.

Au-delà de la simple évaluation de base dans le Document Unique, **le Centre de Gestion peut vous proposer une démarche approfondie d'accompagnement au diagnostic des Risques Psycho-Sociaux.**

La démarche consiste à mettre en place un comité de pilotage interne à la collectivité, l'aider dans le choix de la méthode de diagnostic, dans sa mise en œuvre au travers d'entretiens ou de questionnaires, puis d'organiser la restitution des résultats et enfin de l'aider à élaborer un plan d'action.

Missions facultatives conventionnées

- Diagnostic de conformité des documents, affichages et formations



Les collectivités locales, comme tout employeur, ont des obligations réglementaires en terme d'affichage, de documents et de formation des agents sous leur autorité.

En matière de sécurité au travail plusieurs registres sont obligatoires de même que l'affichage de certaines informations. Par ailleurs une formation aux risques auxquels l'agent est exposé est obligatoire, ainsi que certaines habilitations pour des métiers ou activités spécifiques.

Nos services font le point avec vous et vous proposent des modèles de documents personnalisés pour vos registres et affichages.

Missions facultatives conventionnées

- **Accompagnement des projets subventionables par le FNP**



Accompagnement aux démarches de prévention

Le Fond National de Prévention de la CNRACL propose un soutien financier aux démarches de diagnostic ou de plan d'action sur des thématiques annuelles.

Pour en bénéficier il faut :

- Avoir au moins 1 agent CNRACL
- Utiliser l'outil Prorisq (via le CDG)
- Avoir un document unique
- Avoir un projet dans une des thématiques annuelles

Thèmes 2020 : auxiliaires de puériculture, aides à domicile, aides-soignants, ATSEM, police municipale, transport logistique, transitions professionnelles, travail sur écran, accueil institutionnalisé pour personnes âgées.

Le Centre de Gestion vous aide dans l'élaboration du dossier de subvention, la mise en place de votre projet /plan d'action.

Missions facultatives conventionnées

- Référent signalement des actes violents sexistes et discriminants

Alerter

- Harcelements
- Violences
- Discriminations



Le 13 mars 2020 est paru un décret entré en vigueur le 1er mai 2020 qui impose aux collectivités et établissements publics de **mettre en place un dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des témoins ou agents qui s'estiment victimes d'un **acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif peut être confié au Centre de Gestion qui se propose de recueillir les signalements, adresser l'agent au bon interlocuteur, et servir de relai avec la collectivité.

La convention, les tarifs

- Comment conventionner

 *Convention Missions facultatives Santé et Sécurité au Travail – septembre 2020*

Convention
Régissant les missions facultatives de la prévention des risques professionnels confiées au Centre de Gestion de la Moselle

Entre :

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Moselle, dont le siège est situé au 16, rue de l'Hôtel de Ville – B.P. 50229 – 57952 MONTIGNY-LES-METZ, représenté par son Président, Monsieur Jean KARMANN, en application de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, habilité par délibération du conseil d'administration du 17 juin 2020.

D'une part

Et la collectivité de ci-dessous appelé(e) la collectivité,
Représentée par son Maire/Président, ..., mandatée par délibération du

D'autre part,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,
Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son titre III consacré à la médecine professionnelle et préventive,
Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Moselle en date du 17 juin 2020 créant les missions facultatives de prévention des risques professionnels et fixant les modalités d'intervention de la présente convention
Vu la délibération en date du de l'assemblée délibérante de la collectivité autorisant la signature de la présente convention,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Etapes de mise en œuvre du dispositif :



Délibération

L'assemblée délibérante de la collectivité autorise le maire à signer la convention et engager les frais éventuels.



Convention

La convention est signée et envoyée en deux exemplaires au Centre de Gestion. Le CDG en retourne un signé à la collectivité.



Devis

La collectivité demande la prestation de son choix en prenant contact avec le Conseiller de Prévention qui étudie la demande et propose un devis adapté



Validation

La collectivité acte l'engagement de la démarche et des frais correspondants.



Intervention

Le conseiller prévention intervient selon les modalités fixées par la convention et le devis, aux dates convenus avec la collectivité.



Restitution

Le conseiller prévention rédige un rapport ainsi que les éventuels livrables associés tels que définis dans la convention et les remet à la collectivité selon les modalités fixées.

La convention, les tarifs

La convention est valable jusqu'au 31 décembre 2022, puis renouvelable sur demande de la collectivité tous les 3 ans

Tarifs établis sur devis préalable en fonction de la taille de la collectivité, du métier des agents ou du périmètre de la mission :

- ½ journée : 165 €
- Journée : 275 €
- Forfait déplacement : 110 € (2h)
- Frais de repas (si journée entière) : 17,50 €



CODE DU TRAVAIL

La mission d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail au CDG 57

Julien Pierrel Agent en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI) en Santé et Sécurité au Travail

Sommaire

- 1 - Rappel des obligations
- 2 - Distinction entre AP / CP et ACFI
- 3 - Où en est le Centre de Gestion de la Moselle ?
- 4 - Modalité d'intervention
- 5 - Convention

Rappel des obligations

Le **décret n° 85-603 du 10 juin 1985** modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la FPT prévoit que les règles en matière de santé et de sécurité au travail des livres I à V de la quatrième partie du code du travail s'appliquent aux collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.



L'autorité territoriale est **chargée de veiller à la sécurité et la protection de la santé de ses agents** (article 2-1 de ce décret).



En application de **l'article 5** de ce décret, un **Agent Chargé de la Fonction d'Inspection** (ACFI) doit être désigné par l'autorité territoriale qui élabore une lettre de mission.

Conformément à **l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984**, Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition de l'ACFI des collectivités territoriales (mission facultative).

Le CDG 57 est à nouveau capable de vous proposer cette mise à disposition **depuis février 2020**.

Distinction entre AP / CP et ACFI

Assistant / Conseiller de Prévention :

Assiste et conseille.

Agent en Charge de la Fonctions d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (ACFI)

Contrôle les conditions d'application des règles de sécurité et de santé au travail. Propose à l'autorité les mesures nécessaires, et au besoin immédiates, pour remédier à des situations de risque constatées ou pour améliorer la prévention des risques professionnels, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail. Contribue à la mise en œuvre de la politique de prévention. « Ces agents ne peuvent être ceux mentionnés à l'article 4 »(art. 5 du décret n° 85-603).

Où en est le Centre de Gestion de la Moselle ?

Le Centre de gestion de la Moselle a mis en place un agent afin d'apporter un appuis aux collectivités désirant agir pour améliorer la santé et la sécurité de ses agents.

Certaines collectivités ont déjà demandé une inspection :

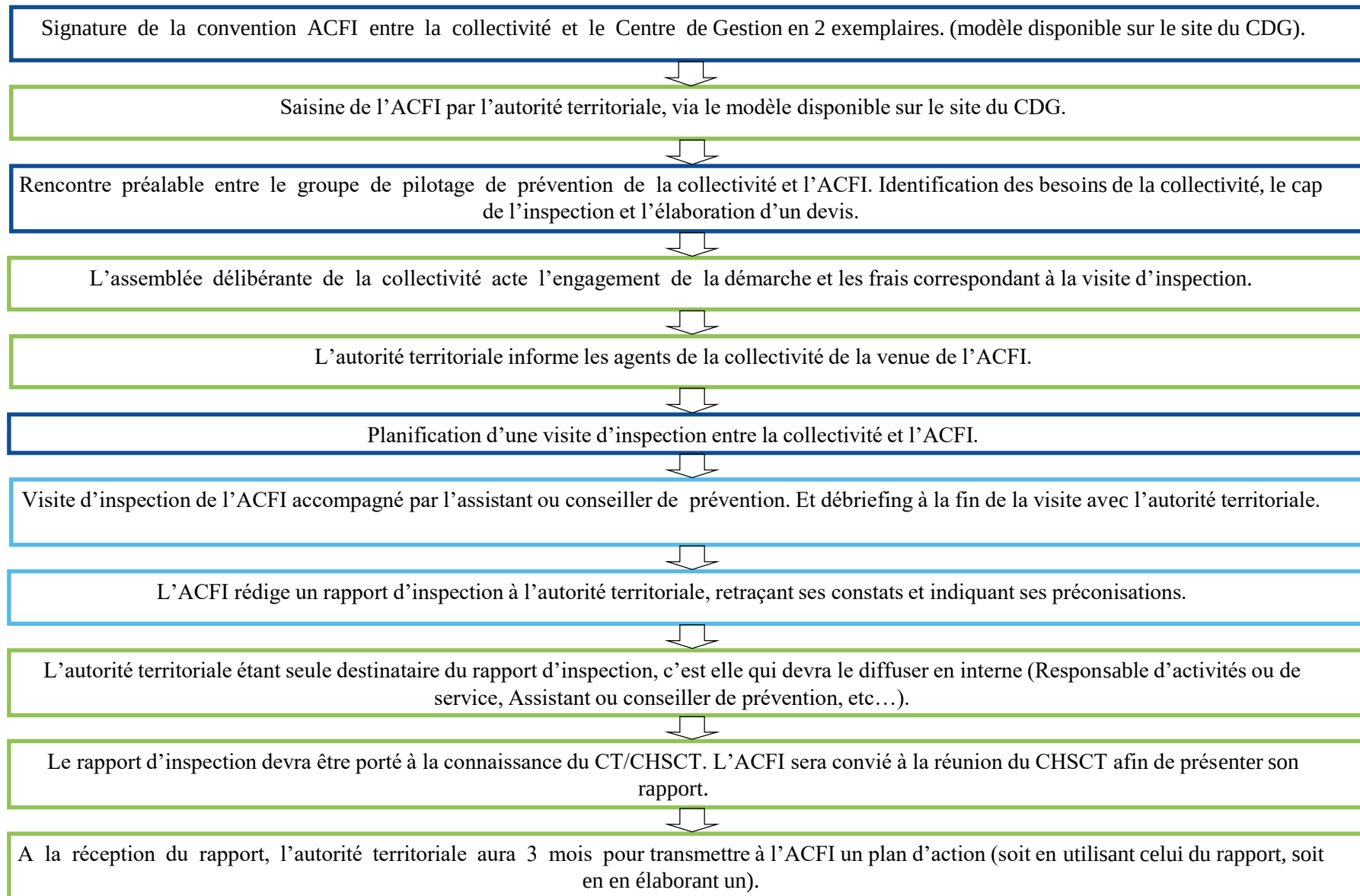
- 2018 :
 - La Commune de Saulny au niveau du service technique,
- 2019 :
 - La Commune de Hombourg - Haut au niveau du service technique,
 - La Commune de Hampont au niveau de l'atelier municipal,
 - La Commune de Rouhling au niveau de la Mairie et de l'atelier municipal,
- 2020 :
 - La Communauté de communes du Sud Messin sur le périscolaire de Rémilly et la déchetterie de Verny.
 - La Commune de Biding sur sa totalité.

30 collectivités sont intéressées par une inspection, dont 10 ont déjà signées la convention.

Modalités d'intervention

2 possibilités de mise en place d'une mission d'inspection :

- La collectivité qui souhaite ***progresser en matière de prévention et protection*** de la santé et la sécurité de ses agents, et par la même occasion de répondre à une obligation (décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).
- Sur proposition de la **Présidente du CHSCT**.



Actions communes
entre la collectivité
et le Centre de
Gestion

Actions entreprises
par la collectivité

Actions de l'ACFI

Disponible sur
www.cdg57.fr espace
Prévention, rubrique
« Inspection ».

La Convention

Une nouvelle convention a été validé par le Conseil Administratif du CDG :

- Elle a une durée de 3 ans, valable jusqu'au 31 décembre 2022,

Le coût des missions de l'ACFI :

- Tarif horaire : 55 € / h
- ½ journée : 165 €
- Journée : 275 € (moins de 35 € / h)
- Forfait déplacement : 110 € (2h)
- Frais de repas (si journée entière) : 17,50 €

Tarif mis en place pour tous (collectivités affiliées et non affiliées).

La Convention

Missions gratuites pour les adhérents du CDG57

- Apporter un soutien aux assistants et conseillers de prévention,
- Donner un avis sur un document relatif à la santé et sécurité au travail,

Missions facultatives conventionnées

- Contrôle sur place des règles d'hygiène et de sécurité,
- Propose des mesures d'amélioration,
- En cas d'urgence, propose à l'AT les mesures immédiates qu'il juge nécessaires,
- Participe aux réunions du CHSCT,
- Intervient en cas de désaccord persistant sur un Danger Grave et Imminent (DGI),

CLOTURE DU COLLOQUE

Merci à tous et à l'année prochaine !