

COLLOQUE ANNUEL DE LA PREVENTION

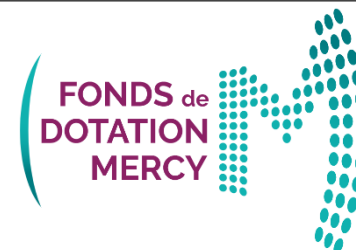
Edition 2022

PLAN SANTE AU TRAVAIL

Un tremplin pour la prévention



En partenariat avec



13 oct
2022

Salle des congrès de Saint-Avold

ACCUEIL DES PARTICIPANTS



Anne-Sophie SCHNEIDER

ADJOINTE AU RESPONSABLE DU PÔLE
ORGANISATION, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

DISCOURS D'OUVERTURE



Vincent MATELIC

PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE
MAIRE DE ROSSELANGE



Amandine GUERIN

AJOINTE AU MAIRE DE SAINT-AVOLD

Programme

08h30

ACCUEIL DES PARTICIPANTS

09h00

DISCOURS D'OUVERTURE

Vincent MATELIC - Président du CDG 57, Maire de ROSSELANGE / **Amandine GUERIN** – Adjointe au Maire de Saint-Avold.

09h15

LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL : FIL CONDUCTEUR POUR CONCRÉTISER LA DÉMARCHE DE PREVENTION.

EMILIE EVAIN & MARCO VISCERA, Conseillers prévention/ Chargés d'Inspection SST, CDG57

09h40

ANTICIPATION ET DÉTECTION PRÉCOCE : UNE LONGUEUR D'AVANCE POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE.

AURÉLIE CAPUOZZO, Ergonome, **SOPHIE DAUCHY**, Conseillère en évolution professionnelle

10h15

PAUSE

10h30

COMMENT MESURER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ? PRÉSENTATION DE RETOURS D'EXPÉRIENCES.

PIERRE SOUCHON, Président de Caracal Stratégies – Siaci Saint Honoré

11h05

LA SANTÉ AU TRAVAIL POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE MOSELLE : OFFRE DE PRÉVENTION & ACCOMPAGNEMENT D'AGESTRA.

CLAIRE GRUNDER Responsable communication, **JEAN-PIERRE BRION**, Ergonome- AGESTRA

11h40

LE FONDS DE DOTATION MERCY : SOUTIEN FINANCIER DES ÉTUDES ET PROJETS INNOVANTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

DOMINIQUE BOURRION, Directeur Général du Fonds de Dotation Mercy

12h00

CLÔTURE DU COLLOQUE

LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL : FIL CONDUCTEUR POUR CONCRÉTISER LA DÉMARCHE DE PREVENTION.



Emilie EVAIN & Marco VISCERA

Conseillers prévention / Chargés d'Inspection SST - CDG57

Un PST qu'est-ce que c'est?

Le Plan Santé au Travail est un **document** porté par les **ministères** et issu des négociations avec les **partenaires sociaux** et les **employeurs**.

Son but est de **rassembler les Énergies et fédérer** l'ensemble des acteurs, aux niveaux national et local, autour d'objectifs communs.



Un PST pour quoi faire ?

- Engager une **nouvelle dynamique** et soutenir les « petits acteurs ».
- **Améliorer durablement la prévention** des risques professionnels et la **culture prévention**.
- **Faire reculer les risques**
- **Diminuer l'accidentologie, et les maladies professionnelles.**



Les enjeux d'une démarche prévention nationale

Chaque année :

- Accidents du travail 660 300 (tous régimes confondus), dont :
→ **39 000 accidents graves** (avec Incapacité partielle permanente) et **567 décès**
- **50 700 maladies professionnelles** nouvellement déclarées
- **1 675 837 jours de travail perdus** dans la FPT (AS+AT+MP)
≈ 6500 Equivalents Temps Plein



Enjeu humain, sociétal et économique

Références :

- « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail » (Dares, Direction générale du travail, Santé publique France, Août 2021)
- « Banque Nationale de Données Rapport statistique – Fonction publique territoriale 2019 » (CNRACL, Caisse des dépôts)

Des plans dans le privé depuis 2005 ...

- 1^{er} plan 2005-2009 : **organisation nationale de la prévention**
- 2^{ème} plan 2010-2014 : **pénibilité et prévention primaire**
- 3^{ème} plan 2016-2020 : **qualité de vie au travail, dialogue social et ressources de la politique de prévention**
- 4^{ème} plan 2021-2025 : **accidents du travail graves et mortels, désinsertion professionnelle, usure, et maintien dans l'emploi.**



... avec des résultats concrets

- **Création d'agences, cellules d'expertise et comités de conseils régionaux ;**
- **Appels à projets et subventionnement** de recherches ;
- **Supports, études, films** thématiques ;
- Mise en place de **formations** ;
- Modifications dans le **code du travail** (droit à la déconnexion) ;
- **Service de guichet unique** (travailleurs handicapés).

Et dans la Fonction publique ?

**1^{er} Rapport
LECOQ sur la
santé au
travail dans le
secteur privé.**

Août 2018

**2nd rapport
LECOQ sur
l'organisation de
la prévention
dans la fonction**

publique
Septembre 2019

**Concertation avec
les représentants
des employeurs
publics et les
syndicats**

2019-2021

14 mars 2022



Objectif : **rattraper le retard** en matière de prévention des risques professionnels et de **redynamiser la culture prévention**

→ **améliorer durablement la santé de travail de chacun et prévenir des risques professionnels.**

Pour les 3 versants de la FP

- Le plan se décline en 5 **axes**

AXE 1 - Développer le **dialogue social** et le **pilotage** de la santé et sécurité au travail

AXE 2 – Prioriser la **prévention primaire** et développer la **culture de prévention**

AXE 3 – Favoriser la **qualité de vie et des conditions de travail**

AXE 4 – Prévenir la **désinsertion professionnelle**

AXE 5 – Renforcer et améliorer le système d'**acteurs de la prévention**

Chaque Axe se décline en **objectifs** pour lesquels des **mesures** sont proposées.

Soutien du Centre de Gestion

- La Prévention primaire :

AXE 1 - Développer le **dialogue social** et le **pilotage** de la santé et sécurité au travail

AXE 2 – Prioriser la **prévention primaire** et développer la **culture de prévention**

AXE 3 – Favoriser la **qualité de vie et des conditions de travail**

AXE 4 – Prévenir la **désinsertion professionnelle**

AXE 5 – Renforcer et améliorer le système d'**acteurs de la prévention**

AXE 1 - Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail

Objectif 1 : Renforcer la mission et les moyens de connaissance, de veille et d'analyse des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des instances de dialogue social

Objectif 2 : Organiser le pilotage et le suivi du plan santé au travail

Objectif 3 : Promouvoir et accompagner le dialogue social et la négociation en santé et sécurité au travail ainsi que sur la qualité de vie et des conditions de travail au niveau local

- Axe principalement dédié à la **coordination nationale**.
- Accent mis sur le **dialogue social** et la **négociation**.
- Nouvelle dynamique pour les **Registres Santé et Sécurité au Travail**
→ objectif valoriser leur usage



Registres

- **Obligation réglementaire**, facilite la circulation de l'information et la traçabilité des actions.
- Outil pour **suivre la prévention et améliorer les conditions de travail**.
- Outil **peu utilisé et sous-exploité** par les CHSCT :
→ Plan Santé au travail : Recenser les bonnes pratiques en matière de conception et d'utilisation

Soutien du CDG57 : aide et conseil sur la mise en place et l'exploitation, modèle vierge à disposition

**Appel
téléphonique
ou mail**

The image shows the front cover of a blue folder or booklet. The title 'Registre des observations et suggestion' is printed in white. To the right, the words 'Santé et sécurité au travail' are written vertically. At the bottom left, there are two white rectangular boxes for 'Date d'ouverture du registre' and 'Date de clôture du registre'. At the bottom right, the publisher's name 'GUILLARD' and the reference 'Réf. : R.SST-20TRI' are visible.

AXE 2 - Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention

Objectif 4 : Placer l'évaluation des risques au cœur de la démarche de prévention

Objectif 5 : Renforcer la culture de prévention et de santé et sécurité au travail

Objectif 6 : Améliorer les outils et ressources mis à disposition pour la prévention

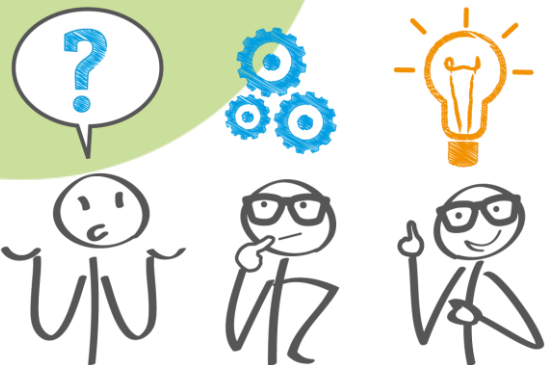
Objectif 7 : Favoriser l'innovation et l'accompagnement des politiques de prévention

Objectif 8 : Mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail

Objectif 9 : Déployer un plan de prévention des risques liés à l'amiante, mieux prévenir le risque chimique et les risques liés aux agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxique

- Document unique,
- Programme annuel de prévention
- Former les cadres et futur cadres
- Adapter les ressources méthodologique du privé au public
- Bilan des RPS
- Incivilités et violences externes
- Amiante

Document Unique et conseil



Réponse des conseillers aux **questions techniques ou juridiques des collectivités.**

Appel
téléphonique
ou mail



Document unique : Obligation réglementaire pour toutes les collectivités

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités en :

- **Réalisant le Document Unique** avec un référent
- **Formant le référent** de la collectivité
- **Suggérant des actions** pour les risques prioritaires qui auront été relevés.

Convention
« prévention »

MAIRIE D'EXEMPLE-SUR-MOSELLE



Exemple-Sur-Moselle

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Document initial créé le : 01/09/2020
Date de mise à jour : -
Autorité territoriale : Monsieur Jean PAUL, Maire

Visa de l'autorité

Réalisé avec le soutien du CDG57 1/9

Réseau et communications

Colloque annuel de la prévention
Articles thématiques dans la lettre d'information du CDG57
Bulletin de veille spécifique de la prévention

Disponible sur
le site du
CDG57



PROXIMITÉ



LETTRE D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE
JUILLET 2022

 Pour accéder aux articles détaillés, veuillez préalablement vous connecter à l'intranet du Centre de Gestion, dans "Espace Collectivités"

EN BREF



Médiation préalable obligatoire : pérennisation et généralisation du dispositif

La loi pour la confiance dans l'institution judiciaire et le décret d'application n°2022-433 du 25 mars 2022 révisent le dispositif de médiation préalable.



Augmentation du SMIC et hausse du minimum de traitement dans la fonction publique au 1er mai 2022

Compte tenu du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation, le montant du SMIC est majoré de 2,65 % à compter du 1er mai 2022.

cdg57 Centre de Gestion
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

RESEAU DÉPARTEMENTAL
DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PRÉVENTION

L'Actualité de la prévention des risques professionnels
Juillet 2022

Actualité juridique

 **MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**
Liberté Égalité Fraternité

Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale
Le [Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale](#), réforme le fonctionnement des services de médecine préventive et le rôle du médecin de prévention dans la fonction publique territoriale.
Les principales modifications concernent :
- L'appellation « médecin du travail » qui remplace désormais « médecin de prévention » ;
- La possibilité d'avoir recours à la téléconsultation ;
- L'accent mis sur la pluridisciplinarité des équipes des services de médecine de prévention ;
- L'obligation pour l'autorité territoriale de transmettre au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de ces produits ;
- Les dispositions relatives aux femmes enceintes sont désormais étendues aux femmes venant d'accoucher et aux femmes allaitantes.

Actualité technique



Prévenir les allergies professionnelles
Les allergies professionnelles, cutanées ou respiratoires, sont fréquentes, notamment chez les agents assurant l'entretien des locaux. Leur prévention est indispensable. Pour accompagner et sensibiliser les employeurs sur ce sujet, l'INRS met à disposition deux nouveaux dépliants.
Le premier porte sur la prévention des allergies en général. Le second est consacré à la prévention de l'eczéma des mains.
<https://www.inrs.fr/actualites/prevenir-allergies-professionnelles.html>

16 rue de l'Hôtel de Ville - B.P. 50229 - 57952 MONTIGNY-LÈS-METZ CEDEX ☎ 03 87 45 27 04 🌐 www.cdg57.fr

Documentation et supports

Rédaction et
diffusions de 78
fiches techniques

Un espace
prévention dédié
sur le site internet

Sur le site internet
du CDG57
OU
Demande par
mail

cdg57 Signalisation temporaire de chantiers Risques routiers

Les types de chantier

Il existe deux types de chantier : fixes et mobiles. Par définition un chantier fixe ne subit aucun déplacement pendant au moins une semaine mobile dans deux cas de figure :

- Les chantiers à progression continue (à quelques dizaines de km/h),
- Les chantiers évoluant par bonds successifs (par demi-journée).

Signalisation des chantiers fixes

La signalisation des chantiers fixes doit :

- D'approche : elle doit renseigner l'usager et être placée sur l'accotement en amont du chantier.

- Signalisation de danger (panneaux



- Signalisation de prescription (panneaux



- Signalisation d'indication (panneaux



- De position : Elle délimite la zone de chantier longitudinale (cônes, piquets, barrières).



- De fin de prescription : placée en amont de la signalisation d'approche.

cdg57 Travaux sur échafaudages

Les échafaudages sont des équipements de travail utilisés pour le secteur du bâtiment. Mais les travaux nécessitant d'un échafaudage demeurent à l'origine du plus grand nombre d'accidents graves concernant les interventions de hauteurs.



Réglementation

Dans de nombreux cas, les échafaudages permettent de répondre à un objectif : s'agit d'effectuer un travail en hauteur. Mais, selon la conception et/ou l'utilisation, il peut subsister un risque lors du montage et du démontage. Des obligations d'utilisation en sécurité sont à respecter.

Un échafaudage est « un équipement de travail, composé d'éléments montés de manière à constituer des postes de travail en hauteur et permettant l'accès à l'acheminement des produits et matériaux nécessaires à la réalisation des travaux dans l'arrêté du 21 décembre 2004 / article 1). Ces équipements sont soumis à une conception (stabilité, charge admissible, garde-corps, planchers, moyens d'accès) et à une formation des utilisateurs notamment).

On distingue habituellement les échafaudages de pied (fixes), les échafaudages de console.

Norme AFNOR	
NF EN 12810-1	Échafaudages de façade en composants préfabriqués. EN 12810-2 Échafaudages de façade en composants préfabriqués. Méthodes particulières pour le cas des échafaudages de façade en composants préfabriqués.
NF EN 12811-1	Échafaudages de pied : Exigences de performance et de conception. Informations concernant les matériaux. EN 12811-3 Méthodes d'essai.
NF EN 1004	Échafaudages roulants de service d'une hauteur supérieure à 2,50 m en composants préfabriqués : matériaux, dimensions, charges de calcul et exigences de conception.
NF EN 1298	Échafaudages roulants de service. Règles et grandes lignes pour la préparation et l'opération.
NF P 93-520	Équipement de chantier. Échafaudages roulants préfabriqués de faible hauteur.
NF HD 1000	Échafaudages de service en éléments préfabriqués : matériaux, dimensions, charges de calcul et exigences de sécurité.
NF EN 1263-1	Filets de sécurité : Exigences de sécurité, méthodes d'essai. NF EN 1263-2 Filets de sécurité : Exigences de sécurité, méthodes d'essai.
NF P93-312	Filets de sécurité - Supports.
NF EN 13374	Garde-corps préfabriqués temporaires : applications du produit, méthodes de montage, démontage et exigences de sécurité.
NF EN 74-1	Raccords, joints d'assemblage et semelles pour étaieusement et échafaudages : Exigences et modes opératoires d'essai.

cdg57 Gestion des situations d'ébriété et d'alcoolodépendance au travail Prévention des risques

L'alcoolodépendance

L'alcoolodépendance est une addiction à l'alcool qui a des conséquences néfastes sur la santé, la vie sociale et la vie affective. En France, environ 1,5 millions de personnes sont alcoolodépendantes et 2,5 millions de personnes ont une consommation à risque (fréquence et/ou quantité d'alcool consommée trop importante). Cette addiction touche préférentiellement les hommes et serait à l'origine de 33 000 à 49 000 décès chaque année en France.

L'alcoolodépendance est avérée lorsque le désir de boire de l'alcool devient impossible à maîtriser et doit être assouvi au détriment de toute autre considération. Sa consommation doit alors être poursuivie même lorsqu'elle entraîne des conséquences manifestement problématiques. Une dépendance physique s'installe au fur et à mesure du développement de la maladie, les tentatives d'arrêt des boissons alcoolisées provoquent alors des symptômes de manque (sueurs, tremblements, vertiges, etc.) qui sont difficiles à supporter, au même titre que les situations de dépendance médicamenteuses ou de drogues.

La priorité est donc d'apporter une aide médicale et psychologique aux personnes atteintes d'alcoolodépendance.



La prévention de l'alcoolodépendance et de l'ébriété au travail

La prévention des risques liés à l'alcool est un sujet complexe et délicat car il touche directement aux situations individuelles et psychologiques des individus.

Les conséquences sur le plan professionnel sont importantes : prises de risques accrus, isolement professionnel, manque d'implication, arrêts maladie, dégradation du lien social, stigmatisation, etc.

Il faut garder à l'esprit que l'alcoolodépendance est une maladie, les personnes concernées sont donc des malades. Il convient donc de les aider et de les accompagner plutôt que de les sanctionner ou de les culpabiliser. Le dialogue, l'écoute et la confiance sont les principaux leviers qui permettent d'améliorer ou de sortir d'une situation d'addiction alcoolique.

Cela requiert de chacun, collègues et hiérarchie, une sensibilisation préalable pour sortir des clichés moralisateurs et de la peur d'aborder ces situations.

Les obligations de l'employeur

L'autorité territoriale, en tant qu'employeur, a plusieurs obligations en matière de prévention de l'alcoolisme et de l'état d'ébriété sur le lieu de travail. Ces obligations découlent du code du travail.

Consommation sur le lieu de travail

Aucune boisson alcoolisée n'est autorisée sur le lieu de travail à l'exception du vin, de la bière et du cidre ou du poiré qui sont tolérés (Code du travail, art. R. 4228-20).

État d'ébriété sur le lieu de travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (Code du travail, art. R. 4228-21). L'application de cette obligation est encore plus importante lorsque l'agent est amené à travailler avec des personnes vulnérables ou à utiliser des engins et équipements dangereux.

Contrôle

L'employeur doit s'assurer que la santé de ses salariés n'est pas altérée. Il est important d'être vigilant car la responsabilité de l'employeur peut être engagée si un salarié en état d'ivresse cause un accident à la suite d'un « pot de service ».

Accompagnement Risques Psycho Sociaux

Le CDG57 propose un soutien et un support technique pour :

- La mise en place d'un comité de pilotage,
- Le choix de la méthode
- La mise en œuvre la méthode
- La restitution des résultats
- L'élaboration un plan d'action.

Convention
« prévention »



Guide a destination
des encadrants

Qu'est-ce que les risques psychosociaux ?

Ce sont des risques pour la santé physique, mentale et sociale engendré par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels au travail.

Les facteurs de risque et les impacts potentiels sont multiples :



aux, mieux vaut prévenir que guérir.
tifier les facteurs de risque pour pouvoir les
s génératrices de troubles n'apparaissent et
ues, comportementales et psychologiques

les sur la santé à court et long terme :



AXE 5 – Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Objectif 15 : Améliorer la couverture, l'articulation et l'efficacité du système d'acteurs spécialisés de l'accompagnement et du conseil

Objectif 16 : Renforcer et mieux positionner l'inspection en matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale

- **Professionnalisation des agents de prévention** et formation continue
- Développer les **réseaux d'entraide des préventeurs**
- Développement et soutien de **l'inspection**



AXE 5 – Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Le CDG57 anime un réseau de préventeurs :

- Organisation de réunions thématiques plusieurs fois par an
- Accès à la partie « prévention » du site web
- Bulletin de veille informative plusieurs fois par an
- Réseau de professionnels = mutualisation des expériences

**Adhésion sur simple
demande par
formulaire**



AXE 5 – Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Obligation réglementaire : Désigner un ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection) en interne ou passer convention avec le centre de gestion pour sa mise à disposition (Décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Ses missions principales :

- Contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité en inspectant les services
- Alerter sur les situations d'urgence constatées et proposer des mesures immédiates
- Etablir des recommandations de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité



**Mise à disposition possible par le CDG57
→ conventionnement**

**Convention
« inspection »**

Merci pour votre attention !

Avez-vous des questions ?

Prévention des risques professionnels / Inspection

Mme Emilie EVAIN

M. Marco VISCERA

Conseillers en Prévention / Agents Chargés d'une Fonction d'Inspection

CDG57 – 16, rue de l'Hôtel de Ville – 57952 MONTIGNY-LES-METZ CEDEX

03.87.65.27.06 (choix 3 puis 2)

prevention@cdg57.fr

ANTICIPATION ET DETECTION PRECOCE :

Une longueur d'avance pour prévenir la
désinsertion professionnelle!



AURÉLIE CAPUOZZO, Ergonome,
SOPHIE DAUCHY, Conseillère en évolution professionnelle

Axe 4 du plan santé au travail: prévenir la désinsertion professionnelle

Dispositifs de prévention primaire (axe 2 du plan) permettent de limiter la survenance de l'usure professionnelle

= Reste traitement partiel

➔ L'usure professionnelle continue d'affecter la santé des agents, leur sécurité dans l'emploi, leur employabilité et engendre de la désinsertion professionnelle.

➔ L'axe 4 du plan vise donc à mieux prendre en compte les parcours individuels et favoriser le maintien dans l'emploi.

Axe 4 du plan santé au travail: prévenir la désinsertion professionnelle



L'axe 4 prévoit notamment, dans le cadre des parcours individuels des agents:

- Le développement des entretiens de carrière,
- La formation en vue de prévenir l'usure professionnelle,
- Le recours aux outils RH existants et renforcés par la loi de transformation de la fonction publique comme :

Le temps partiel thérapeutique,

Le dispositif de reclassement (et sa période préparatoire),

Les établissements de réadaptation professionnelle,

Les dispositifs d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap...

Axe 4 du plan santé au travail: prévenir la désinsertion professionnelle



Au cours de sa vie active 1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap, qu'elle soit durable ou réversible.

- ➔ Nécessité de traiter et résoudre les cas précis de restrictions d'aptitude ou d'inaptitude des agents
- ➔ Nécessité de prévenir le risque d'exclusion de l'emploi



**Des actions à mener à l'échelle
individuelle comme à l'échelle collective**

1. Intégrer le risque de désinsertion professionnelles à la GRH

 Des pistes:

→ Communiquer

→ Exploitation des données et outils RH : **RSU, plan et règlement de formation, GPEEC, entretien individuel** (repérer les risques d'obsolescence ou de rupture de compétences, repérer les opportunités d'évolution) **formations...**

→ **Identifier les métiers à risques : turnover, anticipations des accidents, usures, EPCI...**

→ Identifier les niveaux de diplôme adéquats aux postes pour limiter les besoins de remise à niveau lors des mobilités

→ Exploiter les dispositifs de transfert de compétences : **Tutorat, apprentissage, immersion professionnelle, « Vis ma vie »...**

→ Mener une politique RH en faveur des « reclassés » : réserver les postes vacants en priorité aux reclassés, puis à la mobilité interne, et enfin à la mobilité externe.

2. Sensibiliser et accompagner l'ensemble du personnel

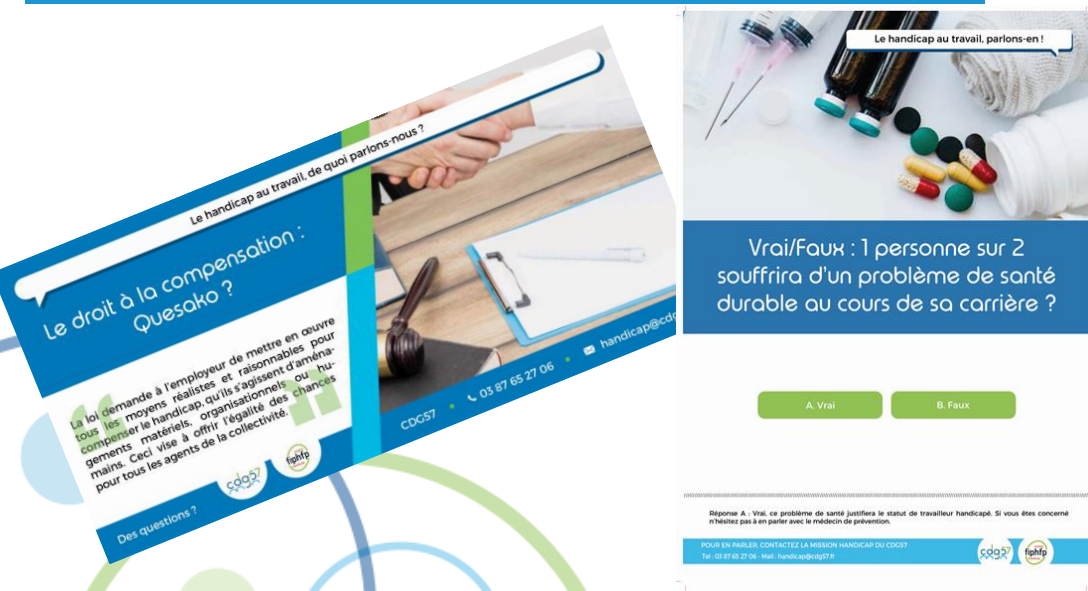
Le CDG57 à vos côtés:

- Mise à disposition de supports de communication
- Animation de sensibilisations et d'informations à la demande
- Un correspondant handicap à votre disposition pour aider les agents dans leurs démarches



Des pistes:

- ➔ **Rassurer les agents : affichage et communication!**
- ➔ **Sensibilisation** des managers (et des agents) sur le handicap, les métiers à risques, l'inaptitude
- ➔ **Informar des contraintes du poste** dès le recrutement (nécessité d'une mobilité future...)
- ➔ **Identifier un référent handicap** au sein de la collectivité (ressource sur les droits et aides possibles, écoute, accompagnement)
- ➔ **Formations** pour pallier à l'illettrisme



3. Traiter précocement les situations de travail à risque

Des pistes:



- Programmer des **visites de pré-reprise** pour anticiper les besoins d'adaptation des postes
- **Repérer les signes d'usure professionnelle** (détection des problématiques de santé par les encadrants, relation de confiance entre service RH et agents, information sur le rôle du médecin du travail...)
- **Partager les postes contraignants** (exemple : agent d'accueil 40% en front office et 60% en back office).
- Favoriser les **mobilités volontaires** (proposition des postes vacants en interne)
- **Développer des déroulements de carrière sur plusieurs métiers** (exemple des ATSEM ou des ripeurs)

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

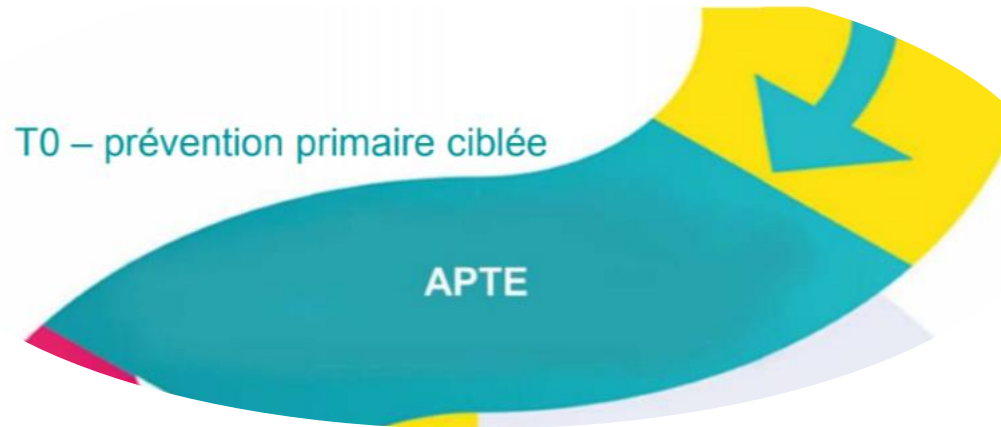
Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à
chaque étape !!!

**AGIR SUR LES CAUSES,
L'ORGANISATION**



Accompagnement par le pôle prévention et inspection:

- Diagnostics
- Mise en place de plan d'actions
- Conseil

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!

Financement de prothèses auditives

Compensation humaine sur certaines tâches d'un agent d'entretien

Réorganisation matérielle et organisationnel pour faciliter la compatibilité avec le traitement médical

Aménagement technique et organisationnel d'un agent polyvalent des espaces verts

Détermination des conditions de l'auxiliarat pour un agent atteint de surdité

Réorganisation du travail collectif à distance pour un agent 100% en télétravail

Aménagement spatiale du bureau d'un conseiller numérique

Accompagnement par le pôle handicap et maintien dans l'emploi :

- Accompagnement à la demande de RQTH
- Etudes ergonomiques de tous types de postes
- Recherche de solutions d'aménagements techniques, organisationnels, humains co-construites avec l'employeur
- Mobilisation des financements du FIPHFP

Mobilisez le correspondant handicap et l'ergonome du CDG57 à votre disposition !

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!

Réaffectation des tâches entre agents

Recherche des affectations possibles

Réorganisation du service ou des services

Mise en place de tables rondes et médiation

Détermination des nouvelles tâches réalisables et compatibles avec la condition de santé

Recherches de solutions d'aménagements organisationnels, humains, techniques sur le nouveau poste visé

Accompagnement par le pôle handicap et maintien dans l'emploi :

- Etude ergonomique pour identifier les besoins de réorganisation
- Recherche de solutions organisationnelles au sein du service
- Changement d'affectation
- Recherche de solutions d'aménagements techniques, organisationnels, humains co-construites avec l'employeur
- Mobilisation des financements du FIPHFP

Mobilisez l'ergonome du CDG57 à votre disposition !

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!

ACTION 2:
ANTICIPER

Agent acteur de son projet et de sa mobilité

Cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître

Elaborer une stratégie d'évolution

Analyser la faisabilité du projet professionnel

Construire un plan d'actions

INCOMPATIBILITÉ
TOTALE ET
DÉFINITIVE AU
POSTE

Mobilisation précoce du CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE :

- A l'initiative de l'agent auprès de sa collectivité
- Favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.
- Financé à 100% pour le BOETH (RQTH).

Mobilisez le CEP (Conseiller en évolution professionnelle) du CDG57 !

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à
chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!

Phase de diagnostic

Construction de projet de mobilité

Formations de remise à niveau (bureautique/com munication)

Accompagnement à la réinsertion professionnelle

Immersions

En collaboration avec l'employeur

Mobilisation des dispositifs de formation

La période de préparation au reclassement :

- Après avis du conseil médical
- Un droit de l'agent / Une obligation employeur
- Possibilité de mobiliser parallèlement accompagnement psychologique au deuil du métier!

Investissement indispensable de l'agent !

→ préalable nécessaire au succès du dispositif !!!



Mobilisez le CEP du CDG57 !

4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

Le CDG57 à vos côtés à chaque étape !!!



4. Engager la démarche de maintien dans l'emploi au plus tôt

ANTICIPATION DES RISQUES D'INAPTITUDE ET INTEGRATION A LA GRH =

- PLUS DE SOLUTIONS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI A COURT, MOYEN ET LONG TERME A ENVISAGER
- PLUS DE POSSIBILITES DE FINANCEMENT DES ACTIONS (FIPHFP)
- PLUS DE PROBABILITES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- REDUCTION DES COUTS D'ASSURANCE MALADIE POUR L'EMPLOYEUR
- LIMITATION DES RUPTURES DE COMPETENCES = PLUS-VALUE DE LA RESSOURCE HUMAINE DE LA COLLECTIVITE AU PROFIT DU SERVICE PUBLIC

Des questions ?



Merci pour votre attention

Aurélie CAPUOZZO
Ergonome
aurelie.capuozzo@cdg57.fr

Sophie DAUCHY
Conseillère en évolution professionnelle
sophie.dauchy@cdg57.fr

COMMENT MESURER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ? PRÉSENTATION DE RETOURS D'EXPÉRIENCES.



PIERRE SOUCHON, Siaci Saint-Honoré - Caracal Stratégies

Le plan santé au travail 2022-2025 : Six mesures pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ?

Axe 3 : favoriser la qualité de vie et des conditions de travail

Objectif 10 : favoriser
l'appropriation de la
démarche de qualité de
vie et des conditions de
travail

Objectif 11 : mieux anticiper
et accompagner les
changements
organisationnels et
technologiques

Mesure 18 : soutenir la diffusion et l'approfondissement
de la culture de la qualité de vie et des conditions de
travail

Mesure 19 : développer la culture du management

Mesure 20 : favoriser la mise en place d'espaces de
discussion sur le travail pour les agents et les encadrants

Mesure 21 : favoriser la signature d'accords et de
chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail

Mesure 22 : inciter les employeurs à réaliser des études
d'impact préalables en matière de QVCT et de SST pour
tout projet important modifiant les conditions de travail
incluant la prise en compte des effets sur les collectifs de
travail

Mesure 23 : accompagner les encadrants dans
l'anticipation et la prise en compte de l'impact des
projets et de la conduite du changement sur la santé et
la sécurité

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : De quoi parle-t-on ? (1/2)

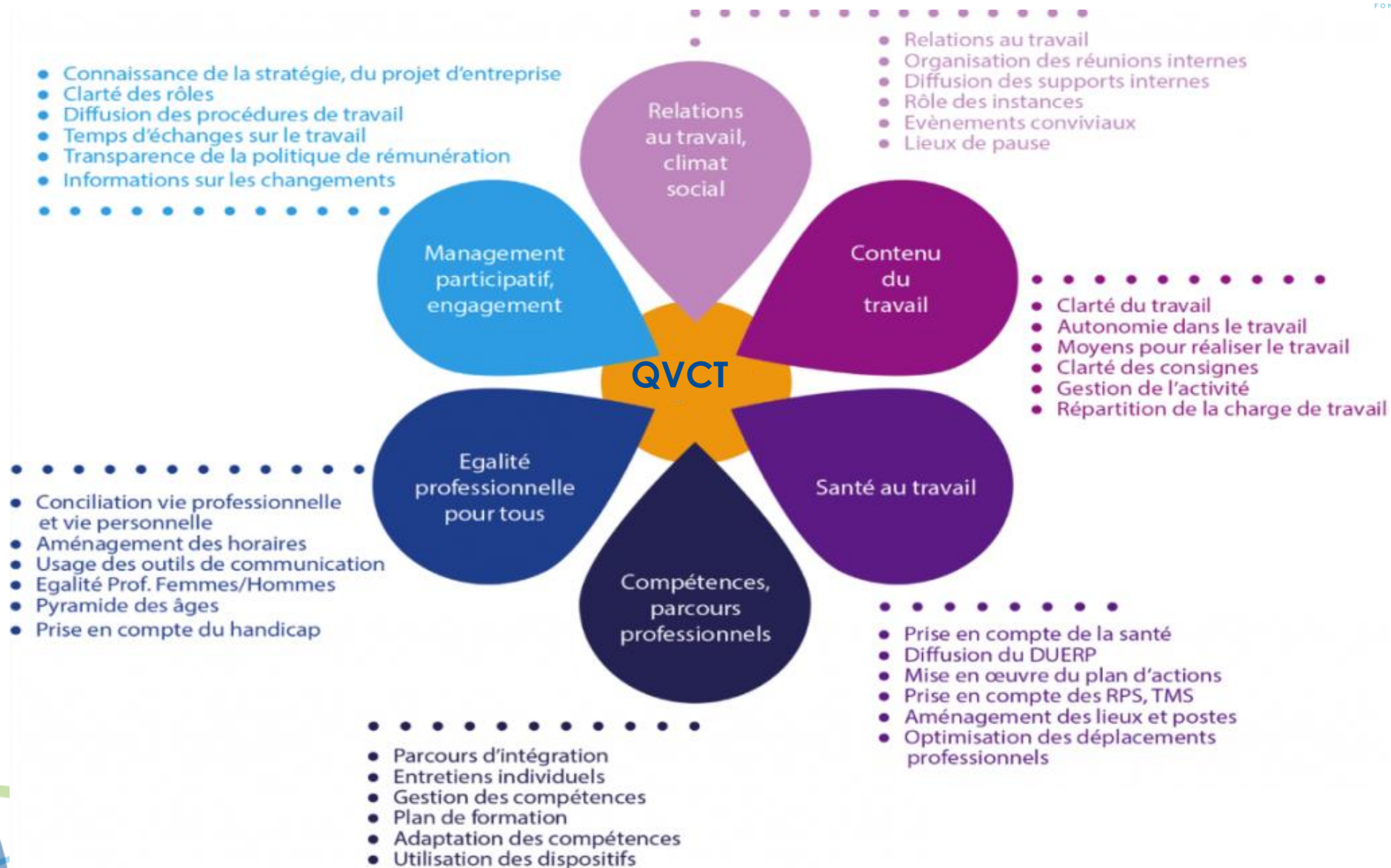


La première conférence internationale sur la QVT a lieu à New York en 1972, où est prise la décision de créer le Conseil International de la Qualité de Vie au Travail avec comme mandat la construction d'un corpus théorique favorisant la promotion de la recherche dans le domaine de la santé mentale au travail et de la qualité de vie au travail, les deux étant déjà intimement liés. Créé en 1973, ce conseil propose une définition de la QVT qui agrège quatre aspects : intégrité physique, intégrité psychique, développement du dialogue social et équilibre vie au travail et vie hors travail.

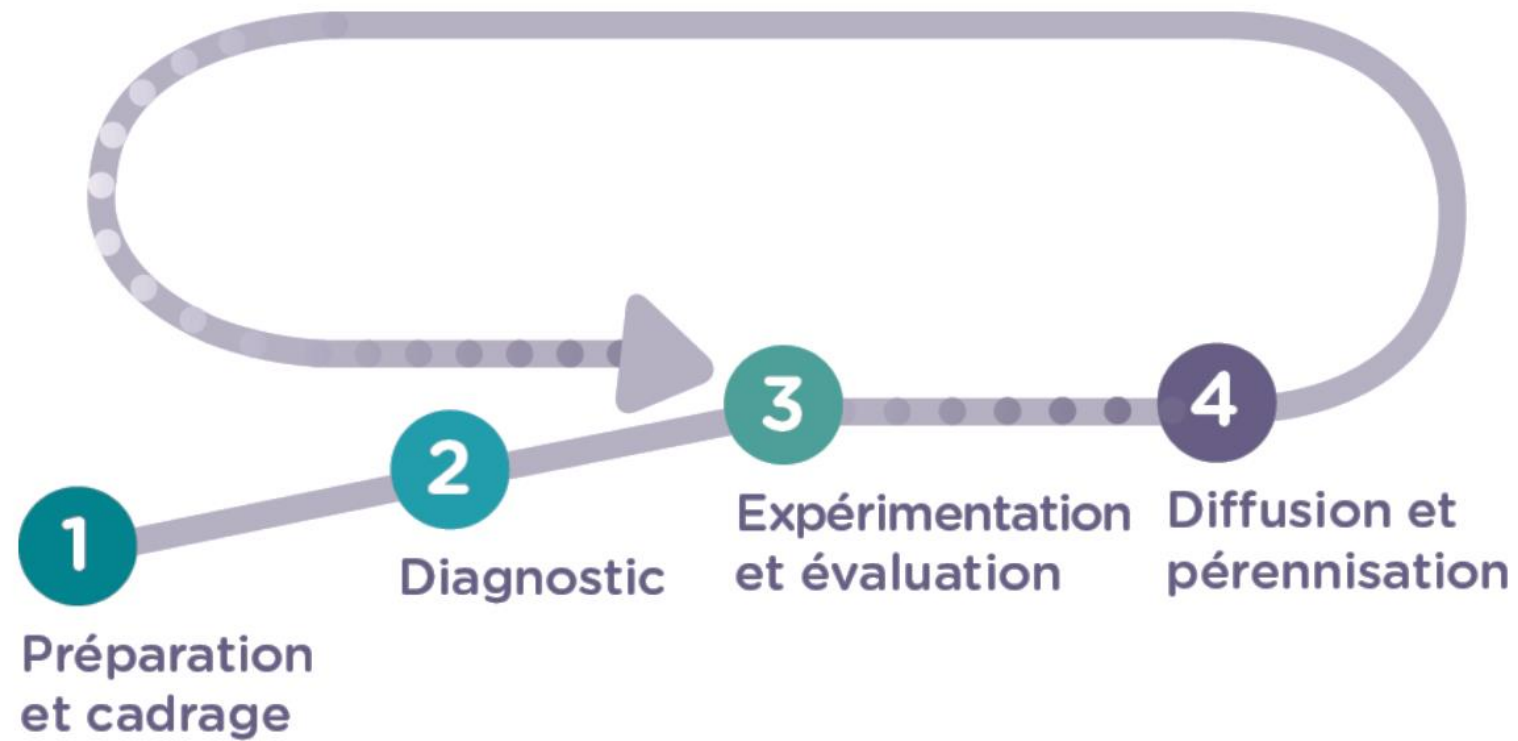
**La QVCT selon l'Accord
National Interprofessionnel
(ANI) sur l'Egalité
Professionnelle et la
Qualité de Vie au Travail**

« les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : De quoi parle-t-on ? (2/2)



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : Mettre en œuvre une démarche ?



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : Conduire le diagnostic



Le questionnaire anonyme, pour recueillir la perception sur le travail des agents, selon chacun des domaines de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail



- Organiser l'anonymat
- Construire la confiance
- Restituer en transparence



Les groupes de travail thématiques, pour aborder chacun des axes de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et approfondir les enseignements de l'enquête, ou mener un auto-diagnostic si l'enquête n'est pas possible dans la collectivité



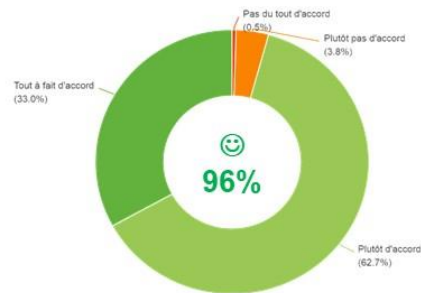
- Définir la méthode & les objectifs
- Organiser l'animation
- Restituer en transparence

Retour d'expérience : ce que la mise en œuvre d'une enquête peut nous apprendre sur la QVCT

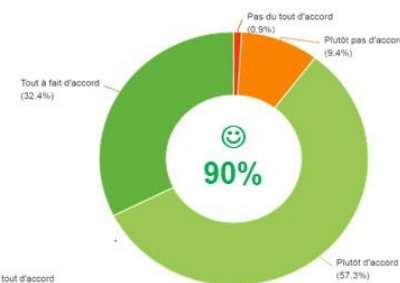
Conditions de travail : nos points forts

Les questions présentant la meilleure satisfaction

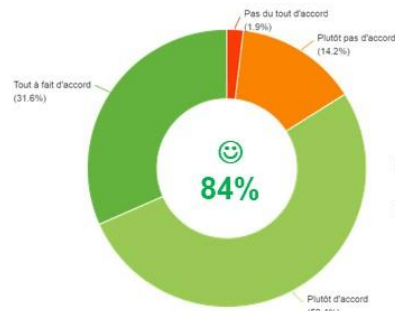
Je connais les règles d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre dans mon travail



Je dispose d'un matériel adapté et en quantité suffisante pour exercer mon métier.



Mon environnement de travail (locaux, cadre) est agréable.



Au centre de la couronne figure la somme des deux modalités de réponse les plus positives.

- Pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

Formation & développement professionnel : Les questions pour lesquelles il faudrait agir

Mon responsable hiérarchique direct joue un rôle actif dans le développement de mes compétences.

Je trouve que XXX reconnaît et valorise la qualité de mon travail.

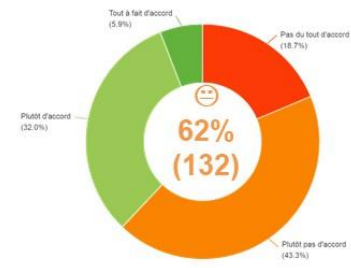


- Pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

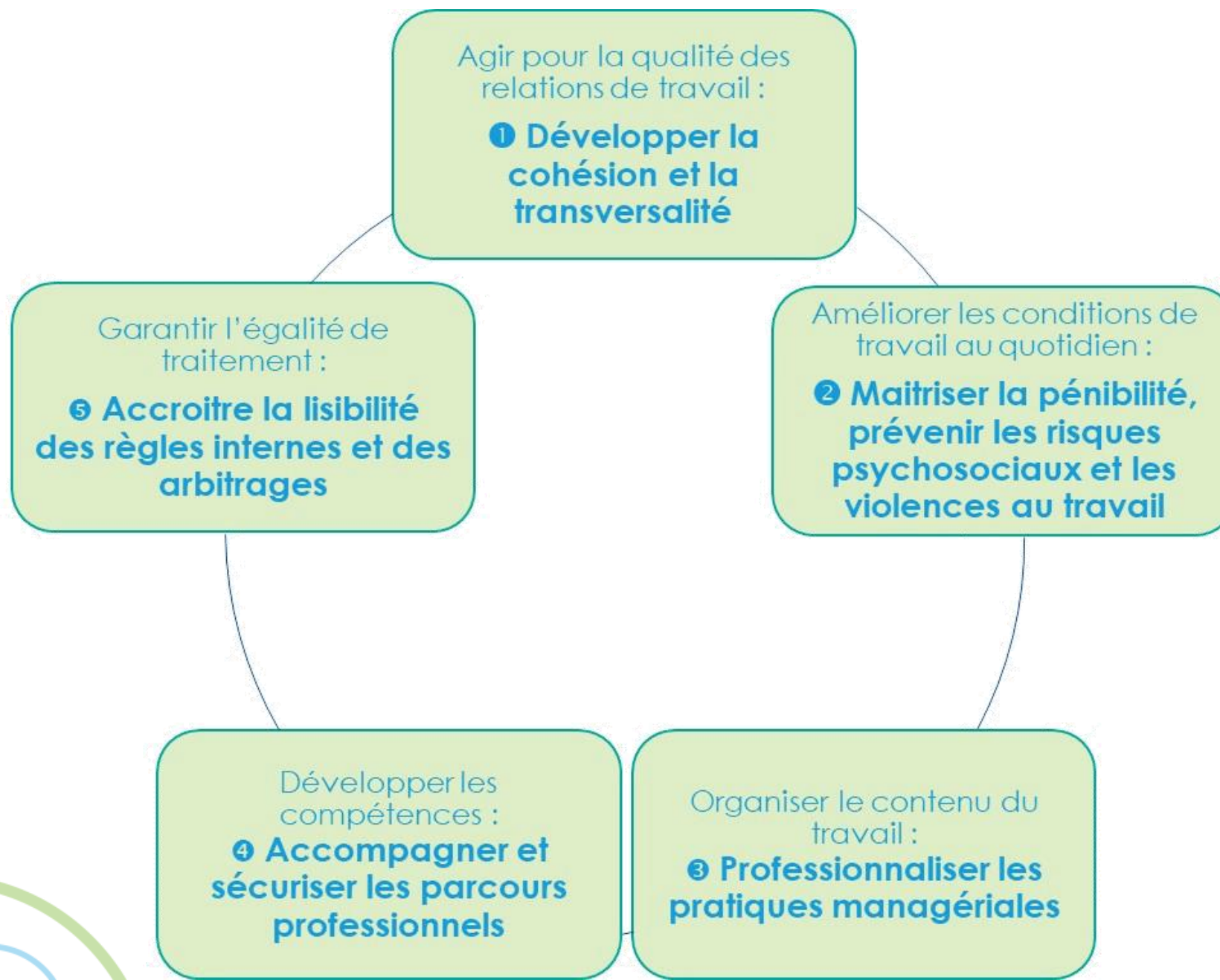
Les critères d'évaluation du travail sont clairs et partagés par tous.



Les critères de rémunération sont transparents et objectifs



Retour d'expérience : un plan d'actions QVCT (1/2)



Retour d'expérience : un plan d'actions QVCT (2/2)

Enjeu 1 : développer la cohésion et la transversalité

- Améliorer la connaissance mutuelle des contraintes et des métiers
- Améliorer la qualité du partage de l'information
- Accroître l'autonomie dans l'accès à l'information
- Renforcer la cohésion d'équipe

Enjeu 2 : Maîtriser la pénibilité, prévenir les risques psychosociaux et les violences au travail

- Améliorer les modalités de mise en œuvre des astreintes
- Améliorer l'appréhension des tensions dans la relation usager
- Améliorer l'appréhension des tensions dans la relation usager
- Améliorer l'accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles
- Donner aux personnels les outils pour mieux appréhender les situations auxquelles ils sont confrontés
- Mieux prendre en compte la pénibilité psychologique des métiers
- Faire de l'amélioration des conditions de travail un enjeu collectif
- Préserver et renforcer le lien entre les salariés dans les nouvelles organisations de travail

Enjeu 3 : professionnaliser les pratiques managériales

- Améliorer et homogénéiser les pratiques de conduite de réunion
- Structurer les modalités de conduite des projets transversaux, leur donner davantage de visibilité et les doter d'outils de pilotage
- Améliorer la visibilité des projets transversaux
- Renforcer les conditions de l'engagement collectif et de l'autonomie au quotidien
- Améliorer la gestion de la charge de travail
- Partager une culture managériale commune
- Améliorer les processus et le fonctionnement des organisations
- Diversifier les modes de communication pour mieux partager l'information
- Améliorer l'engagement individuel

Enjeu 4 : accompagner et sécuriser les parcours professionnels

- Améliorer les conditions de recours aux représentants du personnel
- Améliorer la reconnaissance des compétences
- Agir pour la qualité des parcours professionnels

Enjeu 5 : accroître la lisibilité des règles internes et des arbitrages

- Mieux partager les règles et principes de la politique de rémunération
- Améliorer la compréhension des décisions
- Partager un cadre de valeurs communes
- Garantir l'équité dans l'accès à la formation

Les mesures « QVCT » du Plan Santé Travail 2022-2025 : quelques actions à déployer en collectivité

Mesure 18 : soutenir la diffusion et l'approfondissement de la culture de la qualité de vie et des conditions de travail

➔ Sensibiliser les agents sur le périmètre couvert par la QVCT

Mesure 19 : développer la culture du management

➔ Organiser une formation des encadrants intégrant les enjeux de la QVCT

Mesure 20 : favoriser la mise en place d'espaces de discussion sur le travail pour les agents et les encadrants

➔ Mettre l'organisation du travail en débat par des réunions régulières sur des sujets précis, selon une méthode encadrée

Mesure 21 : favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et des conditions de travail

➔ Construire collectivement une charte de la qualité de vie au travail

Mesure 22 : inciter les employeurs à réaliser des études d'impact préalables en matière de QVCT et de SST pour tout projet important modifiant les conditions de travail incluant la prise en compte des effets sur les collectifs de travail

➔ Systématiser les études d'impact, définir des « bonnes pratiques » de conduite du changement en collectivité

Mesure 23 : accompagner les encadrants dans l'anticipation et la prise en compte de l'impact des projets et de la conduite du changement sur la santé et la sécurité

Qualité de Vie et Conditions de Travail en collectivité : Quelques « convictions » pour conclure (provisoirement)

- L'enjeu « Qualité de Vie et Conditions de Travail » est défini par des axes clairs qui interrogent en profondeur l'organisation et la nature du travail
- L'enjeu « Qualité de Vie et Conditions de Travail » constitue une opportunité de progrès pour les collectivités à saisir
- Des démarches qui peuvent être engagées quelle que soit la taille de la collectivité, en adaptant les méthodes d'intervention

... A vous de jouer, avec le soutien du Centre de Gestion de la Moselle !

La santé au travail pour les collectivités territoriales de Moselle

Offre de prévention & accompagnement d'AGESTRA



CLAIRE GRUNDER, Resp. communication

JEAN-PIERRE BRION, Ergonome

agestra

Agir Ensemble pour
la Santé au Travail



Loi du 2 août 2021

SSTI

Service de Santé au Travail Interentreprises

SPSTI

*Service de **Prévention** et de Santé au Travail Interentreprises*



Et concrètement ... pour vous ?



Loi du 2 août 2021





Nos missions à vos côtés

S

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services

P

Evaluation des risques professionnels – Accompagnement et conseils

S

Protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel

T

Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents

I

Hygiène générale des locaux de service, dans les restaurants administratifs et information sanitaire



Nos missions à vos côtés

Quelques exemples d'actions menées par AGESTRA





Quelle mise en œuvre ?



Médecin
du travail



Assistant technicien
en hygiène
et sécurité



Infirmier en
santé au
travail



Toxicologue



Assistante
sociale



Ergonome



Psychologue
du travail



Epidémiologiste

**Intervention de l'équipe pluridisciplinaire
d'AGESTRA**

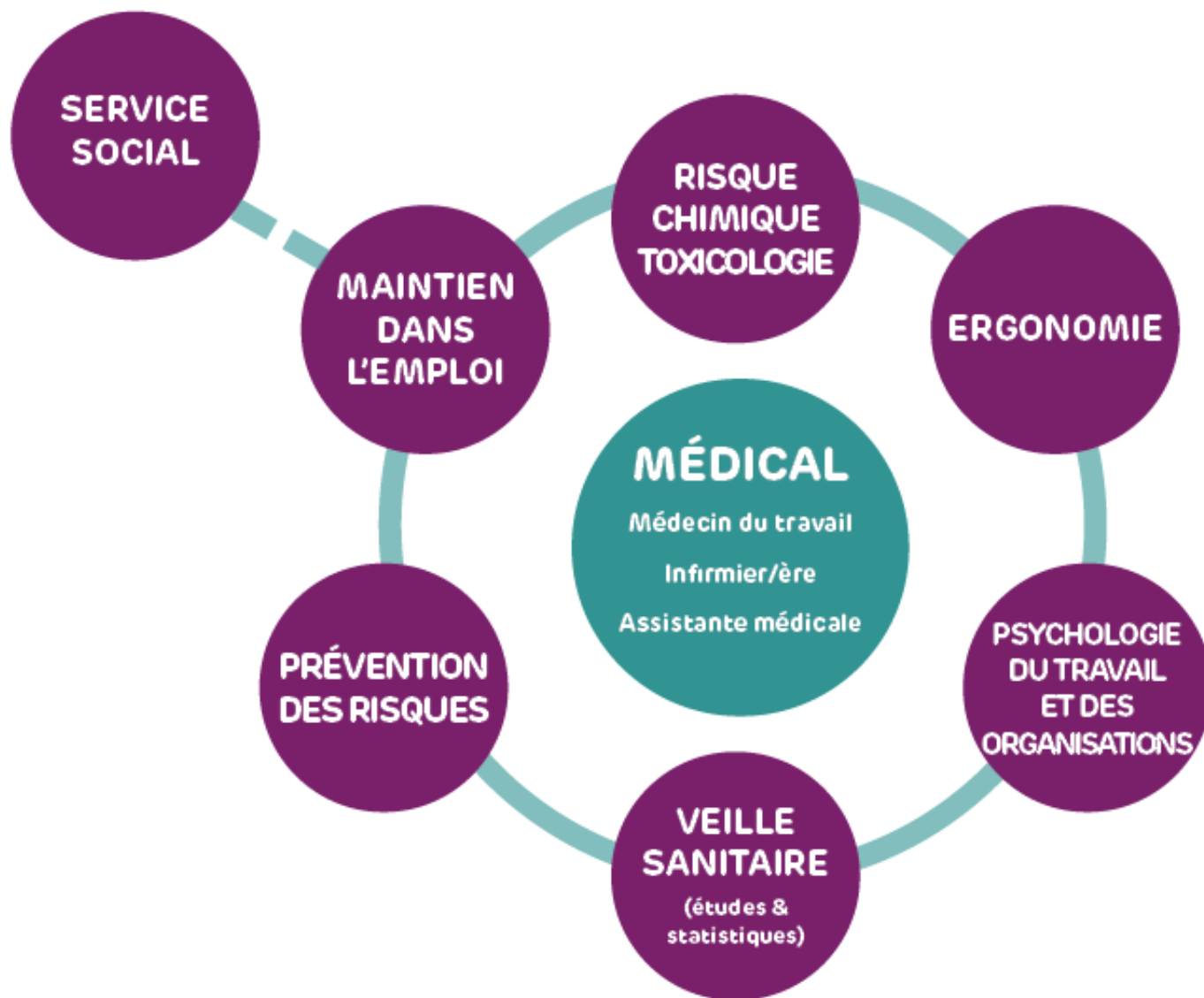
Etude à venir en 2023

Les périscolaires



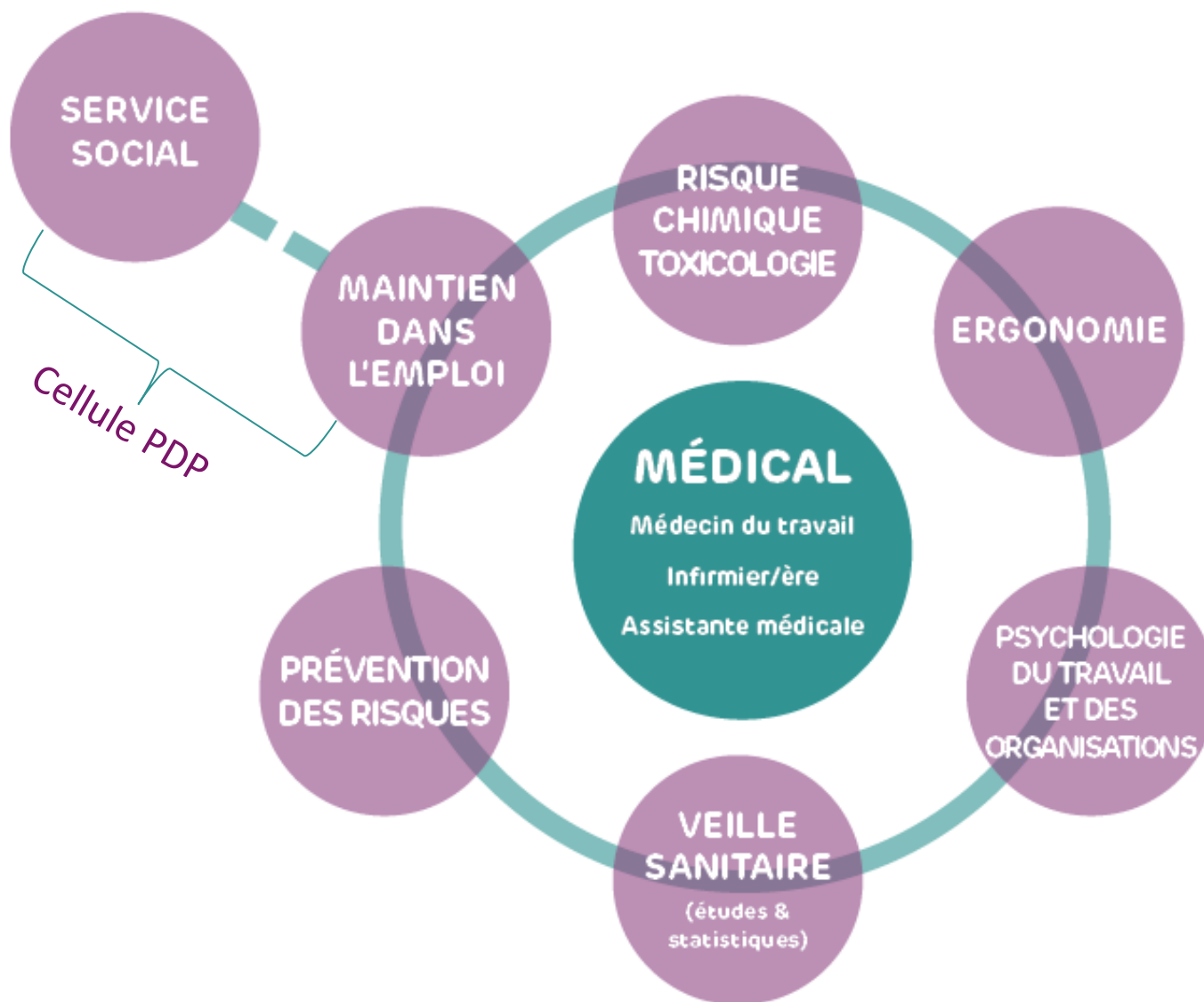


Les actions par pôle





Les actions par pôle



MÉDICAL

Médecin du travail

Infirmier/ère

Assistante médicale

Visites médicales



Médecin
du travail



Infirmier en
santé au
travail

- ✓ Son rôle = préventif : « Eviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en conduisant des actions sur le milieu de travail.
- ✓ Suivi de l'état de santé des agents = convention liant chaque collectivité à son SPSTI.
- ✓ Actions en milieu de travail pour la prévention des risques professionnels : études de poste, campagnes d'information et de sensibilisation...

Sous la coordination du médecin du travail

MÉDICAL

Médecin du travail

Infirmier/ère

Assistante médicale



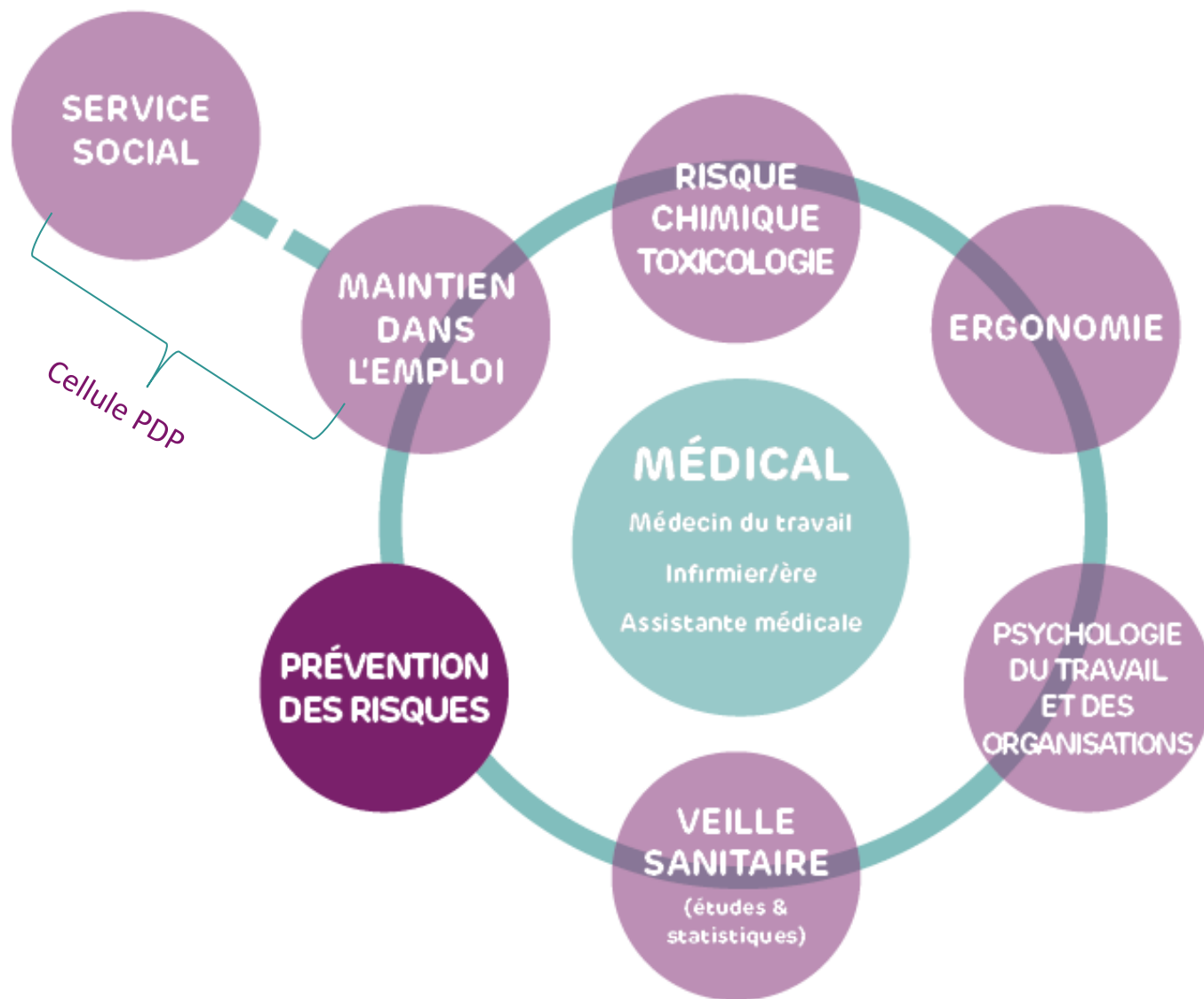
- Croisement des informations entre l'équipe médicale et pluridisciplinaire selon la nature des risques auxquels sont soumis les agents
- Coordination de l'étude avec le médecin du travail en charge du périscolaire



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle



Les risques professionnels



Assistant technicien
en hygiène
et sécurité

- ✓ Conçoit et réalise des actions d'information et de sensibilisation.

Sous la coordination du médecin du travail

- ✓ Participe à l'identification et à l'évaluation des risques professionnels : **rédaction de la fiche de risques professionnels** propres à chaque service mentionnant les effectifs des agents exposés à ces risques.



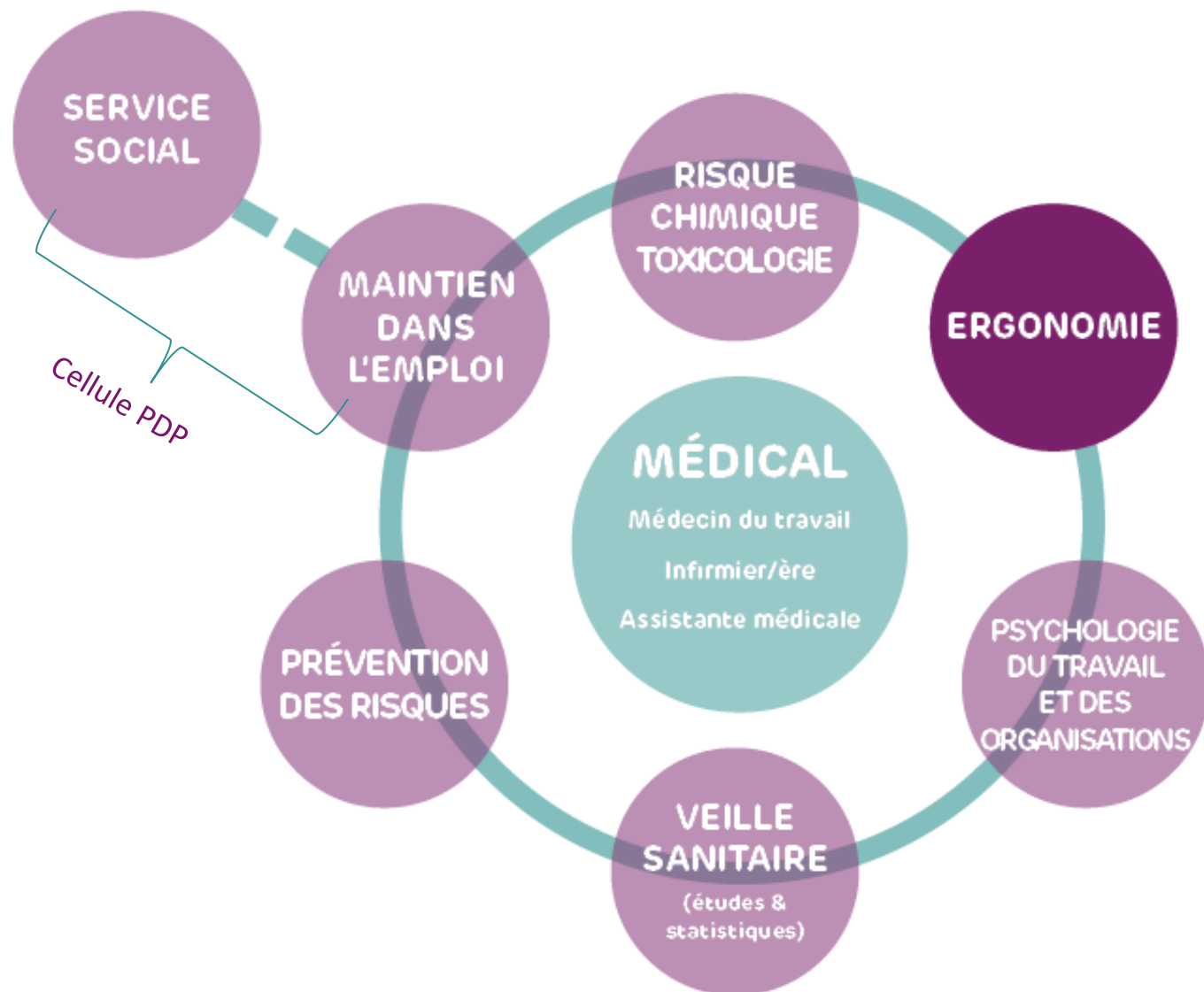
- Intervention sur le terrain pour des mesures métrologiques : ambiances sonores, lumineuses, thermiques, vibratoires, prélèvements atmosphériques, ...
- Grilles d'évaluation des risques professionnels : en lien avec l'équipe médicale.
- Mise en place d'actions de sensibilisation



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle





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 solutions.
- ✓ Mise en place et suivi d'une démarche globale et participative de prévention (TMS, lombalgies...).
- ✓ Démarche d'information, de sensibilisation et de transfert de compétences auprès des collectivités, de leurs agents et de leurs représentants.



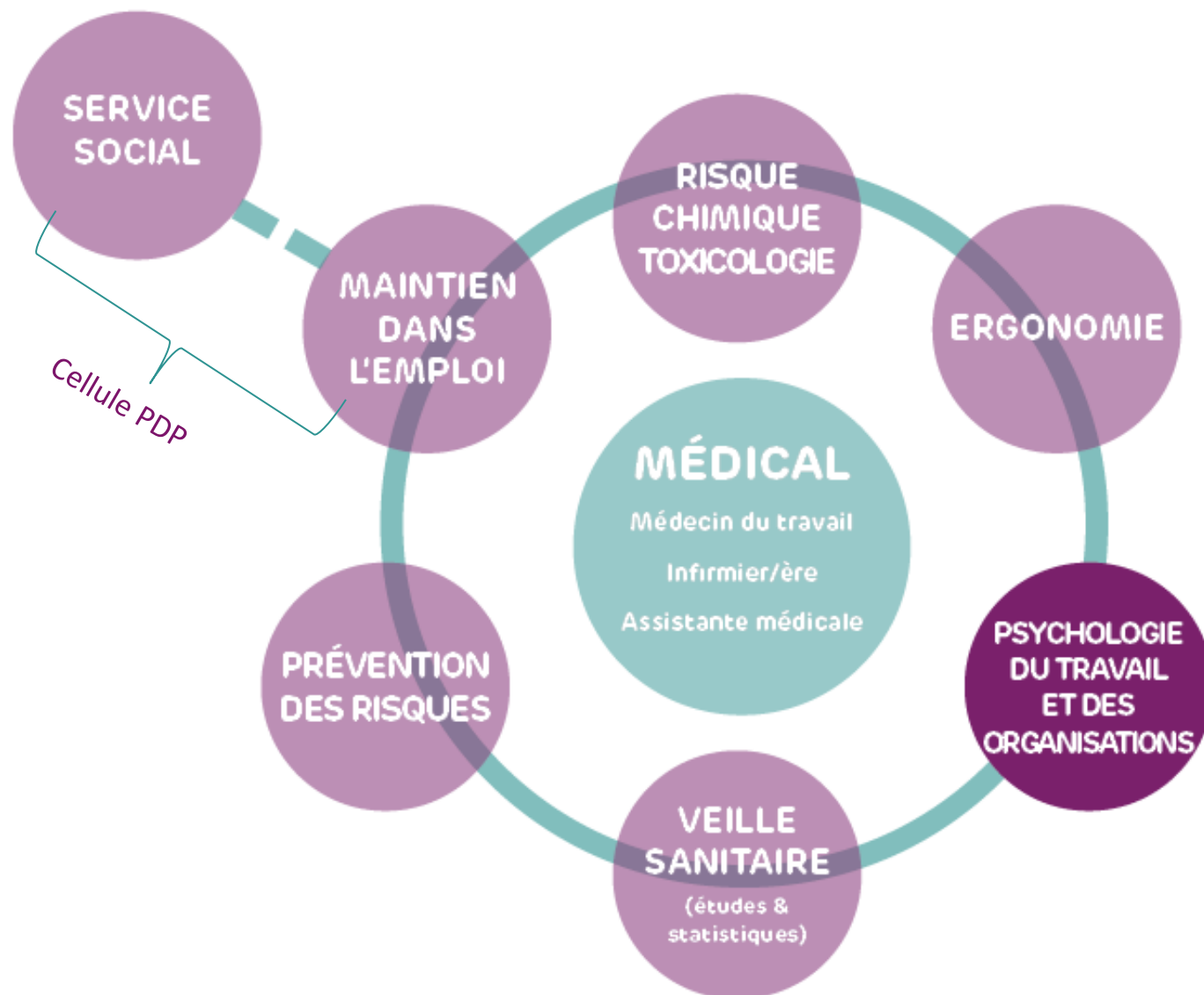
- Aménagement des locaux et des postes de travail : approche ergonomique par modélisation informatique
- Etudes spécifiques sur les risques de TMS
- Mise en place d'actions de sensibilisation



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle





Psychologue
du travail

- ✓ Accompagnement dans l'évaluation des risques psychosociaux (RPS)
- ✓ Démarche de prévention : élaboration et mise en place de pistes d'action
- ✓ Actions d'information et de sensibilisation à la prévention des RPS auprès des collectivités, de leurs agents et de leurs représentants.



N'entrent pas dans le cadre de ses missions ni la médiation dans les situations de conflits, ni la gestion de situations de crise.



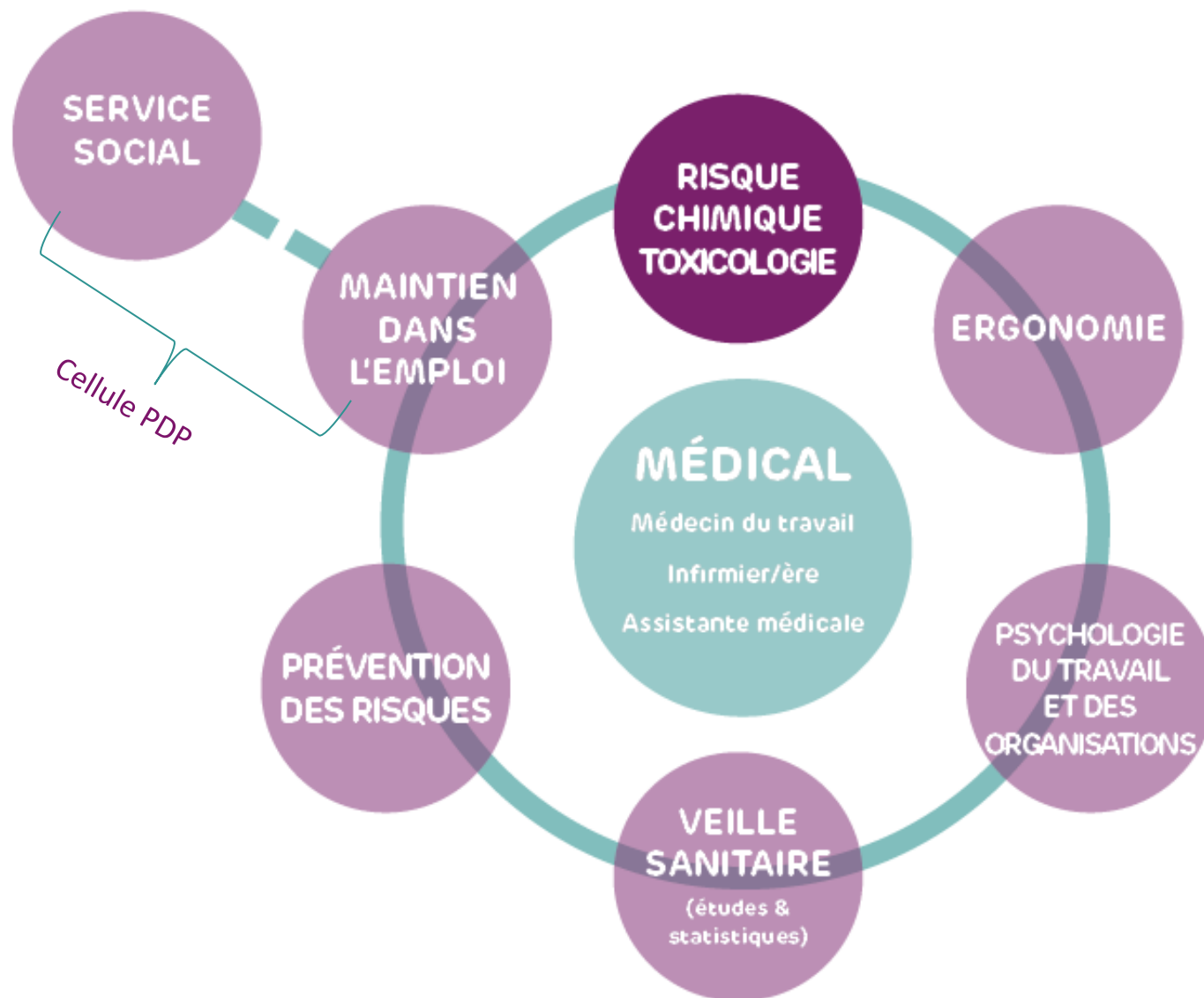
- Appui méthodologique dans la démarche de prévention des RPS
- Animation de groupes de travail
- Propositions de pistes d'action concrètes selon la situation
- Transfert de compétences



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle



Evaluation du risque chimique - toxicologique



Toxicologue

- ✓ Accompagnement dans l'inventaire des produits, le recensement et la recherche des Fiches de Données de Sécurité (FDS).
- ✓ Analyse des FDS (recherche la nature des dangers des produits chimiques).
- ✓ Recommandations adaptées au(x) danger(s) intrinsèque(s) des produits
- ✓ Rédaction d'un rapport pour le médecin du travail (à sa demande) et la collectivité



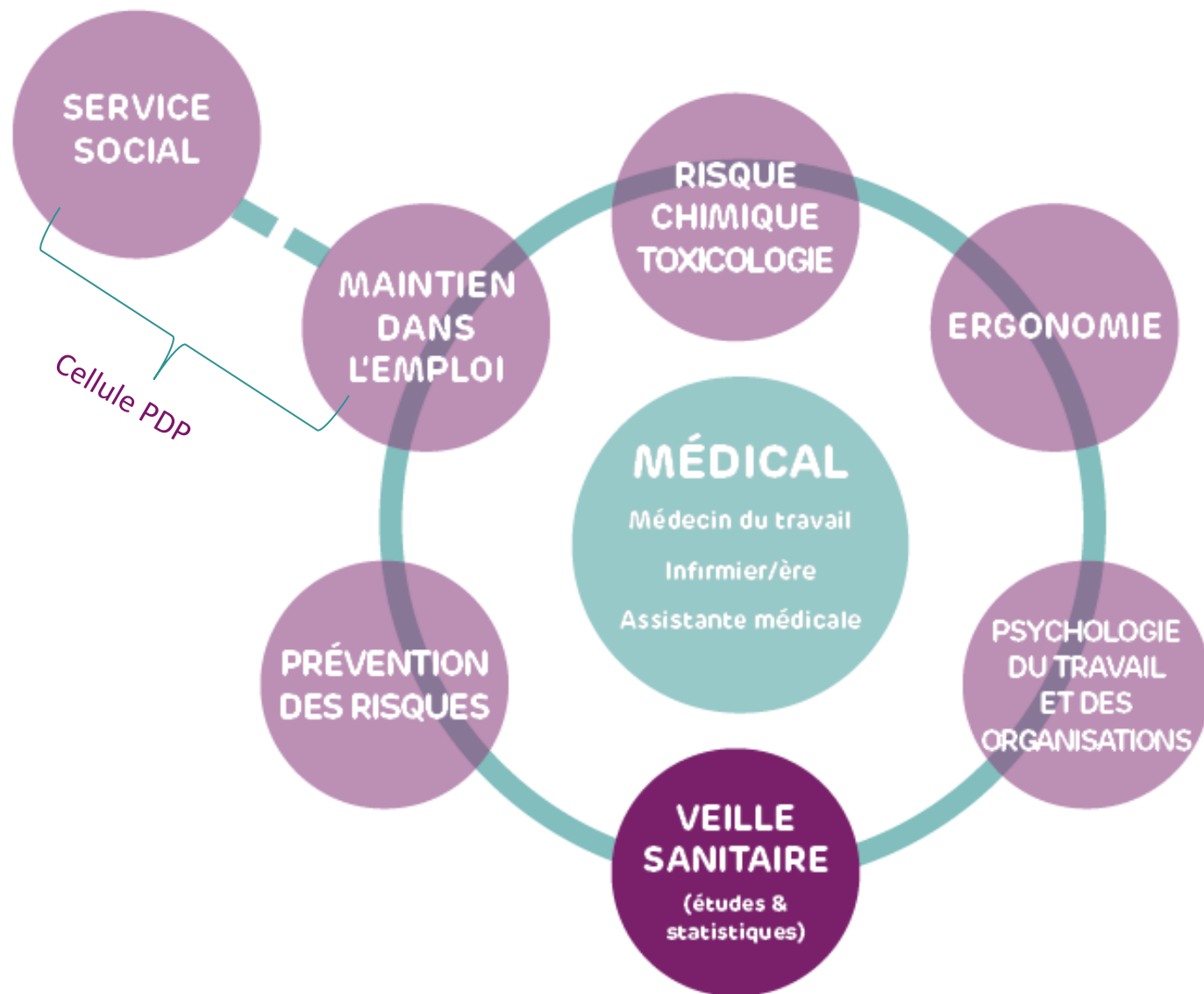
- Accompagnement de la démarche d'évaluation du risque chimique.
- Propositions de mesures de correction ou de prévention des risques identifiés : produits ménagers ...
- Conseils pour les médecins du travail pour le maintien des agents exposés à des produits chimiques à leur poste de travail.



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle





Epidémiologiste

- ✓ Contribue à la connaissance des maladies, des facteurs de risque, des comportements, dans un objectif d'aide à la prévention.
- ✓ Utilise des données quantitatives et/ou qualitatives au travers de questionnaires

ETUDE DESCRIPTIVE

Décrire les phénomènes liés à l'état de santé d'une population, à l'aide d'indicateurs (incidence, prévalence, ...)

ETUDE ANALYTIQUE

Évaluation des facteurs de risques en lien avec des pathologies.
Mesure d'association entre exposition et maladie (odd ratio)



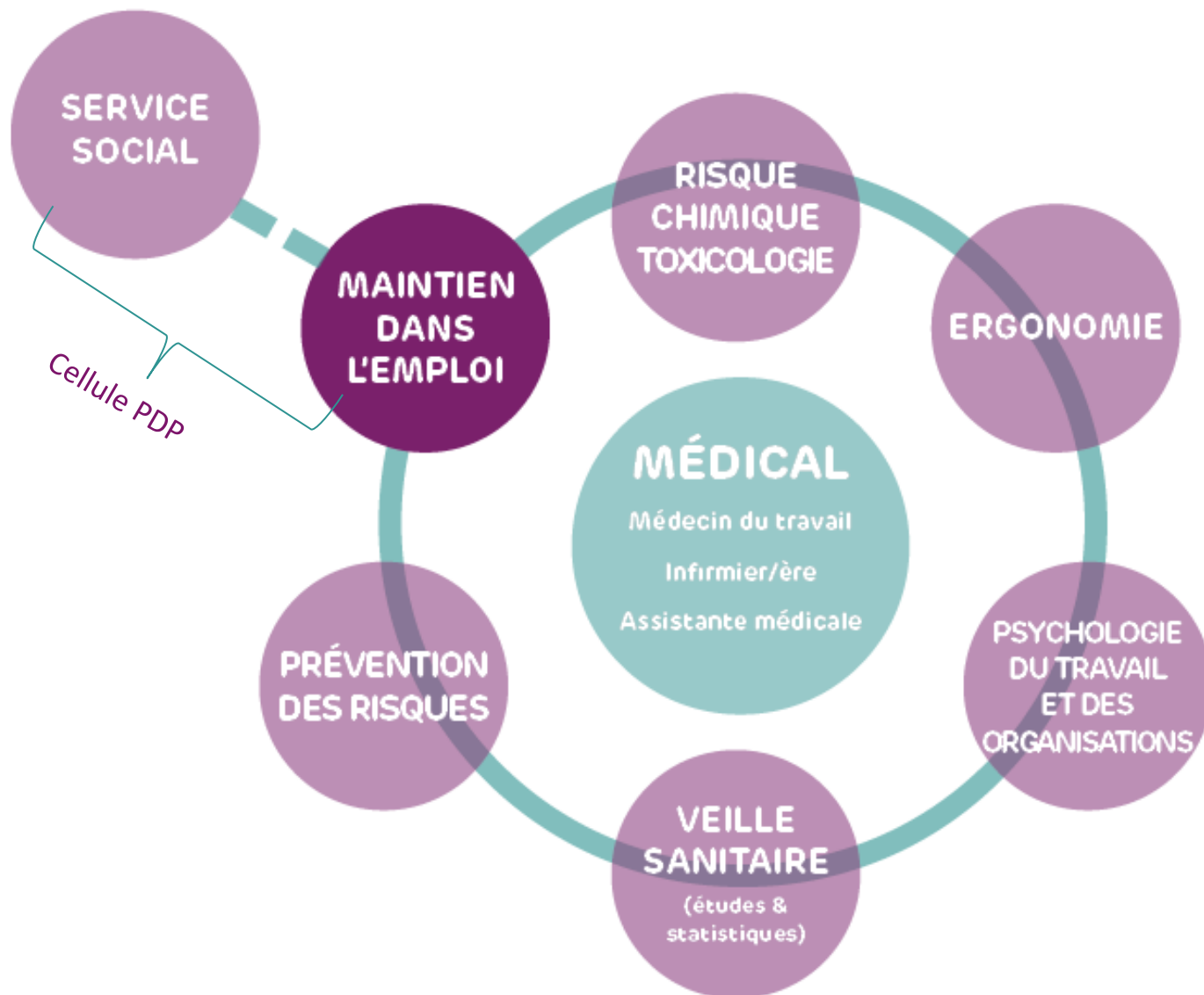
- Questionnaires anonymes administrés auprès des agents sur des thématiques :
 - Contraintes physiques
 - Contraintes psycho-organisationnelles
- Traitement statistique des données
- Restitution collective



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle





Assistant technicien
en hygiène
et sécurité

- ✓ Contribuer à l'adaptation du poste à des situations de handicap identifiées par le médecin du travail
- ✓ Proposition de solutions techniques pour maintenir l'agent à son poste de travail

- Mise en place d'une cellule **PDP** : **P**révention de la **D**ésinsertion **P**rofessionnelle

- **Dédiée**
- **Composition** :



Médecin
du travail



Assistante
sociale



IPRP



Psychologue

- **Modalité de saisine** : agents - employeurs - médecins du travail
- **Interactions** avec les autres préventeurs :
 - CARSAT
 - CPAM/Médecin-conseil
 - Cap Emploi
 - Pôle emploi
 - ANACT
 - AGEFIPH
 - Médecins traitants & spécialistes...



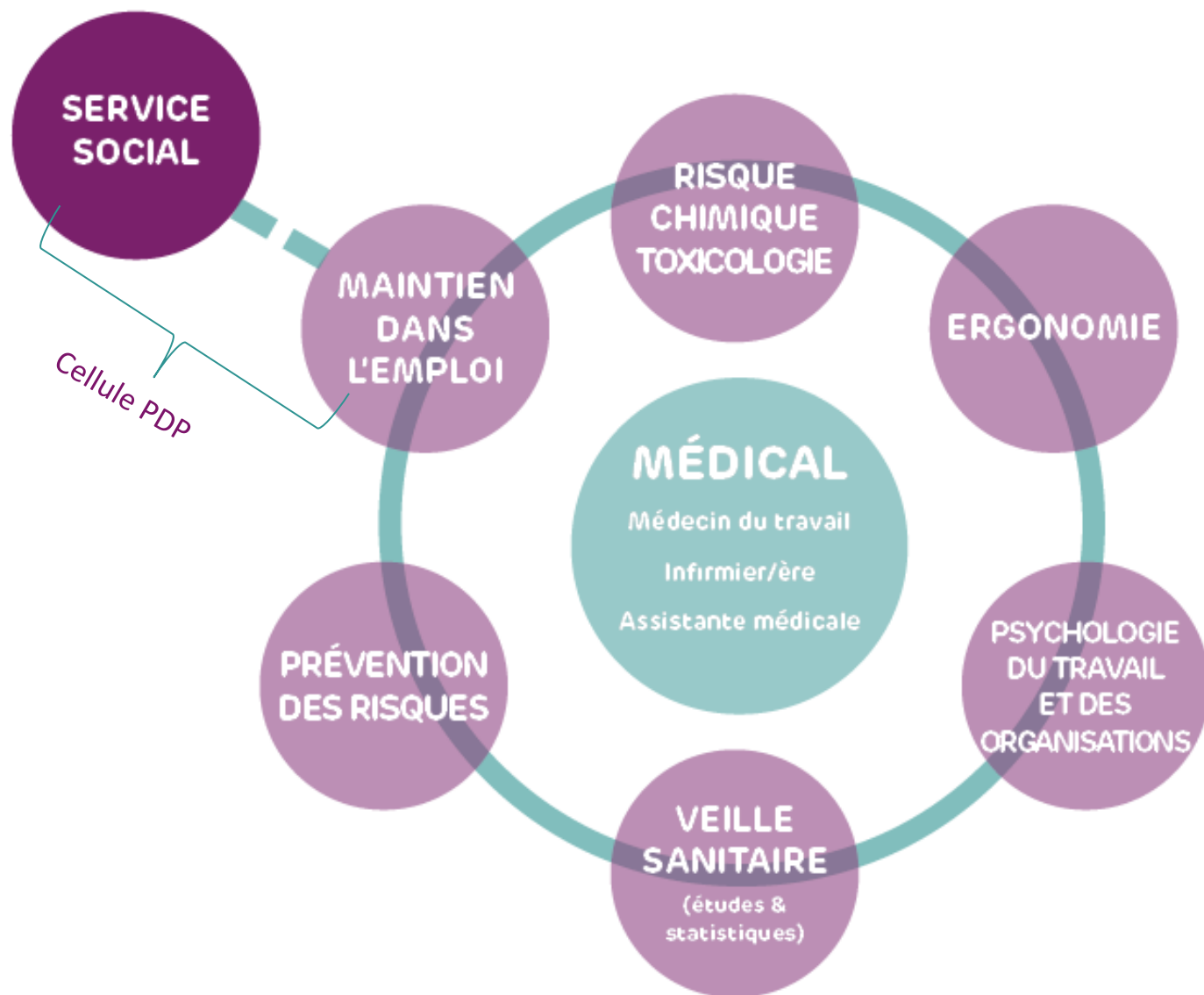
- Délivrance de renseignements et communication de supports informatifs
- Aménagement de poste : référencement de fournisseurs et de matériel spécialisé
- Repérage de situations à risque de désinsertion professionnelle
- Mise en place d'actions de sensibilisation
- Accompagnement social (*voir ci-après*)



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Les actions par pôle





Assistante
sociale

- ✓ Actions collectives et individuelles en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.
- ✓ Recherche de solutions adaptées afin de maintenir l'emploi des salariés confrontés à des problèmes de santé.
Collaboration avec le médecin du travail
- ✓ Ecoute, informe, conseille et oriente les salariés en situation de difficultés sociales liées au travail.



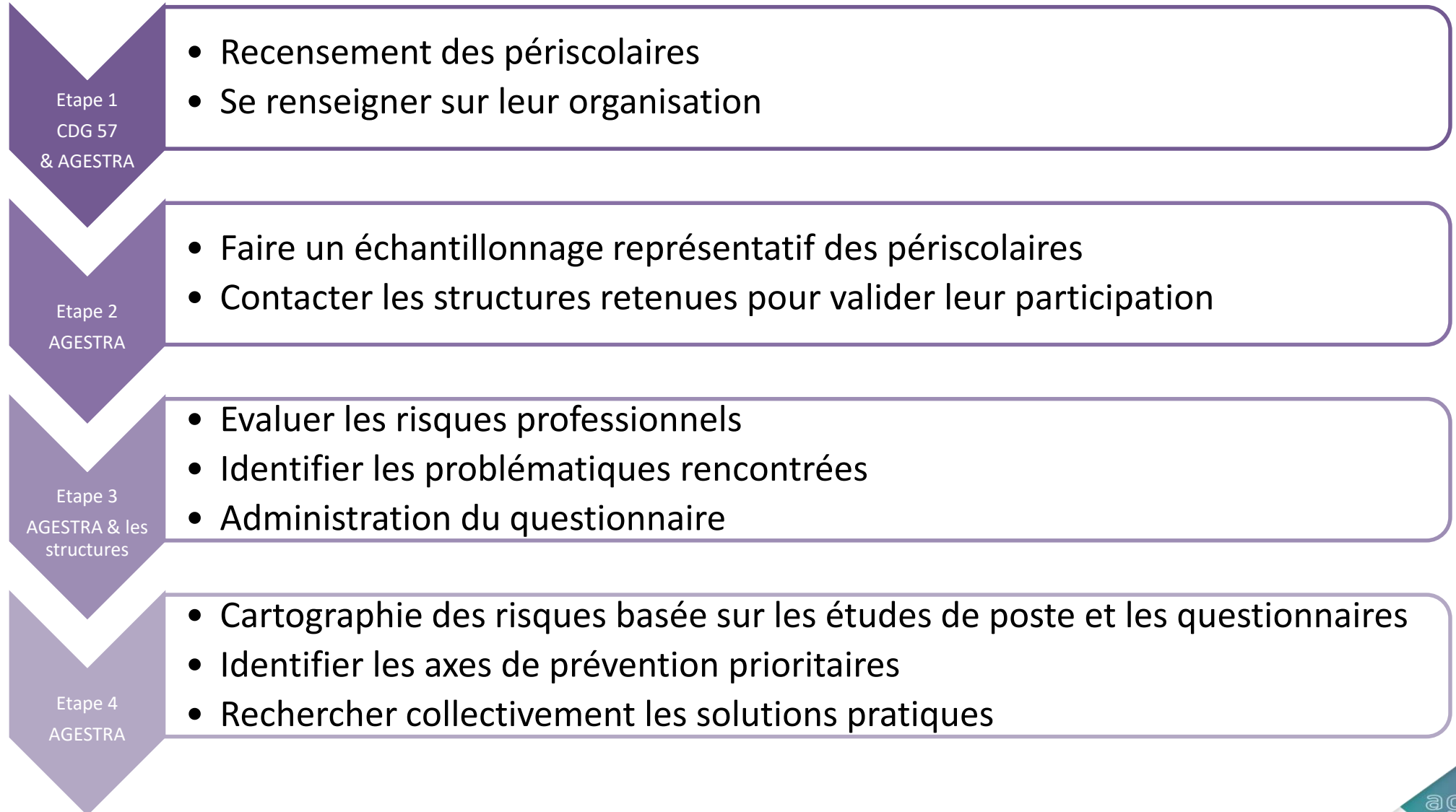
- Aides aux démarches administratives
- Orientation vers les structures d'accompagnement social ou d'insertion sociale
- Mise en place d'actions de sensibilisation



**Et concrètement ... dans le cadre de l'étude
des périscolaires ?**



Et la suite : méthodologie



Des questions ?



Merci pour votre attention

**AGESTRA reste à vos côtés pour toute
information complémentaire**



[*www.agestra.org*](http://www.agestra.org)

[*sante-travail@agestra.org*](mailto:sante-travail@agestra.org)

LinkedIn [*linkedin.com/company/agestra*](https://www.linkedin.com/company/agestra)

LE FONDS DE DOTATION MERCY : SOUTIEN FINANCIER DES ÉTUDES ET PROJETS INNOVANTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.



DOMINIQUE BOURRION, *Directeur Général du Fonds de Dotation Mercy*

Présentation du Fonds de Dotation Mercy

[CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA VIDEO](#)

CLOTURE DU COLLOQUE

Merci à tous et à l'année prochaine !