

CONCOURS INTERNE D'INGÉNIEUR TERRITORIAL

SESSION 2019

ÉPREUVE DE PROJET OU ÉTUDE

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

L'établissement d'un projet ou étude portant sur l'une des options, choisie par le candidat lors de son inscription, au sein de la spécialité dans laquelle il concourt.

Durée : 8 heures
Coefficient : 7

SPÉCIALITÉ : PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES

OPTION : SÉCURITÉ DU TRAVAIL

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante est autorisée.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 67 pages

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué.

S'il est incomplet, en avertir le surveillant

- ♦ Vous répondrez aux questions suivantes dans l'ordre qui vous convient, en indiquant impérativement leur numéro.
- ♦ Vous répondrez aux questions à l'aide des documents et de vos connaissances.
- ♦ Des réponses rédigées sont attendues et peuvent être accompagnées si besoin de tableaux, graphiques, schémas...

Vous êtes ingénieur territorial dans le Département COLDEP au sein de la direction de l'éducation et des équipements scolaires (DEES) qui met en œuvre la politique d'éducation portée par le Département à travers la gestion des 48 collèges publics répartis sur le territoire départemental.

Ainsi, le Département a, entre autres, en charge la gestion de la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, la maintenance, l'équipement, la restauration, l'hébergement et le fonctionnement des établissements, à l'exception des dépenses pédagogiques, à la charge de l'État, et des dépenses de personnels autres que les agents techniques départementaux. Les collèges sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). À ce titre, chaque collège dispose de l'autonomie administrative, financière et pédagogique, et est administré par un Conseil d'administration.

Le collège est composé :

- d'une équipe de direction : un Chef d'établissement, un adjoint gestionnaire du personnel et un conseiller principal d'éducation,
- de personnel du collège employé par l'État ou directement par l'établissement et d'agents techniques territoriaux d'enseignement (ATTE) employés par le Conseil départemental.

Au total, 286 ATTE exercent des missions d'accueil, de maintenance générale, d'hébergement et de restauration des élèves, en étant placés sous l'autorité hiérarchique du Président du Conseil départemental représenté par le directeur de la DEES, et sous l'autorité fonctionnelle du Principal du collège secondé par l'adjoint gestionnaire.

Les conditions de travail des ATTE semblent particulièrement dégradées :

- ces derniers mois, plusieurs droits de retrait ont été exercés,
- l'absentéisme est croissant et provoque des difficultés pour l'organisation des équipes,
- le médecin de prévention constate de plus en plus d'accidents de travail liés à des facteurs physiques.

Cette situation est problématique pour la collectivité qui prévoit la construction de 10 nouveaux collèges sur les cinq prochaines années pour assurer une meilleure couverture du territoire et répondre aux besoins éducatifs.

Aussi, votre directeur vous demande de mener une étude pour établir un projet d'amélioration des conditions de travail des ATTE en traitant les questions suivantes :

Question 1 (2 points)

Les agents ATTE relèvent d'une double autorité :

- une autorité fonctionnelle : le chef d'établissement de l'EPL et son adjoint gestionnaire y compris pour les agents des équipes mobiles polyvalentes de remplacement lorsqu'ils interviennent dans l'enceinte de l'EPL concerné ;
- une autorité hiérarchique : le Conseil Départemental (chefs des services de la DEES).

Cette situation ne rend pas facilement lisible le périmètre de responsabilité et d'intervention du chef d'établissement et des services de la DEES vis à vis de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Aussi, il vous est demandé de préciser dans une note les obligations, les actions et le périmètre d'intervention concernant :

- ce qui relève de la responsabilité exclusive du chef d'établissement ;
- ce qui relève du chef d'établissement en premier lieu, le Conseil départemental intervenant dans un second temps (appui ou recours) pour les agents ATTE ;
- ce qui nécessite une collaboration très étroite entre le chef d'établissement et la DEES.

Question 2 (2 points)

Afin de clarifier la gestion des thématiques santé et sécurité au travail dans les collèges, le Département souhaite proposer un livret d'information à l'attention des agents et relatif à la prévention des risques professionnels, dans lequel seront traitées les thématiques suivantes :

- Gestion des accidents de service / de travail ;
- Gestion des registres santé et sécurité au travail ;
- Gestion des droits de retrait en cas de danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé ou en cas de défectuosité dans les systèmes de protection ;
- Gestion des équipements de protection individuelle (EPI).

Pour chaque thématique, il vous est demandé d'établir une procédure précisant l'organisation et les échanges entre les services de l'EPLE (rattaché à l'Éducation nationale) et les services du Conseil départemental. Enfin, vous détaillerez les éléments vous semblant importants à communiquer lors de l'accueil sécurité pour tout nouvel arrivant dans l'établissement.

Question 3 (3 points)

Les collèges étant répartis sur l'ensemble du département, les agents ATTE sont amenés à effectuer de nombreux déplacements professionnels que ce soit par rapport à leurs lieux d'affectation (trajet domicile - travail) mais également entre les sites du département dans le cadre de leur mission (transport de marchandises, fournitures...).

La sinistralité des accidents liés aux déplacements augmente fortement. Dans ce cadre, l'assureur du département demande d'étudier toutes les solutions qui permettraient de diminuer la sinistralité au risque d'être contraint d'augmenter la prime d'assurance.

C'est pourquoi, vous devez développer les axes suivants du plan de prévention du risque routier lié aux activités des agents ATTE :

- Gestion des véhicules ;
- Gestion des déplacements ;
- Gestion des communications et des systèmes embarqués ;
- Gestion des compétences.

Question 4 (2 points)

Le médecin de prévention attire votre attention sur le choix des produits d'hygiène cutanée utilisés par les agents ATTE.

Il vous est demandé dans un premier temps de présenter les caractéristiques et les conditions d'utilisation des produits d'hygiène cutanée suivants :

- Les produits de nettoyage (savon et détergent),
- Les produits antiseptiques,
- Les produits de préservation cutanée (crème protectrice et crème de soin).

Vous présenterez dans un second temps les caractéristiques des moyens d'essuyage et de séchage cutanés les plus courants.

Question 5 (5 points)

L'absentéisme des agents ATTE est croissant alors que la collectivité mobilise d'importants moyens pour améliorer leurs conditions de travail. Une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) accompagne le Département pour la mise en place d'une politique d'amélioration des conditions de travail des agents ATTE. Vous êtes désigné comme le pilote du plan d'actions qui permettra de mettre en œuvre cette nouvelle politique.

C'est pourquoi, il vous est demandé de faire des recommandations pour les 6 axes structurants du plan d'action d'amélioration des conditions de travail des agents ATTE :

- Axe 1 : Prévenir la fatigue et l'usure professionnelle
- Axe 2 : Améliorer le management des équipes
- Axe 3 : Mieux gérer les effectifs
- Axe 4 : Favoriser la cohésion d'équipe
- Axe 5 : Motiver et valoriser le travail des agents
- Axe 6 : Renforcer la coopération entre le Conseil Départemental et les EPLE

Question 6 (6 points)

Compte tenu des besoins importants en fournitures et marchandises dans les collèges et du nombre croissant de sites déconcentrés sur le territoire départemental, le Département a acté la création d'un entrepôt logistique départemental. Un ergonomiste a été mandaté pour travailler avec le programmeur de l'opération dès la phase de conception. Les principales activités logistiques qui se tiendront sur ce nouveau site sont les suivantes :

- réception de marchandises,
- stockage de marchandises,
- préparation de commandes,
- conditionnement.

Vous êtes associé à ce projet de conception pour lequel on vous demande d'identifier les bonnes pratiques de prévention pour la conception des locaux, des abords ainsi que des postes de travail.

Ainsi il vous est demandé d'identifier pour les thèmes suivants et pour chaque sous-thématiques, les objectifs de prévention à viser ainsi que les bonnes pratiques de prévention à privilégier :

LOCAUX ET ABORDS

Prévention des risques liés aux circulations extérieures :

- Entrée des poids lourds (PL)
- Parking d'attente des PL
- Aménagement des places de stationnement des véhicules utilitaires légers (VUL)
- Circulation des véhicules dans l'enceinte de l'établissement
- Conception des réseaux
- Conception des chemins piétonniers
- Caractéristiques de la rampe d'accès cour-entrepôt

Prévention des risques liés aux quais et aires de manœuvre :

- Manœuvre d'accostage des PL
- Conception des cours

- Conception et aménagement des quais
- Conception et aménagement des équipements de quais
- Matériel de jonction
- Éclairage intérieur des remorques

Prévention des risques liés à l'entretien des toitures, façades et équipements :

- Nettoyage des vitrages
- Accès et circulation en toiture
- Entretien des éclairages périphériques
- Entretien ou vérifications périodiques des équipements

Prévention des risques liés aux circulations intérieures :

- Conception des escaliers des locaux sociaux et des mezzanines
- Déplacement des piétons
- Franchissement des cellules
- Largeur des allées de circulation des engins
- Protection des postes de travail fixes
- Circulation des chariots

Prévention des risques liés aux ambiances physiques de travail :

- Éclairage naturel
- Éclairage artificiel et couleur des structures
- Température des zones intérieures de travail
- Confort d'été des locaux de travail

POSTES DE TRAVAIL

Prévention des risques liés aux manutentions manuelles :

- Mise à disposition des palettes pour la préparation de commandes
- Filmage des palettes
- Manutention des palettes vides
- Palettisation des colis en postes fixes
- Déchargement manuel des conteneurs et des caisses mobiles
- Engins de préparation de commandes
- Écrêtement des palettes de plus de 1,80 m de hauteur en réception
- Palettes de plus de 1,80 m en expédition

Liste des documents :

- Document 1 :** « Les collectivités territoriales de la petite couronne face au risque routier professionnel » (extrait) - *CIG petite couronne* - novembre 2009 - 4 pages
- Document 2 :** « Agir ensemble pour la prévention du risque routier professionnel » - *Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire* - 2008 - 2 pages
- Document 3 :** « Demander du soutien, cela ne signifie pas être incompetent » - *club RH. La Gazette des communes* - 21 novembre 2014 - 1 page
- Document 4 :** « Mieux être au travail : quels leviers d'actions ? » (extraits) - *5^{ème} colloque du Fonds national de prévention de la CNRACL* - 26 mars 2013 - 2 pages
- Document 5 :** Exemple fiche de poste Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement - *Département de l'Allier* - 21 avril 2017 - 5 pages

- Document 6 :** « Conventions de mise à disposition des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTE) » (extrait) - *Guide. Fond National de Prévention de la CNRACL* - septembre 2017 - 12 pages
- Document 7 :** « La prévention des risques dans les centres de distribution » - *site Internet Officiel Prévention Santé et Sécurité au travail* - consulté le 28 octobre 2018 - 5 pages
- Document 8 :** « Lavez-vous les mains pour vous protéger et protéger les autres » - *Recommandation ed6170. Institut national de recherche et de sécurité* - 2013 - 4 pages
- Document 9 :** « Collectivités territoriales : comment améliorer les conditions de travail ? » - *Revue Travail et Changement ; Numéro 344* - Juillet/Août 2012 - 15 pages
- Document 10 :** « Retour d'expérience de la Région Rhône Alpes, projet Prévention des Accidents et Maladies Professionnelles liés aux Activités Manuelles dans les Lycées » - *Site Internet Fonds National de Prévention de la CNRACL* - mis à jour le 10 mars 2017 - 7 pages
- Document 11 :** « Soins des mains. hydratation et protection » - *Page catalogue protection cutanée* - *Site Internet dutscher.com* - consulté le 28 octobre 2018 - 1 page
- Document 12 :** « Des solutions pour tous les types de stockage et d'aménagements logistiques » - *Google Images* - consulté le 28 octobre 2018 - 3 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.



LES COLLECTIVITES TERRITORIALES DE LA PETITE COURONNE FACE AU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne d'Ile-de-France (CIG) et la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) ont choisi, à travers le partenariat engagé en novembre 2007, de faire du risque routier un des thèmes prioritaires de la prévention des risques professionnels auprès des collectivités territoriales.

En effet, les visites d'inspection effectuées par les ACFI dans les collectivités, le résultat des évaluations des risques professionnels réalisées dans le cadre du document unique ainsi que le suivi de médecine préventive des agents territoriaux font apparaître que le risque routier constitue un risque professionnel particulièrement important du fait de la gravité des accidents qu'il engendre. Ce constat est corroboré par les statistiques nationales : un accident de travail mortel sur deux est lié à la circulation routière.

Les conseillers du service prévention, hygiène et sécurité du travail et les médecins de prévention du CIG ainsi que les contrôleurs de la CRAMIF se sont fixé pour objectif de dresser un état des lieux de la prévention du risque routier en petite couronne.

Dans un premier temps, un guide « Autodiagnostic Risque Routier » a été élaboré puis adressé à l'ensemble des collectivités. Aidés par les différents professionnels de la prévention des risques, les collectivités et établissements publics ont renseigné cet autodiagnostic.

Dans un deuxième temps, cette démarche a donné lieu à une « Journée Santé et Sécurité au Travail » au CIG à l'attention de l'ensemble des collectivités territoriales de la petite couronne le 14 octobre 2008 en partenariat avec la CRAMIF, l'INRS et le Fond National de Prévention (CNRACL). Une restitution partielle des résultats de l'autodiagnostic a été présentée au cours de cette journée.

Le présent document expose l'exhaustivité des résultats de l'autodiagnostic et une étude approfondie des données statistiques récoltées. Il propose également des mesures concrètes pour aider les autorités territoriales à améliorer la prévention du risque routier.





Obligations et responsabilités des acteurs

Les activités de déplacements professionnels et la prévention du risque routier s'inscrivent dans un cadre législatif et réglementaire particulier. En effet, s'associent au droit public une partie du code du travail ainsi que le code de la route. En la matière, l'employeur comme le conducteur ont chacun des responsabilités propres y compris sur l'aptitude à conduire le véhicule.

► A – Responsabilités de l'employeur territorial

D'une façon générale, l'employeur doit veiller à préserver la santé des agents territoriaux. Cette obligation est rappelée en droit public et en droit privé.

► Droit public

Dans la fonction publique territoriale, l'employeur est désigné comme étant l'autorité territoriale (le maire ou le président).

– « *Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.* »

Article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

– « *Dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles définies par la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour son application. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat (...)* »,

Article 108-1 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

– « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* »

Article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine pro-

fessionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

– « *Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, (...). Le service est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire.*

Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. A cet effet, les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche ainsi qu'à un examen médical périodique dont la fréquence est fixée par décret en Conseil d'Etat. »

Article 108-2 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

► Code du travail

– « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)* »

Article L. 4121-1 du code du travail (ancien article L. 230-2 – 1^{er} alinéa du code du travail).

– « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

1° *Éviter les risques ;*

2° *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*

3° *Combattre les risques à la source ;*

4° *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Article L. 4121-2 du code du travail (ancien article L. 230-2 – 2^{ème} alinéa du code du travail).

► Code de la route

– Article R. 121-1 : « *Le fait pour tout employeur, hormis l'employeur des conducteurs de véhicules d'intérêt général dans les cas nécessités par l'urgence de leur mission, de donner, directement ou indirectement, à un de ses salariés chargé de la conduite d'un véhicule de transport routier de personnes ou de marchandises des instructions incompatibles avec le respect des vitesses maximales autorisées par le présent code est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.* »

– Art. R. 121-3 : « *Le fait, pour tout employeur, de donner, directement ou indirectement, à un salarié des instructions incompatibles avec le respect des dispositions des articles R. 312-2, R. 312-3 et R. 312-4 relatives aux limites de poids des véhicules de transport routier de personnes ou de marchandises, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.* »

► Code pénal

– Art. 221-6 : « *Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sé-*

curité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende. »

► B – Responsabilités du conducteur

Le conducteur a une obligation générale de veiller à sa propre sécurité et à celle d'autrui. Il doit en outre respecter les codes en vigueur ainsi que les règlements ou consignes propres à la collectivité lorsqu'il utilise un véhicule de service pour ses déplacements. Comme l'autorité territoriale, l'agent doit obéir à un droit bicéphale.


► Droit public

– « *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.*

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés. »

Article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires.

– « (...) [Les adjoints techniques territoriaux] peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens. (...) »



Article 3 du décret n°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

➤ **Code du travail**

- « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

Article L. 4122-1 du code du travail (ancien article L. 230-3 et L. 230-4 du code du travail).

➤ **Code de la route**

- Article L. 121-1 : « *Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule.*

Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant si celui-ci a été cité à l'audience. »

➤ **Aptitude médicale**

- « (...) [la demande du permis de conduire] doit comporter la déclaration sur l'honneur que le candidat n'est pas atteint, à sa connaissance, d'une infirmité d'un ou de plusieurs membres, d'une affection susceptible d'être incompatible avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire, ou susceptible de donner lieu à la délivrance d'un permis de conduire de durée de validité limitée. (...) »

Article 1.1, 4^{ème} alinéa de l'arrêté du 8 février 1999 relatif aux conditions d'établissement, de délivrance et de validité du permis de conduire.

- « *Sont soumis à un examen médical périodique :*

Les candidats ou conducteurs titulaires du permis de conduire les véhicules des catégories C, D, E (B), E (C) et E (D) (...) ainsi que du permis de la catégorie B valable pour la conduite (...), des véhicules affectés à des opérations de ramassage scolaire ou des véhicules affectés au transport public des personnes, (...). »

Article 2.3.1 de l'arrêté du 8 février 1999 relatif aux conditions d'établissement, de délivrance et de validité du permis de conduire.

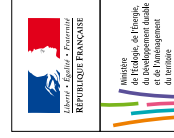
Première cause d'accident mortel au travail, le risque routier est un risque professionnel à part entière.

Savoir l'anticiper, c'est éviter des conséquences dramatiques pour ses collaborateurs et son entreprise. Dirigeants du secteur public ou d'entreprises privées, exploitants agricoles, directeurs d'établissements de soins, commerçants, artisans... quel que soit son domaine d'activité, chaque responsable est un acteur essentiel de la sécurité de ses collaborateurs :

- pour le déplacement en mission, dans le cadre réglementaire de l'évaluation des risques
- pour le trajet domicile/travail,
- en s'appuyant sur la concertation avec les représentants du personnel.

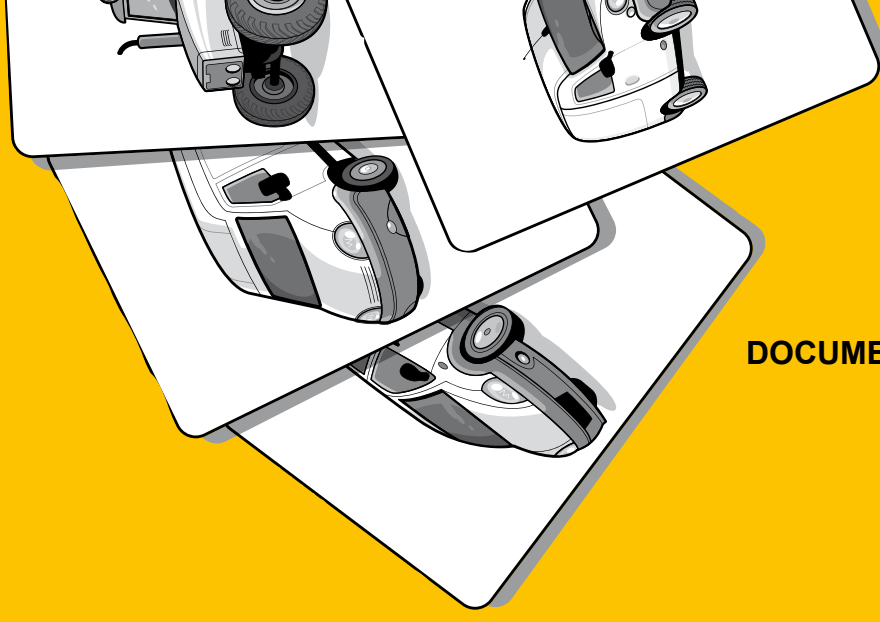
En savoir plus ?

www.risqueroutierprofessionnel.fr



PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

AGIR ENSEMBLE
POUR LA PRÉVENTION
DU RISQUE ROUTIER
PROFESSIONNEL



DOCUMENT 2

DSQR - LOWE STRATUS - RCS PARIS B 562 111 732 - MAI 2008



SÉCURITÉ ROUTIÈRE
TOUS RESPONSABLES

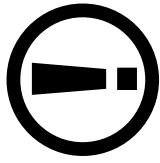


DES ENTREPRISES ENGAGÉES

Confrontées à la nécessité d'assurer la sécurité de leurs collaborateurs au cours de leurs déplacements, entreprises, institutions et collectivités locales se sont engagées à mettre en place des politiques de prévention du risque routier et de promotion des règles de sécurité routière.

De nombreuses entreprises et organisations professionnelles s'investissent auprès du Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel en signant des chartes qui placent le risque routier au cœur de leurs préoccupations. Elles s'engagent ainsi à mettre en œuvre une série de mesures concrètes visant à installer un code de bonnes pratiques destinées autant à leurs collaborateurs qu'à leurs partenaires.

AUJOURD'HUI, UNE TRENTAINE DE CHARTES ONT DÉJÀ ÉTÉ SIGNÉES AVEC DES ENTREPRISES OU DES COLLECTIVITÉS LOCALES, POUR UN TOTAL DE PLUS DE 3 MILLIONS DE SALARIÉS ET DE SOCIÉTAIRES



des indépendants (RSI). Le Comité s'adresse donc potentiellement à plus de 22 millions de professionnels appartenant au monde de l'entreprise, au secteur agricole aux fonctions publiques territoriale et hospitalière ainsi qu'aux artisans, commerçants et professions libérales.

Pour la première fois, tous les acteurs publics sont réunis dans un cadre institutionnel de mobilisation pour agir ensemble pour la prévention du risque routier professionnel.

La mission du Comité de pilotage est d'organiser la concertation et d'intervenir comme médiateur sur les sujets concernant le risque routier professionnel ; proposant des orientations spécifiques en cohérence avec la politique de sécurité routière, il est de fait au centre des réflexions de l'ensemble des instances inter-ministérielles et partenariales concernant ces sujets.

LES RÈGLES DE LA PRÉVENTION

Sur la route, deux risques guettent les collaborateurs conducteurs : le risque mission, s'ils se déplacent dans le cadre de leur activité professionnelle, et le risque trajet, lorsqu'ils se déplacent entre leur travail et leur domicile ou leur lieu de restauration habituel.

La mise en place d'un plan de prévention du risque trajet n'est pas une obligation légale mais résulte de la volonté d'agir ensemble des employeurs et de leur personnel. Les partenaires sociaux ont adopté un code de bonnes pratiques se déclinant en 5 axes d'actions(*). Des synergies sont également possibles avec les démarches PDE (Plans de Déplacement d'Entreprise) encouragées par la loi. **La prévention du risque mission** s'inscrit dans le cadre réglementaire de l'évaluation des risques

UNE ORGANISATION UNIQUE POUR PRÉVENIR LE RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL

Créé en 2001 par arrêté interministériel, le **«Comité de pilotage pour la prévention du risque routier professionnel»** est une organisation unique et originale qui regroupe autour de la Sécurité routière et du ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), la Mutualité sociale agricole (MSA) ainsi que le Régime social

professionnels (loi n°91 - 1414 du 31 décembre 1991) et s'intègre au document unique que doit établir tout employeur ou chef d'établissement employant un ou plusieurs salariés. Prévenir ce risque c'est bien sûr sensibiliser l'ensemble du personnel au respect des règles en matière d'alcool au volant, de limitations de vitesse, de port de la ceinture, d'utilisation du téléphone... Mais c'est surtout un acte de management qui passe par la mise en place d'une politique de prévention s'appliquant dans quatre grands domaines indissociables : les déplacements, les véhicules, les communications et les compétences. Les partenaires sociaux ont également adopté pour la mission un code de bonnes pratiques(*)

Le management des déplacements

Les déplacements effectués dans le cadre professionnel dépendent étroitement de l'organisation du travail mise en place par l'entreprise. Réduire le nombre et la fréquence des déplacements diminue l'exposition au risque.

Le management des véhicules

Sécurité, entretien et adaptation à l'usage sont les trois maîtres mots pour les véhicules utilisés dans le cadre professionnel afin d'éviter que ces outils de travail deviennent des dangers pour les utilisateurs.

Le management des communications mobiles

Indispensables à toute pratique professionnelle, les besoins en communication (téléphones, GPS, géolocalisation) doivent faire l'objet d'une analyse précise et d'un protocole d'utilisation pour garantir l'usage le plus sûr.

Le management des compétences

Utiliser un véhicule dans le cadre professionnel requiert des compétences liées à la conduite et à l'usage du véhicule. La prévention du risque routier professionnel passe par la définition de l'aptitude et la vérification des compétences, mais également par la sensibilisation de tous les collaborateurs au risque de l'alcool au volant.

POUR LES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL :

PRISE EN CHARGE DE 76 838 ACCIDENTS AVEC ARRÊT, DONT 8 983 AVEC INCAPACITÉ PERMANENTE. 454 ACCIDENTS MORTELS.

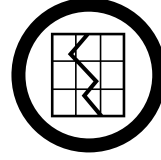
PLUS DE 5 MILLIONS DE JOURNÉES DE TRAVAIL PERDUES.

POUR LES SALARIÉS AGRICOLES :

4 500 ACCIDENTS DE LA CIRCULATION EN MOYENNE PAR AN.

ENVIRON 50 MORTS PAR AN.

SOURCE : DONNÉES CHIFFRÉES 2006 DE L'ONISER ET DE LA CNAF



« Demander du soutien, cela ne signifie pas être incompetent » – Priscille Glories (Meaux)

Publié le 21/11/2014 • Mis à jour le 08/12/2014 • Par Maud Pamaudeau • dans : [compte rendu des dernières rencontres du club RH](#)



Lors du Club RH du 13 novembre à Châlons-en-Champagne, Priscille Glories, directrice des ressources humaines de Meaux (Seine-et-Marne), présente différents leviers actionnés au sein de la collectivité pour accompagner le manager dans sa pratique et lui donner des outils pour agir en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail.

© D.R

Quels sont les dispositifs mis en place à Meaux pour aider les managers à être acteurs de la qualité de vie au travail ?

D'abord, nous avons développé des outils pour les managers eux-mêmes, comme un cursus de formation « à la carte » adapté aux besoins exprimés par chacun. Les managers peuvent ainsi se former à la communication avec leurs équipes, l'accompagnement du changement, la gestion de conflits...

Nous faisons bien passer le message que ce n'est pas parce qu'un manager demande une formation ou du soutien qu'il est incompetent.

Nous nous sommes également dotés d'une charte du management qui constitue un cadre de référence, de valeurs communes et d'actions.

Enfin, des rencontres entre pairs sont organisées afin que ces derniers puissent échanger sur des thématiques managériales.



Un cursus de formation « à la carte » sur la prévention des RPS

Parallèlement, quels outils peuvent être mis à disposition des managers pour les aider à améliorer la qualité de vie au travail de leurs agents ?

Il faut faciliter la mobilité interne en proposant aux agents qui souhaitent candidater sur un autre poste un coaching individuel.

Et quand un agent est en souffrance sur son poste, le positionner dans un autre service pendant un certain temps, un an par exemple.

L'approche ergonomique permet également d'améliorer la qualité de vie au travail. C'est un levier qu'on peut actionner à la demande des managers. D'autant que, par le biais de leurs assurances, les collectivités peuvent bénéficier d'aides en la matière. Pour que ces questions de qualité de vie au travail et RPS irriguent tous les services, il est aussi nécessaire d'élaborer et de diffuser des plaquettes de communication interne sur ces sujets.

TEMOIGNAGES

Le FNP de la CNRACL accompagne de nombreuses collectivités dans leur démarche de prévention. Les RPS figurent parmi les problématiques émergentes pour lesquelles les collectivités ont décidé de lancer une évaluation, mais aussi de permettre de libérer la parole et de rendre acteur les personnels dans leur démarche. En voici quelques témoignages...

Conseil général du Jura

Bien vivre ensemble au travail

Le Conseil général du Jura a mis en place une démarche visant à prévenir la souffrance au travail au sein de la collectivité. Cette volonté politique, souhaitée par le président et le directeur général de services, s'inscrit dans un contexte alors marqué tant au niveau national que local et qui s'est traduit par une augmentation des inaptitudes physiques aux fonctions exercées et la nécessité d'accompagner les managers.

Aujourd'hui, le Conseil général du Jura dispose d'une démarche opérationnelle et de solutions adaptées. L'implication de tous les acteurs sociaux et la relation de confiance de la Direction générale des services ont été essentiels dans la réussite de la démarche.

Brest Métropole Océane : bien être au travail et RPS

Depuis 2010, la communauté urbaine Brest Métropole Océane mène une démarche participative et pluridisciplinaire dans le domaine du bien être au travail et de la prévention des risques psychosociaux. Objectifs : identifier les principaux risques dans ce domaine, élaborer des outils et définir des procédures afin de garantir l'efficacité des mesures de prévention.

Différentes démarches et approches ont ainsi vu le jour : protocole « agression », charte de l'encadrement, politique santé, sécurité au travail et création d'une direction santé, sécurité et bien être au travail.

CHU Grenoble Les contraintes psychologiques et organisationnelles : de la mesure à la prévention

Depuis juin 2012, le CHU de Grenoble pilote le projet ORSOSA 2 (Organisation des Soins et Santé des soignants) qui expérimente dans cinq établissements périphériques une méthode de prévention innovante pour qualité de vie et la santé au travail.

Il s'agit de tester un nouvel outil de diagnostic orienté vers la prévention. Cet outil permet d'établir, dans un premier temps, un diagnostic des contraintes psychologiques et organisationnelles (CPO) au niveau des unités de soins. Puis, dans un deuxième temps, il offre la possibilité d'initier une démarche de prévention à partir de l'interprétation collective des forces et faiblesses identifiées.

Projet « PRISMES » : en Aquitaine, territoriaux et hospitaliers travaillent ensemble sur la santé au travail

Le FNP a initié en 2009 un projet réunissant des structures territoriales et hospitalières, avec l'appui de l'ARACT Aquitaine. Objectif : la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des métiers « du travail sur autrui ».

Sollicité à l'origine par plusieurs collectivités et établissements pour un accompagnement dans une démarche de prévention, le FNP après avoir étudié chaque demande, va proposer une expérimentation en réseau.

Prise en compte de la violence

Prise en compte de la violence par le Centre Hospitalier Spécialisé Charles Perrens

Dans le cadre du projet Prismes, le CHS Charles Perrens de Bordeaux poursuit une démarche globale de prévention des risques psychosociaux et des situations de violence. Inscrite dans le projet social de l'établissement, la démarche permet de mettre en place une organisation dédiée à l'élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux. La conduite du projet est assurée par un comité de pilotage. Une cellule risques psychosociaux et une unité PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique) ont été mises en place.

Par ailleurs, le CHS a engagé une démarche pérenne autour de trois axes de travail : amélioration des organisations de travail, accompagnement des personnes en situation de management et communication renforcée auprès du personnel. Cette démarche vise à mieux accompagner les changements et améliorer la prise en compte du facteur humain.

EHPAD Seguin : Qualité de vie au travail et prévention des risques

Dans le cadre du réseau Prismes, l'Ehpad Seguin a mis en œuvre une démarche de prévention des risques psychosociaux pour personnel soignant. Si la moyenne d'âge des résidents de la maison de retraite a peu évolué, ceux-ci sont de plus en plus dépendants, avec une proportion de retraités atteints de démence ou souffrant de troubles cognitifs approchant les 80 %.

Dans ce contexte, l'établissement est confronté à de nombreux signes révélateurs de stress et de risques psychosociaux en lien avec un absentéisme de plus en plus élevé des personnels soignants. Un état des lieux sur la situation de l'établissement a été réalisé qui a conduit à la définition d'un plan d'amélioration. Quatre axes de travail ont ainsi été dégagés : la préparation et la distribution des médicaments, l'organisation du travail, les TMS, la qualité du travail.

Les résultats de la démarche sont encourageants et sont soulignés comme positifs par les personnels et les résidents. Selon Laëtitia Fourcade, directrice de l'Ehpad, « les soignants font état d'un sentiment de sécurité plus grand depuis la mise en place du nouveau système de distribution, qui diminue leur stress en ce domaine ».

CCAS de Pessac : risques et prévention des aides à domicile

Dans le cadre du projet Prismes, le CCAS de Pessac s'est penché sur la prévention des risques professionnels des aides à domicile auprès d'un public fragile et socialement isolé.

Au total, les 50 aides à domicile et auxiliaires de vie sociale interviennent auprès de 550 personnes et réalisent 60 000 heures de travail par an.

Selon Françoise Barthelot, coordinatrice du service sénior du CCAS, « notre ambition, dans le cadre du projet Prismes, était de dégager des pistes d'amélioration des conditions de vie au travail de nos agents, de diminuer l'absentéisme et les accidents du travail, et de mener une réflexion prospective sur les parcours professionnels ».

La parole et l'échange ont été privilégiés dans la démarche afin que tous puisse s'exprimer sur le « travail ». Le collectif de travail est vu, alors, comme une ressource et non un facteur de risques psychosociaux.

Sources : Retrouvez les témoignages de ces trois établissements dans le Dossier Services et soins à la personne (mars 2012) et le Dossier Qualité de vie au travail dans la FPH (octobre 2012)...

Les établissements ligériens s'engagent

Dans les pays de la Loire, plusieurs établissements de santé participent au projet PHARES(1) associant recherche et observation des pratiques de terrain, pour une nouvelle approche de l'absentéisme, en tant que facteur de risque et dommage pour la santé au travail. L'absentéisme constitue à la fois un facteur de risque et un dommage sur la santé au travail des agents. Son approche suppose de traiter simultanément de l'organisation du travail et du travail en lui-même.

(1) PHARES : Projet Hospitalier ligérien Absentéisme Recherche intervention Santé au travail

Centre Hospitalier Départemental de Vendée : les RPS à la loupe

Le CHD de Vendée a entrepris une démarche de prévention pour élaborer un plan de prévention des risques psychosociaux suite à une évaluation des risques professionnels qui a conduit à mettre en exergue l'expression d'un mal être au travail. Celui-ci résultait de plusieurs facteurs tels que : manque de reconnaissance, augmentation des tâches administratives, insatisfaction au travail, épuisement émotionnel, attitude « perfectionniste » développant un sentiment de culpabilité et d'auto-culpabilité, manque de soutien de l'encadrement, somatisation, problème relationnel, décalage entre la mission et la réalité du travail.

MAS Les Rantzau : une démarche de progrès pérennisée

A la Maison d'accueil spécialisée les Rantzau, bien veiller à la santé des personnels s'est traduit par des actions de prévention des risques professionnels impliquant les soignants et les résidents. L'évaluation a permis de changer les pratiques, et d'améliorer le cadre réglementaire de travail.

Centre gérontologique de Pontacq Nay : santé et bien être au travail

Le Centre gérontologique de Pontacq Nay s'inscrit dans une dynamique de progrès pour conjuguer bien être au travail et offre de soins de qualité. En témoigne la démarche de prévention des risques psycho-sociaux lancée en 2010 dans un contexte de profonde mutation. Ainsi, la santé et la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents occupent une place importante.

Devant l'insatisfaction des personnels et une situation jugée préoccupante, la direction a manifesté une réelle volonté d'agir en décidant de lancer une démarche de prévention pour rechercher, avec l'ensemble des agents, les causes des dysfonctionnements.

Prévention des addictions à Dardilly

La commune de Dardilly dans le Rhône a réalisé une démarche de prévention des addictions qui a permis, en instaurant un dialogue au sein de la collectivité, de sensibiliser tous les agents.

La collectivité, se basant sur certaines situations constatées dans le passé, a souhaité d'une part « libérer la parole » sur le sujet en informant pour prévenir, et d'autre part, éviter à l'avenir de « traiter au coup par coup les situations difficiles ».

L'initiative a rencontré au départ quelques résistances qui se sont effacées au fil du temps en raison de l'intérêt de la démarche mise en œuvre.

Ville de Saintes : document unique et risques psychosociaux

La ville de Saintes déploie sa politique de prévention des risques professionnels, avec l'appui du Centre de gestion de la Charente-Maritime et le soutien du Fonds national de prévention.

Dès 2009, la ville de Saintes crée le service Santé et sécurité au sein de la DRH, avec pour mission principale l'organisation, la mise en œuvre et le pilotage d'une politique de prévention.

Mais c'est en mars 2011 que la démarche démarre par une évaluation dans des unités pilotes. Aujourd'hui, elle se déploie à l'ensemble de la collectivité.

La démarche de Valence : « Oser la prévention »

Oser la prévention, tel est le message principal de la démarche conduite par la ville de Valence qui s'investit dans la promotion de la santé. Animé par la médecine du travail, le groupe projet a impliqué de nombreux acteurs. Retour sur l'expérience avec Laurence Duchange, médecin du travail à la ville de Valence.

Fiche remplie par		Date	21/04/2017
--------------------------	--	-------------	-------------------

Poste occupé par	Grade de l'agent	Filière
A compter du	01/09/2017	technique
	Jusqu'au	

Poste n°	P00692	Dénomination du poste	: Agent du service général
Direction concernée :	Direction de la Jeunesse, de l'Education, de la Culture et des Sports		
Service :	Direction Adjointe des Collèges		
Service (suite) :			
Lieu de travail :	Collège Jean-Baptiste DESFILHES – BELLENAVES		
Résidence administrative :	BELLENAVES		

Catégorie	Cadre d'emploi	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	Grade(s)	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	Filière(s)	Technique
C						

Mission(s) :
Placé sous l'autorité fonctionnelle du gestionnaire, l'agent du service général contribue au bon fonctionnement de l'établissement dans les domaines de l'entretien courant et de la restauration.
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'entretien d'un service délimité, tout en participant pleinement à un travail d'équipe en vue d'assurer la plus grande propreté possible dans le collège (un secteur particulier est sous sa responsabilité : administration et infirmerie) Participer au bon fonctionnement du service de restauration sous l'autorité du chef de cuisine, dans le respect du plan de maîtrise sanitaire Assurer l'entretien des vêtements de travail Assurer la gestion des stocks de produits d'entretien Assurer les réceptions de marchandises en cuisine

Activités principales :
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'entretien des surfaces horizontales et verticales des espaces publics intérieurs et extérieurs en adaptant la méthode utilisée (balayage humide, décapage, lavage, aspiration) selon le niveau de salissure, la nature du revêtement, le niveau d'encombrement dans le respect des bonnes pratiques d'hygiène et selon des procédures de travail prédéfinies ; assurer le dépoussiérage des objets meublants ; assurer l'entretien et le lavage des sanitaires et l'approvisionnement en consommables des distributeurs Participer à l'ouverture et la fermeture des différentes portes et salles du collège ; fermer les portes et fenêtres des salles et bureaux après nettoyage et vérifier l'état de propreté des surfaces avant de quitter le lieu de travail Trier et évacuer les déchets courants ; nettoyer les matériels et machines de nettoyage après usage ; ranger les produits et matériels dans les locaux appropriés ; identifier les signes de péremption des produits Veiller à l'agencement fonctionnel des locaux en fonction de leur destination et à la disposition des mobiliers ; sensibiliser les usagers au maintien de l'hygiène des locaux Participer au bon fonctionnement du service de restauration : selon les besoins, participer à la préparation des repas (entrées et/ou plats principaux et/ou desserts) selon les indications du chef de cuisine ; participer au service de distribution des repas de type self service (réassort des entrées et desserts, de la vaisselle) ; participer au lavage de la vaisselle, des matériels et mobiliers, des locaux de cuisine et de restauration Assurer la lingerie : lavage, repassage des tenues de travail de l'équipe d'ATTEE

- Assurer la gestion des stocks de produits d'entretien : préparation des commandes et réception des livraisons, distribution des produits en interne
 - Assurer la réception des livraisons pour le service de restauration : contrôles de conformité (quantité, température,...), stockage, renseignement des documents de traçabilité
- L'agent est responsable de la qualité de son travail et de son service

Activités complémentaires :

Compte tenu de la polyvalence requise par le poste, l'agent peut être appelé à répondre ponctuellement aux sollicitations de ses collègues ou à une demande de la direction et ainsi exercer une activité sur un quelconque poste de sa qualification

- Participer à la rénovation des surfaces pendant les périodes de permanences (congés scolaires) à l'aide des matériels adaptés
- Remplacer les collègues absents (l'agent est polyvalent et non spécialisé sur un domaine)
- Veiller à tous les problèmes de sécurité et au maintien en état des matériels de lutte contre le feu
- Informer les responsables des dysfonctionnements matériels ou immobiliers

Compétences nécessaires à la tenue du poste :

- **Savoirs :**
(connaissances)
 - Connaître les règles pratiques d'hygiène et de sécurité dans les domaines de l'entretien courant et de la restauration, et maîtrise des techniques de nettoyage et de désinfection des locaux et matériels
 - Connaître les propriétés, précautions d'emploi et de stockage des produits de nettoyage et de désinfection
 - Maîtriser les conditions de manutention et de maniement des matériels et des machines d'entretien
 - Avoir des notions d'hygiène alimentaire, de diététique et d'ergonomie
- **Savoir-faire :**
 - Organiser son travail en fonction des consignes orales et écrites
 - Gérer son temps
 - Respecter les normes d'utilisation et de sécurité dans la réalisation des travaux, se conformer aux notices ou consignes d'utilisation des produits
 - Faire preuve d'initiatives
 -
- **Savoir-être :**
(comportements)
 - Rigoureux, organisé, méthodique, disponible, discret, bon sens pratique
 - Hygiène irréprochable
 - Savoir travailler en équipe, être autonome dans l'organisation personnelle du travail, savoir rendre compte à sa hiérarchie
 - Capable d'initiatives, doté de bonnes qualités relationnelles

Rattachement hiérarchique direct (N+1) : Directeur Adjoint des Collèges

Nombre de personnes encadrées

catégorie A	<input type="checkbox"/> catégorie B	<input type="checkbox"/> catégorie C	total :
-------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---------

Relations professionnelles :

↔ **internes à la Direction :** membres de la direction adjointe, membres de l'équipe d'ATTEE

↔ **externes à la Direction :** DRH

↔ **avec le public :** l'agent est au contact des autres membres de la communauté éducative (enseignants, élèves, direction)

Conditions de travail liées au poste :

- **Contraintes de gestion du temps:** temps de travail annualisé, congés obligatoirement pendant les congés scolaires

Horaires fixés selon les besoins du service et l'organisation adoptée par le service d'intendance
L'agent est appelé à travailler du lundi au vendredi, en périodes scolaires, entre 6h et 18h.
(sur la semaine, sur l'année)

- **Astreintes**

- **Efforts physiques** (nature) : manutention et port de charges lourdes < 25 kg (port de matériels, déménagement mobiliers), travail prolongé en station debout avec piétinement et déplacements (estimée à plus de 80% du temps de travail compte tenu des tâches liées au ménage, à la plonge, au service), fatigue posturale (s'accroupir, se baisser, travail courbé et agenouillé avec des gestes répétitifs sollicitant épaules, poignets, coudes), utilisation de machines vibrantes et exposition au bruit, travail possible en hauteur et en milieu humide

- **Déplacements** (fréquence) :

- **Travail sur écran** (durée) :

- **Utilisation du véhicule personnel requise**

- **Autres** : manipulation de produits d'entretien, poste sujet à salissures (port de vêtements professionnels appropriés et port de vêtements de sécurité obligatoire)

Les fonctions du poste occupé nécessitent-elles :

Permis de Conduire <i>cocher la case correspondante</i>	B (léger) <input type="checkbox"/>			C (lourd) <input type="checkbox"/>		EC (super lourd) <input type="checkbox"/>		EC/L (+ remorque) <input type="checkbox"/>		
Habilitations de conduite ou caces <i>Cocher la catégorie</i>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
Habilitations électriques <i>cocher la case correspondante</i>	BO/HO V <input type="checkbox"/>			B1/H1 V <input type="checkbox"/>		B2/H2 <input type="checkbox"/>		BR <input type="checkbox"/>		
Assermentation	<input type="checkbox"/> <i>oui</i>					<input type="checkbox"/> <i>non</i>				

A remplir en cas de recrutement externe uniquement

Modalités de recrutement :

liste d'aptitude

mutation

détachement

contractuel

Formation requise ou souhaitable (nature et niveau) :

Niveau d'études :

Expérience professionnelle :

Intérêts particuliers du poste ; (autonomie, aspect relationnel développé, prise d'initiatives...) :

•

•

Date prévisionnelle de recrutement : 1^{er} janvier 2018

Personne à contacter pour recevoir des précisions complémentaires :

Observations :

Données administratives

< Délégation de signature : Oui Non

|

⇒ Les fonctions du poste occupé ouvrent-elles droit à une NBI ?

Accueil du public Encadrement Zones urbaines sensibles
 Accueil du public en difficulté

⇒ Logiciels utilisés :

Word Excel Internet / Messagerie

Logiciels "métiers", précisez le(s) nom(s) : -
-
-
le(s) type(s) d'usage (consultation, exécution...)

Autres, précisez le(s) nom(s) : -
-
-

⇒ Profil comptable du poste :

Consultation Gestion des subventions Préparation budgétaire
 Gestion du patrimoine Exécution comptable Gestion des marchés publics

⇒ Nécessité d'une carte professionnelle : Oui Non

⇒ Nécessité d'une carte véhicule : Oui Non

⇒ Les fonctions du poste occupé nécessitent-elles l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service ?

Oui Non

Si Oui, précisez :

- Pour établir l'arrêté d'autorisation, le nombre de kilomètres autorisés :
- pour établir l'ordre de mission permanent, s'il porte :

sur le département (arrêté annuel, renouvelable par tacite reconduction)

et/ou sur les départements limitrophes (arrêté annuel, à renouveler tous les 12 mois)

et/ou sur les départements limitrophes (arrêté annuel, à renouveler tous les 12 mois)

si utilisation du véhicule personnel préciser le groupe

groupe 1
 groupe 2
 groupe 3

Conventions de mise à disposition des Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE)

Mis à jour en septembre 2017



*"Agis ensemble
pour la prévention"*

**Matières et clauses type
concernant
la santé et la sécurité au travail des ATTEE (ex TOS)
dans les conventions de mise à disposition
prévues par le Code de l'éducation**

1	Obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail des agents mis à disposition et responsabilité respective du président de la collectivité et du chef d'établissement
2	Désignation, rôle respectif et collaboration des acteurs opérationnels de la prévention de la collectivité et de l'EPL, des conseillers et assistants (ou ACMO) et des inspecteurs (ou ACFI).....
3	Surveillance médicale des agents mis à disposition de l'EPL
4	Représentation collective des agents mis à disposition en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail
5	Information et formation à la sécurité des agents mis à disposition.....
6	Sécurité des locaux et des équipements de travail
7	Procédures de signalement des risques et de traitement des dangers graves et imminents
8	Garanties et sanctions disciplinaire

Remarque préalable

Les clauses types relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST) des adjoints techniques territoriaux (ATTEE) concernent

les conventions de mise à disposition passées entre
les régions ou départements
et les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) des lycées ou des collèges.

Parmi les clauses proposées

Il faut distinguer :

Clauses identifiées

en caractères de couleur bleue

Elles reformulent les obligations
législatives et réglementaires
applicables

pour bien marquer et fonder
juridiquement le champ des
responsabilités respectives

Clauses identifiées

en caractères de couleur noire

Elles sont ouvertes à la négociation,
Et ont seulement valeur de référence
pour une bonne gestion conjointe de la
prévention des risques intéressant les
personnels mis à disposition.

Dans tous les cas, une
solution

doit être apportée par les
parties

sur le thème de la prévention
en question
avec, selon la jurisprudence,
obligation de résultat.

1. Obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail des agents mis à disposition et responsabilité respective du président de la collectivité et du chef d'établissement

☞ La réglementation de la prévention, applicable aux ATTEE mis à disposition des EPLE et placés sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, est à titre principal celle du **décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique de l'Etat.**

☞ A titre complémentaire s'appliquent les dispositions du **décret n° 85- 603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale pour ce qui concerne la surveillance médicale et la représentation des personnels mis à disposition.

Le chef d'établissement assure ainsi pour les ATTEE la responsabilité de la mise en œuvre de l'organisation de la prévention de l'établissement définie par le décret, ainsi que l'application des principes, de la démarche et des règles de prévention de la partie IV du Code du travail relative à la santé physique et mentale, la sécurité, la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail.

- **Le chef d'établissement met en œuvre** les objectifs et les moyens de prévention définis pour les ATTEE [dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels](#) soumis au préalable à la délibération Conseil d'administration de l'établissement et transmis au Président de la collectivité.

- **En dehors de missions permanentes attribuées aux ATTEE, les missions ponctuelles** confiées à d'autres agents de différents services de la collectivité appelés à intervenir dans l'établissement devront **faire l'objet** d'un plan de prévention spécifique à l'initiative du chef d'établissement établi en collaboration avec le chef de service concerné de la collectivité conformément aux dispositions du code du travail, articles L.4511-1 et R4511-1 à R.4511-10. Le plan prendra principalement en compte la nature des risques liés à la co-activité, l'information, la formation et la capacité des agents extérieurs intervenants, les moyens de protection collective et individuelle nécessaires et le suivi des mesures prévues.

2. Désignation, rôle respectif et collaboration des acteurs opérationnels de la prévention de la collectivité et de l'EPLÉ

Assistant de prévention

L'assistant de prévention (ex. ACMO) au sein de l'EPLÉ est nommé par le chef d'établissement dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique de l'Etat. Son domaine de compétence concerne la prévention des risques professionnels de tous les personnels travaillant dans l'établissement.

- Dans le cas où un ATTEE serait destiné à cette fonction, **sa nomination** par le chef d'établissement **requiert au préalable l'avis favorable du Président** de la collectivité de rattachement.
- La mission de l'agent ainsi nommé est d'assister et de conseiller le chef d'établissement, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail visant à :
 - Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
 - Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
 - Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
 - Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.
- L'ATTEE nommé assistant de prévention bénéficie, sous la responsabilité du chef d'établissement, d'une formation initiale et d'une formation continue prenant en compte les spécificités de l'EPLÉ. Le concours des services de la collectivité chargés des ressources humaines, de la formation et de la prévention des risques professionnels peut être requis.

- Pour l'exercice de sa mission, le chef d'établissement mettra à sa disposition les moyens et le temps nécessaires. L'ATTEE nommé peut en outre bénéficier du concours du réseau des conseillers et assistants de prévention de l'établissement local et de celui des niveaux départemental et académique ainsi que du réseau de la collectivité de rattachement.
- **A défaut d'ATTEE nommé dans cette fonction, c'est l'assistant de prévention de l'établissement relevant de la fonction publique de l'Etat qui assurera la couverture des agents territoriaux mis à disposition** en collaboration avec le conseiller de prévention de la collectivité.
- En l'absence d'assistant de prévention dans l'EPLE, le conseiller de prévention de la collectivité aura compétence pour les questions de santé et sécurité au travail concernant les ATTEE.

ACFI

- L'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI) pour l'EPLE est celui mis en place au niveau départemental ou académique relevant de l'autorité du ministère de l'éducation nationale. Les observations et rapports de l'inspecteur sont adressés au Recteur, au Chef d'établissement, aux organes compétents de représentation des personnels locaux, départementaux ou académique ; dans la mesure où sont concernés les ATTEE, ces mêmes observations et rapports sont communiqués au président de la collectivité qui en informera le CHSCT et l'ACFI de la collectivité.
- L'ACFI de la collectivité n'a pas directement mission pour inspecter l'EPLE. Il peut être sollicité par le chef d'établissement en tant que conseil sur une question déterminée, mais aussi informé d'une question de santé et de sécurité concernant un ou plusieurs ATTEE. Il a compétence pour demander au chef d'établissement d'intervenir (*), en vue d'apporter son concours au diagnostic de la situation en cause et à la recherche de solutions adaptées dans le respect de la réglementation de la prévention.

(*) en liaison avec les autres acteurs opérationnels de la prévention concernés dont l'ACFI départemental ou régional du Ministère de l'éducation

3. Surveillance médicale des agents mis à disposition de l'EPLE

- La surveillance médicale périodique, la surveillance médicale particulière ainsi que les examens obligatoires d'aptitude médicale sur poste à risque particulier des ATTEE, sont assurés sur leur temps de travail par le service de médecine préventive de la collectivité de rattachement.
- **Le chef d'établissement met en œuvre le dispositif défini par l'article D.4161-1 du code du travail** relatif à la prévention et à la traçabilité de la pénibilité pour les ATTEE exposés.
 - *Article D. 4161-1 (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016) : L'employeur déclare l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [...] en cohérence avec l'évaluation des risques [...], au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année [...]. Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, le professionnel de santé [...] peut demander à l'employeur la communication des informations qu'il déclare en application de l'article L. 4161-1. Le cas échéant, ces informations complètent le dossier médical en santé au travail du travailleur.*
- **Dans le cadre de l'action sur le milieu de travail (ou 1/3 temps), le médecin de prévention et par lui les membres de l'équipe pluridisciplinaire de la collectivité qu'il coordonne,** ont accès aux lieux d'exercice de l'activité des ATTEE pour, si nécessaire, faire au chef d'établissement toute proposition individuelle ou collective d'amélioration des conditions de santé et de sécurité.
- Le service de médecine préventive de la collectivité et le service de médecine de prévention compétent pour l'établissement, collaborent si nécessaire à la recherche de solutions communes pour la protection de la santé des ATTEE.
- **Le rapport annuel du médecin de prévention de la collectivité et ses propositions** d'améliorations ou d'adaptations éventuelles **sont**, pour les questions concernant les ATTEE (extrait du rapport général spécifique aux ATTEE), **communiqués au chef d'établissement** pour qu'il y soit donné suite.
- **Le chef d'établissement est tenu de suivre les propositions du médecin de prévention** et son refus éventuel sera expressément motivé.

4. Représentation collective des agents mis à disposition en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail

Clauses « reformulant les obligations législatives et réglementaires »

Tout agent, indépendamment de sa position, doit pouvoir bénéficier de la représentation collective d'un Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les membres du CHSCT de la collectivité ont accès en délégation aux lieux d'exercice de l'activité professionnelle des ATTEE

Le chef de l'établissement informé assurera le suivi de ces avis et propositions et, à défaut, il motivera son refus.

Clauses « ouvertes à la négociation »

Pour une meilleure représentativité, l'instance représentative des ATTEE en matière de santé et de sécurité est le CHSCT de la collectivité de rattachement qui aura si besoin à collaborer avec les instances représentatives de l'établissement, commission locale d'hygiène et de sécurité et CHSCT départemental et académique.

Ils informent le chef d'établissement au préalable.

La délégation comprend des représentants du personnel et des représentants des deux administrations respectives ; peuvent se joindre à la délégation les agents chargés de prévention de la collectivité et de l'établissement.

Les avis et propositions du CHSCT de la collectivité seront transmis par son Président au chef de l'établissement selon les modalités convenues

5. Information et formation à la sécurité des agents mis à disposition

- **L'information et la formation à la sécurité des ATTEE**, prévues par le Décret du 28 mai 1982 précité et par le Code du travail, **relèvent de la responsabilité du chef d'établissement** ; elles sont dispensées avec le concours des services de la collectivité chargés des ressources humaines, de la formation et de la prévention.

Sur l'information et la formation à la sécurité des ATTEE, la question est complexe car cette matière relève à la fois des dispositions statutaires de la FPT, de la FPE et de celles du Code du travail : en la matière, c'est le pragmatisme et l'efficacité qui doivent l'emporter.

Les informations et la formation concernant l'aspect hygiène et sécurité de la qualification de l'agent, indépendamment de son lieu d'exercice, relèvent en principe de la responsabilité de la collectivité, l'employeur hiérarchique (comme en matière d'intérim).

Ainsi, la collectivité aura à mettre à disposition des agents, formés pour la mission et le métier correspondant, incluant le volet hygiène et sécurité (tel que défini de façon générale par le décret précité du 10 juin 1985 modifié, Titre II, art 6 à 9 applicable dans la fonction publique territoriale).

Cependant, l'établissement se trouve pour sa part compétent, et le chef d'établissement responsable en matière d'information et de formation sur la sécurité complémentaires portant sur les risques liés à l'environnement du poste et aux risques spécifiques de l'établissement : circulations, dispositif anti-incendie, risques particuliers comme la conduite d'engins, le montage d'échafaudages ou le risque électrique,...

- **L'information à la sécurité des ATTEE portera à la fois sur :**
 - la connaissance de l'organisation et de la politique de prévention de l'établissement,
 - l'accès au document unique d'évaluation des risques avec le plan d'actions préconisé,
 - les consignes de sécurité au poste de travail et, en cas d'incendie, avec les moyens de secours
- **La formation à la sécurité des ATTEE, dans les cas prévus par les textes précités, s'attachera à**
 - intégrer les exigences de la prévention des risques physiques et psychosociaux dans les pratiques professionnelles,
 - dispenser les formations particulières exigées pour les agents affectés sur poste à risque,
 - renforcer la formation à la sécurité et les mesures de protection pour les catégories d'agents plus particulièrement exposés, à savoir les jeunes, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les stagiaires, les handicapés et les mis à disposition temporaires.

5. Sécurité des locaux et des équipements de travail

- L'hygiène et la sécurité des locaux et des équipements de travail des **ATTEE relèvent de la responsabilité du Chef d'établissement** dans le cadre des moyens attribués par la collectivité.
- L'Etablissement met à la disposition des agents chargés des missions d'accueil, de restauration et d'entretien, des matériels et outils dont la conformité, l'adaptation au poste de travail, l'ergonomie, la vérification périodique et le bon état de maintenance garantissent la santé et la sécurité des agents au travail.
- A défaut de pouvoir éviter le risque ou de mettre en place une protection collective garantissant la maîtrise du risque, l'établissement devra doter les ATTEE des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au risque et à l'opérateur

(...)

7. Procédures de signalement des risques et de traitement des dangers graves et imminents

Le chef d'établissement met en place le registre de santé et de sécurité au travail des personnels tenu par l'assistant de prévention de l'établissement ; ce registre est mis à disposition du CHSCT de la collectivité représentant les ATTEE.

Sur demande formulée au chef d'établissement, l'ACFI et le conseiller de prévention de la collectivité ont la possibilité d'accéder à ce registre.

En cas d'exercice du droit de retrait par un ou plusieurs ATTEE

Le chef d'établissement engage sans délai la procédure réglementaire.

Le chef d'établissement informe le recteur et le président de la collectivité de rattachement (relations non réglementées, à préciser dans la convention)

En cas de risque grave révélé ou non par un agent qui se serait retiré de sa situation de travail

Le représentant du personnel au CHSCT consigne les faits dans le registre spécial des dangers graves et imminents de l'établissement tenu à cet effet.

Une enquête conjointe est ensuite menée immédiatement par le chef d'établissement avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger.

L'enquête conjointe menée par une représentation de l'administration de l'établissement et du CHSCT de la collectivité peut être effectuée avec le concours des acteurs opérationnels de la prévention respectivement de l'établissement et de la collectivité.

En cas de maladie professionnelle, d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves ou répété

Le chef d'établissement diligente l'enquête du CHSCT et y associe le médecin de prévention, l'assistant de prévention et l'inspecteur chargé de la prévention de la collectivité pour la recherche des causes et des solutions correctives.

Le chef d'établissement informe le Recteur et le Président de la collectivité de tout accident de service ou maladie professionnelle touchant un ATTEE (relations non réglementées, à préciser dans la convention)

(...)

DOCUMENT 7



Accueil > Formation > Fiches Métier

La prévention des risques dans les centres de distribution

Les centres de distribution (ou plates-formes logistiques), sont des entrepôts qui gèrent les flux de marchandises depuis leur lieu de production jusqu'aux magasins de détail ou aux clients finaux. Les tâches de la chaîne logistique sont confiées aux magasiniers-caristes et aux préparateurs de commandes. Ces métiers sont exposés à des risques provenant des nombreuses manutentions manuelles et déplacements dans les magasins, des dangers de l'utilisation de chariots automoteurs, de transpalettes, de rayonnages métalliques ... le tout dans une organisation soumise à des impératifs de rendement.



L'essentiel

La prévention des risques dans les centres de distribution

Les centres de distribution (ou plates-formes logistiques), sont des entrepôts qui gèrent les flux de marchandises depuis leur lieu de production jusqu'aux magasins de détail ou aux clients finaux, recevant des marchandises en gros volume, les stockant et les réexpédiant en petits lots : approvisionnement des rayonnages, stockage sur palettes, préparation, emballage et livraison des marchandises pour l'expédition sont des tâches de la chaîne logistique confiées aux magasiniers-caristes et aux préparateurs de commandes. Ces métiers sont exposés à des risques provenant des nombreuses manutentions manuelles et déplacements dans les magasins, des dangers de l'utilisation de chariots automoteurs, de transpalettes, de rayonnages métalliques permettant le transport et le stockage des palettes ainsi que du stress de la préparation de commandes (notamment avec le système du « voice picking »), le tout dans une organisation soumise à des impératifs de rendement.

Les mesures préventives portent sur :

L'analyse des flux de circulation interne et la mise en place un plan de circulation, qui limite les risques de collision entre véhicules et heurts avec des personnes ou des obstacles, de chutes de charges, ...

L'éclairage, la signalisation et l'entretien des voies de circulation,

L'ergonomie, la vérification du bon état des engins de manutention et de la formation de leurs conducteurs,

La bonne conception et installation, l'entretien régulier des équipements de stockage (racks ou palettiers) et l'usage adapté aux charges stockées pour préserver la sécurité des personnes, piétons ou conducteurs d'engins, qui travaillent près de ces structures. L'utilisation d'outils adaptés (dérouleurs de filmage, cutters anti-coupures..).

La réduction de l'intensification et la répétitivité des tâches, le souci de laisser une latitude décisionnelle aux opérateurs, la formation aux bons gestes et postures.

Nota : ce dossier ne traite pas des risques sur les quais de réception et d'expédition. Voir à ce sujet dans OFFICIEL-PREVENTION le dossier suivant : la sécurité aux quais de transbordement dans Protections collectives - Organisation – Ergonomie > Manutentions

Les principaux risques dans les centres de distribution

La gestion optimale des chaînes logistiques, ou "supply chain management", entraîne la création de nombreux et vastes centres de distribution, dont l'importance n'a cessé de croître, avec une main d'œuvre, elle-aussi en augmentation, soumise à un taux de sinistralité au travail élevé : l'activité logistique, avec le BTP, est un des secteurs industriels les plus accidentogène.

Dans les entrepôts et magasins des plates-formes de distribution, les travailleurs les plus exposés aux risques d'accidents du travail sont les magasiniers-caristes et les préparateurs de commandes.

Les travailleurs intérimaires qui sont nombreux dans ce secteur sont encore plus exposés aux risques de ces accidents du travail du fait du manque d'information de cette main d'œuvre, de formation et de connaissances des lieux et des procédés qui augmentent ainsi leur vulnérabilité.

-le magasinier-cariste

- Le magasinier-cariste effectue la réception et le stockage des marchandises sur les rayonnages métalliques, à l'aide de différents chariots automoteurs de transport et élévateurs. Le cariste conduit un chariot automoteur pour manutentionner des marchandises et approvisionner les stocks en gerbant en hauteur les palettes pour les placer sur les alvéoles de stockage.
- Les déplacements des chariots pour les approvisionnements des stocks sont responsables de collisions entre véhicules et heurts avec des personnes ou des obstacles, de chutes de charges, et l'exposition aux vibrations des engins provoquent des traumatismes aux caristes. Par ailleurs, les rayonnages métalliques permettant un stockage de palettes (ou racks de stockage ou palettiers)

sont largement utilisés dans tous les magasins et les entrepôts des centres de distribution... car ce stockage en hauteur permet d'optimiser au maximum l'espace des locaux : ces structures sont sources de risques fréquents, soit du fait de chutes d'objets, soit d'effondrement total ou partiel de la structure par surcharge, mauvaise fixation ou entretien, par choc brutal d'un engin de manutention ou impacts répétés des déposes de charge.

-Le préparateur de commande

Le préparateur de commandes est le manutentionnaire qui compose une commande pour un client. A la réception des bons de commandes, il prélève les produits dans les stocks, les met sur palette et les déplace par exemple sur des diables ou des transpalettes manuels ou électriques, les emballe et les étiquète. Ces activités entraînent une gestuelle répétitive et des postures souvent contraignantes. Dans certains entrepôts ou les marchandises sont assez légères (produits pharmaceutiques...), des machines automatisées vont elles-mêmes chercher les produits en stock. La préparation de commande peut se dérouler de deux manières différentes : le picking (préparation sur stock) ou le préparateur charge une palette de produits prélevés sur les rayonnages de stockage (racks) puis effectue le filmage, et l'éclatement (ou allotissement) ou le préparateur distribue sur des chariots spéciaux (rolls) les colis prêts à la livraison (gestion en flux tendu).

Il existe plusieurs modes de guidage : listing, terminal radio, « voice picking »... qui permettent d'organiser son travail et choisir son chemin de préparation de façon plus ou moins autonome. Dans la méthode du « voice picking », ou préparation vocale assistée par ordinateur, un logiciel de gestion dicte aux préparateurs, munis d'un casque d'écoute, l'emplacement et la quantité des produits à charger sur les palettes avant leur emballage et l'embarquement sur les camions de livraison.

• **Les risques de la manutention manuelle**

Le développement général de l'activité des plateformes logistiques a accru fortement les accidents du travail liés aux manutentions manuelles ou aux ports de charges : les dangers sont liés à la nature des charges, au nombre excessif de manipulation et au mouvement : torsion, déplacement, soulèvement. Non seulement les risques d'accidents de travail concernent le dos (lombosciatiques, cervicalgies) mais aussi les membres supérieurs (tendinopathies des coudes et des épaules, syndromes du canal carpien des poignets) et inférieurs (entorses ...) ou les extrémités (coincement des doigts ...) et le vieillissement progressif des structures ostéoarticulaires peut aboutir à une inaptitude professionnelle, ce qui, de par leur fréquence et leur impact, tant médical que socioprofessionnel, constitue un problème majeur de santé au travail dans les centres de distribution.

La manutention manuelle est à l'origine de fréquents accidents du dos souvent dus à des postures incorrectes (à bout de bras, tronc penché en avant). Elle peut engendrer, tout comme la manutention mécanique, des contusions, des écrasements, des chutes. De plus, les surfaces anguleuses ou rugueuses, les chutes d'objets sont parmi les principales causes de blessures, de lacérations ou de contusions pendant le travail de manutention manuelle. Le travailleur peut également subir ces blessures s'il tombe ou s'il entre en collision avec des objets.

Certains facteurs peuvent aggraver la pénibilité de la manutention manuelle :

- Facteurs liés à la charge : poids, taille et forme de la charge ; charge située en hauteur ou à déposer en hauteur.

- Facteurs liés aux locaux de travail : espace de travail exigü, sol encombré, en mauvais état, glissant du fait des ruptures d'emballage ou fuites et déversements de liquides...

- Facteurs d'ambiance : ambiance froide (entrepôt frigorifique) ou chaude, intempéries, bruit - Facteurs organisationnels : cadence rapide, gestes répétitifs, travail dans l'urgence, travail posté, travail de nuit.

Le filmage de la palette avec un rouleau de film étirable occasionne des efforts de traction, de torsion, de position tête en bas provoquant des contraintes sur le rachis et sur le système cardiaque et vestibulaire (vertiges). Les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) du banderolage sont aggravés si cette tâche est répétitive : les fréquentes alternances de postures entre les positions baissé, courbé et redressé provoquent une augmentation du rythme cardiaque et une hypotension orthostatique sur l'oreille interne.

L'ouverture (ou la réouverture) de cartons et d'emballages avec des cutters est susceptible de provoquer des accidents aux mains, des coupures plus ou moins profondes d'un doigt ou d'un membre, des perforations...

• **Les risques de la circulation interne**

Les risques concernent les collisions entre véhicules, les heurts de véhicules sur des travailleurs ou des obstacles, des freinages ou virages brusques d'engins qui mènent à la chute de la charge sur des personnes.

Les dangers concernent donc non seulement les conducteurs d'engins (caristes) mais également tous les travailleurs qui se trouvent à proximité, qui peuvent être heurtés par l'engin ou sa charge du fait de l'inattention, du manque de visibilité, ...

Les situations à risques tiennent aux voies de circulation, aux engins, à l'organisation des flux circulatoires et aux comportements humains : tous ces facteurs agissent de façon autonome mais aussi inter-dépendamment, et à chaque modification apportée à l'un d'entre eux, le risque d'accident est susceptible de changer lui aussi.

- Les voies de circulation

La largeur et la géométrie des voies de circulation, sont parfois insuffisantes et/ou peu pratiques (virages trop serrés, rétrécissements, dénivelés...), des angles morts existent, les espaces sont trop étroits ou mal adaptés pour réaliser des manœuvres,...

La circulation sur les voies peut être perturbée par des obstacles permanents (poteaux, piliers, tuyauteries...) ou temporaires (palettes, outils, emballages non rangés...), qui obligent à des contournements délicats ou provoquent des heurts.

Les sources d'éclairage mal positionnées entraînent des zones d'ombre ou à contre jour. Une assise du sol peu solide, inégale, glissante provoquent des embardées et cahots. Des aires de circulation des piétons et des engins non ou mal matérialisées par marquage au sol des zones de cheminement, l'absence de signalisation adéquate génèrent un manque d'information très préjudiciable à la sécurité.

- Les engins

Les engins utilisés dans les centres de distribution sont variés : chariots divers de manutention et de levage, transpalettes manuels ou électriques... La diversité de leurs vitesse, poids, gabarit, manœuvrabilité font de leur coexistence un facteur de danger. Le

mauvais état de ces véhicules (freins, pneumatiques, direction, feux de signalisation, éclairage, moyens de calage, avertisseurs sonores ou lumineux), par défaut d'entretien et de maintenance, est un facteur d'accident. De même que l'absence ou la dimension insuffisante des rétroviseurs.

- Les facteurs humains et comportementaux

- o Le comportement des magasiniers et des conducteurs d'engins de manutention est fondamental car les dimensions psychologiques ou cognitives modifient leur perception du risque, augmentant la probabilité d'erreurs ou d'omissions humaines de toutes sortes.
- o Indiscipline : non-respect des règles et des procédures, de la signalisation, des priorités, des passages piétons, stationnement sauvage, vitesse excessive, cheminement hors des zones prévues ...
- o Variabilité des critères d'aptitude des individus (morphologie, sexe, handicap, ancienneté dans l'entreprise, fatigue...).
- o Organisation du travail générant précipitation, stress.
- o Comportements addictifs : alcoolisme, drogues, médicaments psychotropes.

• **Les risques des engins de manutention**

- Le renversement latéral du chariot automoteur, les heurts avec un élément de bâtiment ou une structure de stockage (dont retour de volant lorsque la roue heurte un obstacle), la chute de la charge (principalement depuis les fourches ou en montant ou en descendant du chariot), l'exposition aux vibrations sont les risques les plus fréquents pour le cariste : il en résulte des traumatismes pouvant être graves, des troubles musculo-squelettiques induits par les contraintes posturales (rotation du tronc et de la tête) et des lombalgies liées aux vibrations. Le risque total dépend de la dose vibratoire excessive en instantané, mais aussi de la totalité de la dose vibratoire reçue au cours de la journée de travail et de la vie professionnelle.

- Si les transpalettes limitent les risques de blessures dues à un effort excessif dans les travaux de manutention, toutefois, le fait de tirer, de pousser et de manipuler un transpalette présente certains dangers, tels que : les doigts et les mains qui peuvent rester coincés (p. ex., entre le chariot et d'autres objets); lesorteils qui peuvent être écrasés sous un chariot ; les pieds ou les jambes qui peuvent être heurtés par la chute de la charge ...

• **Les risques des équipements de stockage**

Tous les systèmes de stockage comportent des risques. Des rayonnages mal conçus et mal utilisés peuvent se révéler très dangereux car le personnel d'exploitation est exposé :

- aux chutes de charges sur des lieux de passage très fréquentés : lors des manutentions en hauteur, un colis mal arrimé sur une palette peut tomber sur les manutentionnaires ou sur les magasiniers et entraîner des blessures gravissimes. Les risques de chutes du matériel en raison des rayonnages trop hauts, non fixés ou surchargés peuvent entraîner des contusions corporelles sévères (écrasement des membres, traumatisme crânien, abdominal ou thoracique).
- aux heurts des engins de manutention qui peuvent froter contre les structures entraînant, petit à petit, le décrochage de lisses ou entretoises, la déformation de l'installation ou pire, venir heurter les piliers des rayonnages et entraîner leur effondrement.
- à des charges qui peuvent être trop lourdes et le dépassement de poids prévu conduit à la déstructuration des alvéoles de rayonnages.
- à l'instabilité du rayonnage métallique : défaut de planéité ou d'horizontalité du sol, problème de calage ou de fixation, fissures formées dans les planchers de béton.

• **Les risques psychologiques**

Les réponses organisationnelles à toutes les exigences de productivité se caractérisent dans le secteur de la logistique par une grande augmentation des pressions (réduction des erreurs, des casses, des délais, des manquants et des niveaux de stock) exercées notamment par les grandes surfaces de distribution alimentaires (GSA), de bricolage (GSB) ou d'habillement. La crainte d'erreurs dans la préparation des commandes soumise à des impératifs de rendement, le « voice picking », système de préparation de commandes assistée par ordinateur par système de reconnaissance et de guidage vocal, génère un stress permanent, aggravé par des facteurs organisationnels : cadences rapides pour augmenter la productivité, travail dans l'urgence, travail posté et de nuit (par exemple en messagerie). La flexibilité imposée avec des exigences d'horaires ajustés en fonction de la demande et le travail en horaires décalés, la disponibilité constante par le truchement du casque d'écoute,

l'intensification de la charge mentale due aux nouvelles technologies informatiques, le travail effectué à flux tendu,... sont des facteurs de stress qui provoquent à court et à long terme, une augmentation de la fréquence cardiaque, de la pression artérielle, entraînant de nombreuses

conséquences psychosomatiques : atteintes physiques comme les troubles gastro-intestinaux, augmentation des accidents cardiovasculaires et accidents vasculaires cérébraux, céphalées et migraines, atteintes psychiques comme fatigue et irritabilité chroniques, troubles du sommeil et des conduites alimentaires (obésité), consommation accrue de médicaments anxiolytiques, d'alcool et de substances psychotropes... L'isolement, l'absence d'autonomie, la perte d'identité, le repli sur soi sont des conséquences possibles du « voice picking » sur le préparateur de commandes : interaction constante entre le casque et le travailleur muni d'un kit mains libres pour les dialogues avec l'ordinateur, absence de communication avec son entourage, perte d'initiative ou marge de manœuvre sur son itinéraire, ... Cette dépendance à la machine, si elle est ressentie comme excessive, est facteur de risque psychologique.

Les mesures préventives des risques professionnels des centres de distribution

Pour diminuer les risques professionnels dans les centres de distribution, il faut prendre une série de mesures préventives, ayant trait à la prévention organisationnelle (plan de circulation, règles et procédures...), technique (aménagement des voies et des locaux, entretien et ergonomie des engins, sécurité des équipements de stockage...) et psychologique (organisation, formation...), ainsi qu'à la prévention individuelle (équipements de protection).

Au-delà de l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail des employés des centres de distribution, ces mesures entraînent une meilleure productivité du fait de la moindre démotivation, d'un turn-over et d'un absentéisme réduits (dont les taux sont élevés dans ce secteur d'activité).

Il convient d'évaluer les risques professionnels dans le centre de distribution et de rédiger le Document Unique de Sécurité en appréciant à la fois l'environnement matériel et technique et l'environnement managérial et organisationnel. La retranscription de cet état des lieux dans le Document Unique doit conduire à l'élaboration d'un plan de prévention correspondant aux risques identifiés, y compris pour les aspects psychologiques qui existent dans les centres de distribution et sont parfois négligés.

• **Les mesures préventives organisationnelles**

- L'établissement d'un plan de circulation permet de déterminer le tracé des trajets effectués dans l'entreprise et leurs itinéraires et de lister les moyens de transport des marchandises et de déplacement des personnes. Cela permet d'identifier les zones critiques des circulations (croisements multiples, ...), de prévoir des voies de décélération, d'accélération et ronds points giratoire, les zones de stationnement, l'emplacement des aires de chargement/déchargement, les zones interdites ou réservées à certains véhicules etc.

Le plan de circulation est à la fois un outil technique qui permet une vision globale de la circulation dans l'entreprise, mais aussi un outil d'information auprès du personnel, des entreprises extérieures amenées à intervenir à l'intérieur de l'entreprise (sous-traitants, maintenance ...).

- Règles de circulation

Les consignes générales de circulation interne doivent être intégrées au règlement intérieur de l'entreprise : règles sur les manœuvres de demi-tours, marches arrière, priorités de passage, limitation de vitesse, distances de sécurité etc. Le règlement intérieur permet aussi de mettre en place un véritable « règlement alcool et produits illicites » de l'entreprise et d'interdire cette consommation dans l'entreprise formellement pour tous les conducteurs et caristes pour leur sécurité et celle d'autrui. Le dépistage d'alcoolémie est autorisé pour autant que la liste des postes de travail concernés, le rythme et les conditions de pratique des contrôles soient incluses dans le règlement intérieur.

- Conditions de travail

Une saine gestion rend compatible la pratique avec les règles de circulation interne, qui ne l'est pas ou peu lorsque d'autres priorités apparaissent contraignantes à l'excès : délais impératifs à respecter, aires de stockages saturées, ... La réduction des contraintes de manutention et des déplacements font partie des changements organisationnels qui contribuent automatiquement à diminuer les risques liés au transport interne : diminuer les distances entre les points à desservir, avec des chemins les plus courts possibles, réduction de la hauteur des palettes pour diminuer le travail des bras, ... L'augmentation de la fréquence des pauses des pauses pour permettre des échanges et la restauration de marges de manœuvre pour le préparateur de commandes assujéti au « voice picking » sont nécessaires. La polyvalence permet aussi d'alterner les tâches entre opérateurs (postes de réception ou d'expédition).

• **Les mesures préventives techniques**

- Dimensionnement des aires de circulation

Les allées de circulation doivent être nettement délimitées et dégagées de tout encombrement et obstacle, et de largeur suffisante.

- Equipement et entretien des aires de circulation

- revêtement au sol à la résistance adaptée aux sollicitations, anti-dérapant, sans trous. éclairage
- approprié des différentes zones, bien positionné
- marquage au sol des zones de cheminement bien clair
- ouvertures recouvertes de plaques encastrées au raz du sol conformes à la norme NF EN 124
- équipements d'aide à la visibilité (miroir) pour les zones aveugles
- suppression des obstacles et rectification des virages

- Confort thermique des locaux.

Il convient d'adapter l'aération, la ventilation et l'isolation thermique des locaux des entrepôts.

- Equipement et entretien des engins

La présence et le bon fonctionnement des équipements de sécurité des véhicules et engins est indispensable : éclairage, avertisseur sonore et/ou lumineux de recul, freins, pneumatiques, direction, moyens de calage, rétroviseurs, ceinture et arceaux de sécurité, bouclier, dossier protégé-tête adapté. Sièges ergonomiques suspendus et réglables et tapis de sol rembourré réduisant les transmissions de vibrations pour les chariots, roulettes en bon état pour les transpalettes sont aussi des facteurs de diminution des troubles musculo-squelettiques.

Les chariots automoteurs sont soumis à trois types de vérifications :

- les vérifications lors de la mise en service,
- les vérifications lors de la remise en service après réparation ou accident (démontage, remontage ou modification pouvant remettre en cause la sécurité)
- Les chariots automoteurs doivent subir une visite générale périodique (à réaliser tous les 6 mois par un organisme compétent ou une personne qualifiée).

- La signalétique de circulation

Des pictogrammes de signalisation ou panneaux permettent d'aménager des cheminements sécurisés en attirant l'attention ou en signalant un danger spécifique à certains endroits (présence de produits dangereux stockés, repérage des obstacles ...). Ils doivent être identiques au code de la route pour les cas les plus courants, avec un logo spécifique sinon.

L'efficacité de la signalisation dépend de son emplacement (endroit bien éclairé, facilement accessible) et doit être visible soit à l'accès à une zone pour un risque général, soit à proximité immédiate d'un risque déterminé ou d'un objet (poteau, tuyauterie...) à signaler. Une signalétique redondante ou excessive est à proscrire (Ex : nombre excessif de panneaux à proximité immédiate les uns des autres, signal lumineux à proximité d'une autre émission lumineuse,...).

- Les équipements de stockage doivent être conçus et mis en place de manière à pouvoir supporter les charges, à en empêcher la chute et l'effondrement des racks.

La sécurité des entrepôts dépend d'abord de leur conception, ensuite de leur utilisation.

Les règles de construction des entrepôts concernent l'implantation des voies de circulation, le dimensionnement et la structure des équipements de stockage adaptés au poids des matériaux à stocker, la qualité de la surface de fixation et du calage des piliers au sol, le bon éclairage des locaux.

L'accès entre les rayons doit être suffisant (largeur supérieure à 80 cm) pour la manutention des produits et l'inspection des stocks. La largeur des voies de circulation doit dépasser d'au moins 1 m la largeur des engins de manutention ou de la charge transportée (Exemple : largeur de chariot 1 m ; largeur minimale de l'allée 2 m).
On dispose des sabots de protection à la base des rayonnages, pour éviter les chocs des chariots de manutention. Chaque entrée de rayonnage indiquera les dimensions du support avec sa charge et la charge unitaire maximale par alvéole. La bonne utilisation des équipements de stockage repose sur une répartition des charges adéquate sur la surface de stockage. Car la stabilité du rayonnage dépend en effet, en grande partie, de la stabilité des produits stockés. Il convient de contrôler les rayonnages, neufs ou existants de façon périodique suivant la norme NF EN 15635 : qualité du montage réalisé et des éléments de sécurité mis en œuvre, identification de tous les composants déformés ou impactés. Les visites annuelles de contrôle doivent être suivies d'opérations de remise en état et de remplacement de pièces hors d'usage.

-Les accessoires de sécurité des équipements de stockage

Il existe une large gamme d'accessoires pour assurer un stockage efficace des produits et la sécurité des personnes et destinés à l'aménagement des zones de transfert de marchandises.

- les butées (ou arrêtoirs) de palettes se montent à l'arrière des rayonnages pour prévenir la chute des palettes et permettre un bon alignement sur les niveaux
- les cloisons grillagées anti-chutes qui répondent aux exigences de sécurité des racks à palettes et se fixent à l'arrière des racks à palettes pour protéger les allées de circulation des chutes de marchandises. Elles peuvent aussi servir à protéger les marchandises contre le vol. Les panneaux sont constitués d'un treillis soudé sur un cadre tubulaire pour obtenir une résistance optimale
- les filets de protection pour rayonnages
- les protections d'extrémités des porte-palette, protecteurs de poteaux et d'angle
- les barrières et rambardes de sécurité et balustrades garde corps
- Les bandes de signalisation ainsi que les bandes antidérapantes pour sécuriser les entrepôts et aires de passage.
- Les étiquettes adhésives permettant à l'opérateur de visualiser la charge admissible par niveau de stockage

-L'utilisation du chariot automoteur

- Prendre connaissance du site de travail et des instructions à respecter à chaque prise de poste ou avant chaque nouvelle tâche (état des sols, ponts de liaison, stabilité des stockages, etc.).
- Ne pas prendre un virage trop rapidement, ce qui tend à faire basculer le chariot
- Ne pas lever une charge supérieure à la capacité de l'appareil.
- Ne pas augmenter la valeur du contrepoids des chariots.
- Ne pas lever une charge mal équilibrée.
- Ne pas lever une charge avec un seul bras de fourche.
- Ne pas circuler avec une charge haute.
- Ne pas freiner brusquement

-L'utilisation du transpalette

- Avant levage, s'assurer que les palettes, plates-formes... sont appropriées aux charges à déplacer et en état de les supporter.
- S'assurer que les charges sont parfaitement équilibrées, calées ou amarrées sur leurs supports.
- S'assurer que la charge est stable et bien centrée sur le plateau ou les fourches, qu'elle ne dépasse pas du gabarit de l'engin et que le centre de gravité est le plus bas possible. Éviter les charges hautes qui masquent la visibilité vers l'avant (moins e 1,2 m).
- Engager les bras de fourche à fond sous les charges, ne jamais lever une charge avec un seul bras de fourche.
- Ne placez en aucun moment les mains ou pieds sous le transpalette.
- Ne laisser jamais un transpalette chargé en position de levage sans surveillance; abaisser toujours la charge au plancher.
- Utiliser les moyens de manutention manuels « au pas », c'est-à-dire à la vitesse de marche d'une personne (3 à 4 km/h), sans virage brusque et interdire formellement le transport de personnes.

-L'utilisation d'un dérouleur de filmage approprié

Les opérations de filmage manuel de palettes sont un facteur de risques pour les préparateurs de commandes non équipés d'un dispositif de filmage approprié qui, grâce à son ergonomie, permet de limiter les efforts physiques répétitifs et contraignants.

-L'utilisation d'outils anti-coupures

L'employeur doit fournir des outils de sécurité destinés au déconditionnement à lame automatiquement rétractable. En ce qui concerne le cutter coupe-film pour couper les films plastiques épais, des mécanismes de sécurité avec dispositif de retrait automatique protègent les mains et le corps d'un faux mouvement de la lame.

• Les mesures préventives individuelles

- L'utilisation des protections individuelles adaptées aux tâches exécutées (vêtements de travail, chaussures de sécurité, gants, casques, port éventuel d'une ceinture lombaire et d'une protection auditive ...) est indispensable.
- Pas de boissons alcoolisées ni de prise de drogues ou de médicaments pouvant altérer la vigilance.
- Formations

Les conducteurs d'engins de manutention doivent avoir reçu une formation adéquate et être en possession de l'autorisation de conduite délivrée par le chef d'établissement (Article R 233-13-19 du code du travail). Bien que non obligatoire, le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES) est fortement recommandé pour valider les compétences requises.

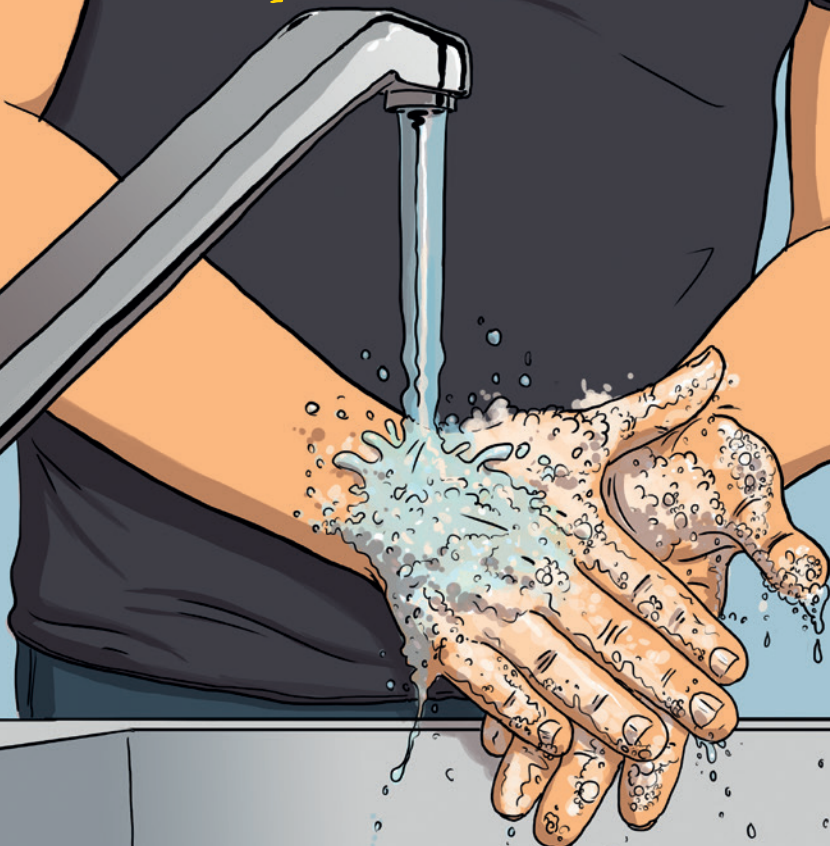
La formation aux bons gestes et postures en manutentions manuelles est au cœur du

dispositif de prévention : la mise en place de formations PRAP (Prévention des Risques liées aux Activités Physiques) est un des moyens permettant de lutter contre tous les troubles musculo-squelettiques dus à des positions articulaires inadéquates, en appliquant les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort.

Pour le personnel intérimaire, une information minimale sur les risques et les moyens de les prévenir (notamment pour les dorsalgies, tendinites, coupures, ...) doit être prévue, à la fois dans le cadre de leur intégration, puis lors d'un suivi particulier et d'un encadrement adapté à leur profil.

Lavez-vous les mains

pour vous protéger
et protéger les autres



Quand se laver les mains ?

Avant de manger, boire, fumer.

Après être allé aux toilettes.

Avant de se maquiller, de mettre des lentilles.

Après avoir retiré ses gants de protection.



1

Mouiller
les
mains.

► En l'absence de point d'eau, utiliser un jerrican d'eau, du savon et des essuie-mains à usage unique.



6

Essuyer
et sécher
les mains à l'aide
d'un papier
essuie-mains à
usage unique.

► Les produits hydroalcooliques ne remplacent pas l'eau et le savon.



2

Utiliser un savon liquide doux ou, en cas de grosses salissures, un savon d'atelier.



3

Bien savonner entre les doigts.

Comment se laver les mains ?

Rincer abondamment. Si la commande du robinet est manuelle, refermer le robinet à l'aide d'un papier essuie-mains à usage unique.

5



4

Frotter en insistant sur le bord et le dos des mains, la paume et les ongles.

Pourquoi se laver les mains ?

Les mains peuvent être contaminées
par des produits chimiques
ou des agents biologiques.

Vous laver les mains permet
de vous décontaminer et d'éviter
de contaminer les autres.

Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris . Tél. 01 40 44 30 00 . info@inrs.fr . www.inrs.fr

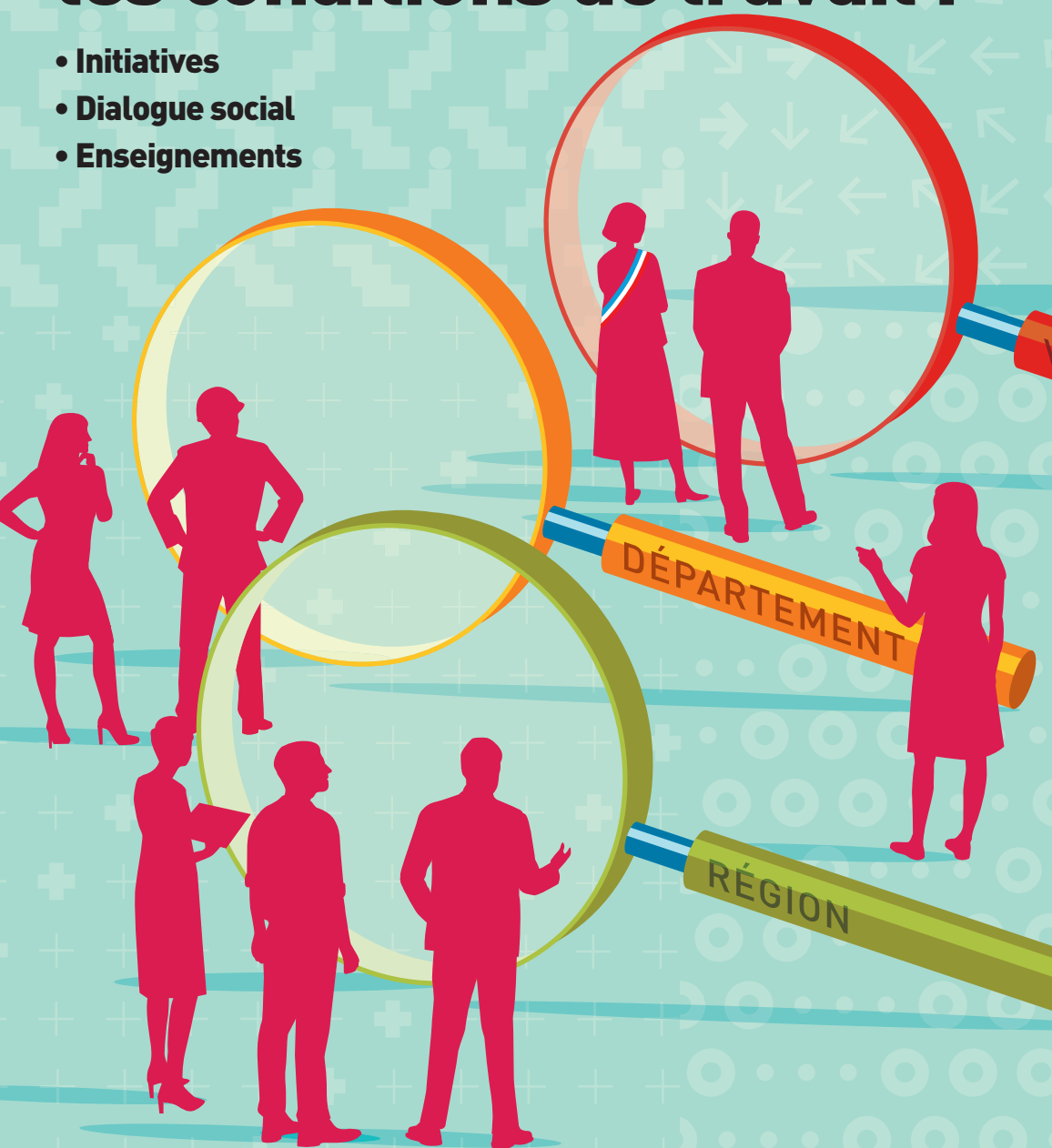
Édition INRS ED 6170 • 1^{re} édition (2013) • réimpression novembre 2017 • 15 000 ex.



Travail & CHANGEMENT

Collectivités territoriales : comment améliorer les conditions de travail ?

- Initiatives
- Dialogue social
- Enseignements



ARGUMENTS (p. 4 à 7)

Françoise Descamps-Crosnier (AMF)
 Claudy Lebreton (ADF)
 Baptiste Talbot (CGT services publics)
 Jean-Claude Lenay (Interco-CFDT)
 Nadim Fares (FNP)
 Jean-Claude Ferrant (CNFPT)
 Danielle Laport (conseil régional de Martinique)
 Luc Rouban (CNRS, Cevipof)

CÔTÉ COLLECTIVITÉS (p. 8 à 14)

Paca

Des agents soumis à la question

Ville de Lyon

Une démarche de prévention au long cours

Ville de Clermont-Ferrand

Quand chacun doit quitter son pré carré...

Ville de Colomiers

Mission TMS acceptée : 10 agents formés à l'action

Meurthe-et-Moselle

Check-up santé et organisation dans les collèges



Collectivités territoriales : comment améliorer les conditions de travail ?

• Initiatives • Dialogue social • Enseignements

Les tensions influant sur les conditions de travail n'épargnent pas les agents de la fonction publique territoriale. Agir implique un trio d'acteurs : élus, direction des services et syndicats, avec un nouvel interlocuteur : le comité d'hygiène et de sécurité, qui intègre désormais le volet « conditions de travail ».

Un fait significatif des changements, depuis quelques années, dans la fonction publique territoriale : le Réseau Anact enregistre des demandes d'accompagnement de collectivités souvent orientées vers la montée des risques psychosociaux... Notamment dans les mairies. La traduction, sans doute, des

modalités de la performance sont donc hétérogènes mais, dans tous les cas, la préoccupation est partagée. Par exemple, à travers l'approche tentant de faire de chaque « usager » un « client » soucieux d'un service efficace, qualitatif, rentabilisé... L'utilisation plus répandue du mode « projet » comme système d'organisation du travail achève de

transformation significative des enjeux dans les fonctions publiques autour d'une nouvelle vision de la santé et de la sécurité, avec une nouvelle place donnée aux conditions de travail (voir encadré).

→ Trois familles d'acteurs

« Débattre de l'organisation du travail dans une mairie, par exemple, peut créer des opportunités d'amélioration des conditions de travail des agents, explique Stéphanie Rousset, directrice de l'Aract Auvergne relatant l'accompagnement de la ville de Clermont-Ferrand dans une démarche de prévention des risques psychosociaux (voir p. 12). Cela peut aussi soulever des tensions, des conflits de légitimité, entre chacun des groupes d'acteurs lors de la construction de plans d'action. On y côtoie l'autorité territoriale – le maire et ses adjoints –, l'administration, représentée par la direction générale des services, et les organisations syndicales. Ainsi, le rôle et la place de l'élu doivent être clairement définis par une délégation du maire pour ne pas laisser s'installer un flou sur celui qui porte cette "autorité territoriale" et donc fragiliser la prise de décisions. » Jack Bernon, responsable du département Santé et travail de l'Anact accompagnant la ville de Lyon, également dans une démarche de prévention des risques psychosociaux (voir p. 8-9), confirme : « Avec ces trois familles d'acteurs, les relations se placent dans une triangulaire susceptible de brouiller les positionnements. Par ailleurs, les grandes collectivités territoriales sont d'importants employeurs de main-d'œuvre, des milliers de salariés s'y côtoient et de nombreux métiers y sont exercés : comment installer un système de pilotage cohérent et visible



« Comment installer un système de pilotage cohérent et visible dans une organisation qui ne possède pas un seul cœur de métier mais une multitude ? »

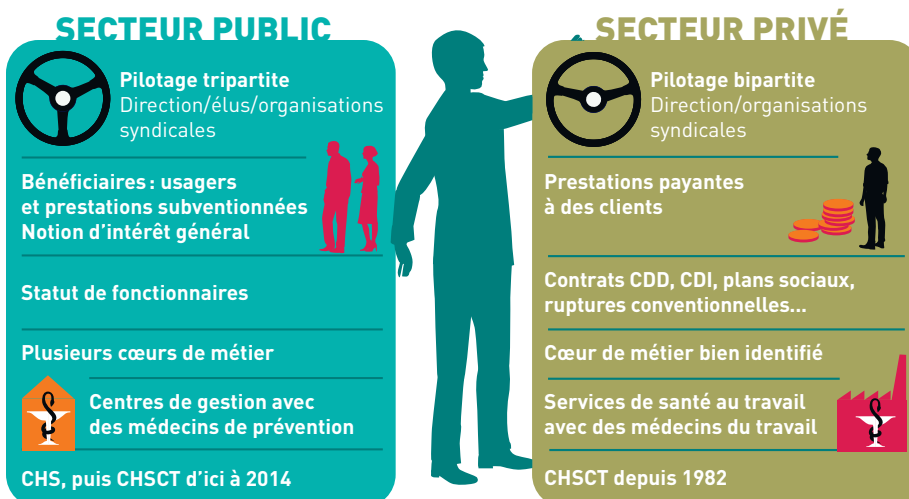
Jack Bernon, responsable du département Santé et travail de l'Anact

transformations d'une fonction publique s'organisant sur fond de décentralisation, de transferts ou de regroupements de compétences inscrits dans trois lois (1982, 1984 et 2004). Et même si le secteur local n'entre pas, juridiquement, dans le champ de la loi organique relative aux lois de finances, les enjeux de performance de la gestion et de transparence démocratique en matière de finances publiques sont partagés par les collectivités locales. Chaque collectivité définit ses objectifs et ses indicateurs. Les

rapprocher le fonctionnement des collectivités territoriales de celui du secteur privé. Une question se pose alors : si la gestion des collectivités tend vers celle des entreprises, peut-on y traiter le sujet des conditions de travail de la même façon ?

De fait, un accord datant de 2009 modifie les CHS (comités d'hygiène et de sécurité) de la fonction publique sur le mode des instances représentatives du secteur privé : les CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Une

Les différences entre secteur public et secteur privé



dans une organisation qui ne possède pas un seul cœur de métier mais une multitude ? Comment manage-t-on des agents travaillant aussi bien dans les écoles, les cantines ou à la voirie et dont l'unique point commun est le service public ? ».

→ Le service public en question

Toutes les réformes visant la performance ont ajouté une difficulté : celle de la sous-traitance de certaines activités qui seraient plus efficacement menées par le secteur privé. « Les fonctionnaires des collectivités territoriales se voient signifier dans la sous-traitance de services un message parfois difficile à entendre, qui met à mal

similitude des situations de travail et des risques qu'elles comportent, « les conflits interpersonnels, interservices ou entre directions y sont davantage exacerbés, ajoute Jack Bernon. Les processus de recrutement ou de nomination doivent être irréprochables, sans interférences, sous peine de mettre longuement à mal l'équité dans les équipes. Tout écart à la légitimité gangrène les relations et pèse lourdement sur les conditions de travail des agents. La mobilité mériterait d'être encouragée, compte tenu de la multitude de métiers. Le positionnement et les responsabilités parfois peu explicites des acteurs ne permettent pas toujours des arbitrages clairs sur le travail et son organisation ».



« Le temps est un allié qu'il faut s'assurer d'avoir avec soi. »

Stéphanie Rousset, directrice de l'Aract Auvergne

la notion même de service public, ajoute Stéphanie Rousset. La définition d'un service public performant n'est pas la même pour tous les agents. Beaucoup peuvent considérer que cette performance recherchée à travers une meilleure rentabilité est une remise en cause de la notion de service public. » Un attachement au service public que l'on retrouve jusque dans le vocabulaire : « la mue de "l'usager" en "client" n'est pas réalisée, corrobore Jack Bernon. Les mots ont un sens. Les fonctionnaires territoriaux sont très attachés à l'éthique de service public ».

Si l'on pousse la comparaison avec le secteur privé, cette fois-ci dans la

Cesont donc tous ces éléments sur lesquels il faut investiguer lorsqu'une collectivité territoriale souhaite améliorer les conditions de travail (voir p. 15), non sans avoir intégré un facteur primordial, plus fort encore que dans le secteur privé : celui du temps. « Le temps est un allié qu'il faut s'assurer d'avoir avec soi, conclut Stéphanie Rousset. Car créer un lien qui n'existait pas entre les acteurs pour qu'ils puissent débattre ensemble du travail d'une manière nouvelle, avec plus de concertation, nécessite de construire les conditions de la confiance entre eux. »

Béatrice Sarazin (rédactrice en chef)



MAX MASSE,

Mission santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

Les CHSCT ont été institués dans une logique de construction de la santé au travail

L'accord du 20 novembre 2009 transforme les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) de la fonction publique en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). L'ajout des termes « conditions de travail », élargissant l'approche antérieure de l'hygiène et sécurité, a été négocié en 2008 par les organisations syndicales lors des demandes du ministre de la Fonction publique, Eric Woerth, sur la question des mobilités professionnelles dans les fonctions publiques. Dans ce cadre, les organisations syndicales ont demandé, et obtenu, de négocier sur les conditions de travail. L'accord, signé quasi unanimement, concerne 4,2 millions de

fonctionnaires et agents publics. Son intérêt et son exemplarité ? Fixer un cadre conceptuel et arrêter des mesures techniques et opérationnelles. Les CHSCT du secteur public ont été institués dans une logique de construction de la santé et non plus seulement de prévention des risques. On a gagné en cohérence et en visibilité vers une forme de gouvernance de la santé-sécurité qui permet de revisiter le travail et son organisation.

Plus d'informations sur le site de la Mission santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques : www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr (voir aussi références page 16).

ÉDITORIAL



Jean-Baptiste Obéniche, directeur général* de l'Anact

Trente années séparent les lois « Auroux » de 1982, instituant les CHSCT du secteur privé, de l'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, prévoyant de transformer les CHS en CHSCT. Un changement qui se confronte à la réalité du terrain : comment les conditions de travail sont-elles aujourd'hui prises en charge dans le secteur public ? Le réseau Anact, fort de ses expériences d'accompagnement, plus particulièrement auprès de collectivités territoriales, apporte des éléments de réponse et dresse un bilan. Premier constat : si les collectivités territoriales sont des organisations complexes, en matière de missions, d'activités et de gouvernance, les réflexions sur l'organisation du travail

« Les acteurs des collectivités sont encore "neufs" en méthode pour améliorer les conditions de travail. Ceci recèle un potentiel d'innovation inédit. »

– versus administration des missions – sont encore peu nombreuses ou abouties. Deuxième constat : les acteurs des collectivités sont encore « neufs » en méthode pour améliorer les conditions de travail. Cette situation de départ recèle un potentiel d'innovation inédit en termes d'organisation du travail, de dialogue social et de conduite du changement. Une opportunité dont les élus, les directions des services, les représentants des salariés et ceux qui les accompagnent peuvent s'emparer. Car si les collectivités innover, tous les actifs, fonctionnaires ou non, auront à y gagner.

* J.-B. Obéniche n'est plus directeur général depuis le 1^{er} juin 2012.

Faire mûrir le dialogue social : l'affaire de tous ses acteurs

Œuvrer efficacement sur la très grande diversité des conditions de travail dans le service public territorial nécessite l'implication des élus comme des organisations syndicales. Pour cela, un outil parmi d'autres : les CHSCT nouvellement instaurés.

Le point de vue **des partenaires sociaux** Propos recueillis par Béatrice Sarazin

L'AMF est le représentant privilégié des communes et des intercommunalités. Comment les accompagne-t-elle sur le sujet des conditions de travail ?

Nous sommes conscients qu'il y a là un enjeu fort. Le contexte est connu : forte proportion d'agents de catégorie C dont les métiers sont physiques (voirie, espaces verts, services techniques...) et proportion de salariés de plus de 50 ans importante. De plus, avec l'obligation de l'intercommunalité d'ici au 1^{er} juin 2013, la mutualisation modifiera l'organisation du travail. Nous savons que les questions de santé-sécurité sont importantes. Mais nous n'avons pas les moyens d'organiser les remontées des collectivités et il est difficile d'avoir une lecture binaire tant les situations sont variables (communes riches/pauvres, grandes/petites).

Comment parvenez-vous alors à investir le sujet ?

L'AMF est signataire de l'accord de 2009 sur la santé-sécurité au travail*. Après notre congrès de 2011, cette question liée à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique a pris une nouvelle dimension. Celle des conditions de travail y est bien entendu fondamentale et il est important qu'elle soit portée politiquement. Notre rôle, tel que je le conçois, est de concourir à la promotion de la santé au travail en y sensibilisant les élus. De ce point de vue, le secteur public accuse un certain retard sur le privé. Nous sommes vraiment en train d'entrer dans cette culture.

La transformation des CHS en CHSCT* change-t-elle la donne et est-elle la manifestation d'une prise de conscience ?

Ce n'est pas vraiment nouveau, il existait des instances qui traitaient des conditions de travail. Le CHSCT est un bon outil, mais c'en est un parmi d'autres. Il nous faut activer aussi les ressorts de la formation, de la médecine de prévention, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'anticipation est essentielle en



FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER, présidente de la commission « fonction publique territoriale » de l'AMF (Association des maires de France), maire de Rosny-sur-Seine, conseillère régionale et présidente de la commission « fonction publique territoriale » de l'ARF (Association des régions de France)

gardant toujours à l'esprit que toutes ces réflexions doivent être opérationnelles et doivent positionner les conditions de travail au centre d'une bonne organisation collective du travail.

En tant qu'élue, quelle expérience concrète avez-vous de l'amélioration des conditions de travail ?

Dans ma commune (5 500 habitants), nous n'avons pas de difficultés majeures. Mais nous avons bien vu qu'il y a des métiers

où le stress est important. J'ai aussi remarqué combien les agents ont besoin d'interactivité entre eux et de moments d'échanges. Le dialogue social est donc important, sans cela, il n'y a pas d'action durable. Enfin, « l'inter-fonction publique » est primordial : comment articuler la gestion opérationnelle de la santé-sécurité dans les trois fonctions publiques ? C'est un enjeu majeur pour demain.

* Lire l'encadré page 3.

CLAUDY LEBRETON*, président de l'Assemblée des départements de France (ADF), président du conseil général des Côtes-d'Armor



L'ADF est un interlocuteur privilégié des conseils généraux. Comment les accompagne-t-elle sur le sujet des conditions de travail ?

L'ADF rassemble les conseils généraux et fédère l'ensemble des acteurs des départements, en les mobilisant dans des dynamiques de partenariats avec les acteurs économiques locaux. Nous sommes ainsi passés du statut d'association à celui d'assemblée, ce qui élargit le champ. Notre action au niveau des 102 départements français s'accompagne, dans chaque exécutif, d'une grande préoccupation de la gestion des personnes et de leurs conditions de travail. Au-delà, nous menons une action au niveau national avec la commission de service public départemental qui réfléchit à la gestion humaine des agents des services publics.

Quelle est la situation des agents dans les départements ?

Nous sommes conscients que le contexte est difficile et que les métiers de l'action sociale, en première ligne dans les départements, sont en proie à une gestion de nouvelles problématiques très lourdes : RSA, handicap, autonomie et dépendance... La décentralisation a accéléré les processus de réorganisation des services et des directions, avec des transferts de personnel de l'État aux effets très importants dans les départements. Par exemple, dans mon département des Côtes-d'Armor, l'effectif a grandi de 2 000 à 3 300 agents.

Quels liens faites-vous entre décentralisation et conditions de travail des agents ?

Avec la décentralisation, il a fallu réfléchir à la territorialisation des décisions et des changements. Cela a créé un phénomène de rupture avec, à la fois, un saut quantitatif mais aussi qualitatif en matière d'organisation. Il est certain que cela a pu susciter une inquiétude à laquelle s'est ajoutée la crise. Nous venons indéniablement de passer ces dix dernières années à un autre temps de l'administration.

JEAN-CLAUDE LENAY,
secrétaire national de
la fédération Interco-CFDT



Quel regard portez-vous sur les conditions de travail dans la fonction publique territoriale ?

Il est difficile de présenter un cadre général, car nous avons plus de 50 000 interlocuteurs différents côté employeurs. Les situations sont très diverses selon les collectivités, petites ou grandes. La représentativité n'est également pas la même : présence syndicale directe dans les collectivités de plus de 50 agents ou en relais dans les centres de gestion pour celles de moins de 50 agents. Cela posé, nous organisons une veille montrant que les risques psychosociaux gagnent du terrain. La pression des citoyens et leur exigence de qualité en sont une cause, avec des conditions de travail modifiées : temps de respiration supprimés, faible niveau d'encadrement...

Comment agissez-vous ?

Nos équipes syndicales sont très bien formées et mettent en place, au cas par cas, des plans de prévention. Il n'existe pas une prise en charge globale institutionnelle mais un travail de terrain. Notre positionnement est plutôt d'essayer de coconstruire des solutions avec les directions. La mise en accu-

Quid du dialogue social dans ces mouvements de décentralisation ?

Le dialogue social et la négociation collective sont des préalables indispensables à tout changement et à tout projet de décentralisation. Il faut rassurer, jamais imposer, convaincre, jamais contraindre. Quant aux élus, ils ne doivent pas être stigmatisés. Promis par le nouveau président de la République*, l'approfondissement de la décentralisation sera élaboré dans un esprit de négociation et de responsabilité. Aujourd'hui, aucune politique nationale ne se fait sans les collectivités territoriales. L'ADF porte cette conviction depuis de nombreuses années et va continuer à la porter pour contribuer à réfléchir au service public du XXI^e siècle. Car les départements sont de formidables laboratoires d'innovation en matière de dialogue social.

* Claudy Lebreton a participé à l'élaboration du projet de décentralisation dans le programme du nouveau président de la République.

sation systématique ne fait pas avancer les choses. Seul un dialogue social intelligent et responsable peut faire bouger les lignes.

La transformation des CHS en CHSCT* change-t-elle la donne ?

C'est une amélioration des dispositifs dont nous sommes satisfaits, même si nous estimons qu'elle ne va pas assez loin. Par exemple, nous trouvons regrettable que les CHSCT ne soient pas obligatoires dans les centres de gestion. De même, les agents chargés de la fonction d'inspection devraient être recrutés par les centres de gestion, afin de garantir leur indépendance. En l'état, ils sont recrutés par la collectivité qu'ils auront à contrôler... Les CHSCT sont une avancée notable, mais nous sommes encore au milieu du gué : ils ne peuvent qu'être une phase transitoire.

BAPTISTE TALBOT,
secrétaire général de
la Fédération CGT des services publics



Quels constats faites-vous de l'évolution des conditions de travail dans la fonction publique ?

Dès 2005, notre congrès national a pointé fortement les problématiques de conditions de travail. La santé au travail est une forte préoccupation des agents. Même si le phénomène est difficile à objectiver, beaucoup d'études révèlent une accentuation du mal-être au travail dans les collectivités territoriales. Que ce soient les statistiques qui montrent une augmentation des arrêts maladie et des accidents du travail ou des études qualitatives comme celle de l'Observatoire social territorial*, le constat est le même : les agents sont de plus en plus nombreux à souffrir au travail.

À quoi est-ce dû ?

Il ne faut pas oublier que 75 % des agents de la fonction publique territoriale relèvent de la catégorie C : c'est une fonction publique de main-d'œuvre, par nature plus exposée aux risques que d'autres secteurs professionnels... Dans un contexte général de réorganisation, de suppressions d'emploi et d'augmentation de la charge de travail, avec le vieillissement, le recul

Le dialogue social fonctionne-t-il bien ?

L'abandon du paritarisme dans les CHS est un positionnement plus clair : les organisations syndicales sont entendues et il n'existe plus de mélange des votes. Les autres organisations syndicales l'ont mal vécu, mais à notre avis, cela évite les faux-semblants : ce sont bien les employeurs qui, au final, décident. Quant au dialogue social, il relève de la responsabilité des deux parties. L'employeur doit être convaincu de l'intérêt de ce dialogue et les organisations syndicales doivent veiller à ce que ce dialogue soit porteur de progrès concrets. Les intérêts partagés et la concordance des points de vue sont possibles. À nous tous d'y travailler.

* Lire l'encadré page 3.

de l'âge de la retraite et l'accentuation des pénibilités, vous obtenez une situation qui s'est rapidement dégradée.

La transformation des CHS en CHSCT** change-t-elle la donne ?

C'est une étape importante. Mais il faut désormais octroyer des moyens en adéquation avec les ambitions annoncées dans l'accord de 2009**. Au 1^{er} janvier 2012, le gouvernement n'avait toujours pas apporté de réponses en termes d'obligation de formation, de recours à l'expertise, de recrutement de médecins... Il faut lever les quotas des facultés de médecine et revaloriser les carrières des médecins territoriaux. La question des financements n'est pas réglée, elle est pourtant un préalable essentiel à l'utilisation de ce nouvel outillage. Dans le même temps, la prise de conscience progresse sur la dimension collective du mal-être au travail et son origine organisationnelle.

Quelles propositions faites-vous ?

Nous intervenons régulièrement à différents niveaux, notamment sur la question centrale des moyens et du respect des textes en vigueur. Ces sujets sont portés avec d'autres organisations syndicales. Outre ces demandes, nous pointons l'enjeu de la responsabilité des élus et du recours à d'éventuelles sanctions pénales. Faute d'un sursaut, le temps viendra où des élus seront lourdement condamnés.

* www.mnt.fr/agir/observatoire-social-territorial

** Lire l'encadré page 3.

Les conditions de travail des agents du service public passées à la loupe

Données sur les accidents du travail et maladies professionnelles, formations sur les risques psychosociaux, fusion département-région, état d'esprit des agents publics... Les experts pointent une attention particulière à porter aux conditions de travail.

Le point de vue **des invités du réseau Anact** Propos recueillis par Muriel Jaouën (journaliste)

Quelles sont les missions du Fonds national de prévention ?

Créé en 2001 au sein de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, géré par la Caisse des dépôts, le Fonds national de prévention (FNP) a une triple mission. Il doit d'abord construire et alimenter une base de données statistiques et analytiques référente sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ensuite, il participe au financement des mesures de prévention définies et mises en œuvre au niveau local. Enfin, il a une mission de recommandation qui vise à informer les employeurs publics sur la prévention des risques professionnels.

Quel bilan tirez-vous de ces dix premières années ?

Les décideurs au sein des collectivités territoriales prennent mieux en compte la qualité de vie au travail, car elle a un impact sur le niveau de service public. Cette évo-

lution peut être mise en parallèle avec le chemin parcouru par le FNP ces dix dernières années. Le nombre de démarches soutenues par le FNP a considérablement progressé : 25 entre 2004 et 2006, plus de 500 de 2007 à 2011. La constitution d'une banque nationale de données statistiques nous a permis de disposer d'éléments d'analyse sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les deux fonctions publiques locales.

Vous en êtes à votre troisième programme d'action, qui porte sur la période 2011-2014.

Quels sont vos objectifs ?

Nous allons notamment travailler sur la mutualisation des ressources et des moyens, ainsi que sur des actions au plus près du terrain. Le troisième programme est parfaitement en phase avec le plan Santé au travail 2010-2014 de l'État, qui met l'accent sur l'élaboration du document unique et sur la responsabilité des employeurs en cas de

NADIM FARES, responsable du Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles



manquement à leurs obligations en matière d'amélioration des conditions de travail. Nous avons défini cinq axes prioritaires d'action : offrir une information et des produits diversifiés, favoriser le développement des démarches de prévention au plan local, inciter à la mutualisation des savoir-faire autour d'enjeux forts de la prévention, approfondir la connaissance des données sur la santé au travail, développer les partenariats. Pour ce dernier axe, les centres de gestion sont des partenaires incontournables du déploiement des politiques de santé au sein des collectivités, notamment des plus petites d'entre elles.

La prise en compte des risques psychosociaux par les collectivités est-elle récente ?

Relativement. L'accord national de 2009 sur la prévention des risques professionnels dans la fonction publique, ainsi que la médiatisation des problèmes rencontrés par de grandes entreprises ont accéléré la sensibilisation des employeurs.

Quels sont les publics les plus exposés ?

La forte pénibilité, physique ou morale, de nombreux métiers de la fonction publique territoriale est aujourd'hui avérée et reconnue. Les agents de catégorie C sont sans doute les plus directement concernés : manque de reconnaissance, pression croissante, exigence accrue de polyvalence, activités morcelées. Certains agents peuvent également souffrir de solitude ou de précarité,

comme le montre le rapport récent du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

À quelles difficultés les employeurs sont-ils plus particulièrement confrontés ?

Certains territoires, encore rares, sont engagés dans des démarches globales en matière de prévention. Parallèlement, de nombreuses collectivités ont mis sur pied des dispositifs de travail thématiques qui, bien souvent, se juxtaposent ou préconisent des approches préventives diverses. Lorsqu'on les interroge, les employeurs évoquent souvent leur difficulté à identifier le périmètre de leur action, à trouver un langage commun. Ils ont du mal à distinguer ce qui relève des pratiques professionnelles de ce qui renvoie à la sphère privée. Le CNFPT met à la disposition des collectivités

JEAN-CLAUDE FERRANT, pôle de compétences HSST à la Délégation régionale Aquitaine du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)



des ressources formatives et des espaces d'échange et de rencontre entre professionnels, afin de faciliter une appropriation partagée de la problématique.

Quelle est précisément votre offre en matière de formation ?

Le CNFPT propose huit actions de formation, lancées en 2010-2011, en direction des personnels RH, professionnels de la sécurité et de la santé au travail, représentants du personnel, encadrement. Deux actions centrées sur la problématique et les modes

DANIELLE LAPORT,
directrice générale adjointe
du conseil régional de
Martinique, en charge des ressources
humaines, du dialogue social et de la
préparation RH à la collectivité unique



Les conseils général et régional de la Martinique sont voués à fusionner prochainement en une collectivité unique. Comment la problématique des conditions de travail s'inscrit-elle dans ce projet ?

Elle constitue un axe stratégique dans la démarche d'émergence de cette nouvelle institution. Le président du conseil régional de Martinique a traduit l'importance qu'il accorde à cette question en décidant, d'une part, de créer une direction générale adjointe en charge de la préparation RH à la collectivité unique, d'autre part, en faisant de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) un outil stratégique pour anticiper le changement en valorisant tous les agents en exercice. Certes, la GPEEC est approchée sous l'angle des emplois, des effectifs et des compétences, mais elle intègre les conditions d'exercice et de déploiement de ces compétences et, donc, les conditions de travail. Nous travaillons actuellement sur le projet d'ordonnance relatif aux transferts de personnel et sur les différents champs de la GPEEC : pyramide des âges, dispositif de tutorat pour

d'intervention : « Appréhender les risques psychosociaux (RPS) dans sa collectivité : repères clefs et outils de veille et de prédiagnostic » et « Mettre en place ou participer à un dispositif de prévention des RPS ». Deux traitant de risques particuliers : « Prévenir le risque dans la conduite du changement » et « Prévenir le harcèlement moral ». Deux ciblant le management : « Manager en favorisant le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux » et « Définir le rôle de la RH dans l'accompagnement des encadrants face aux risques psychosociaux ». Enfin, deux actions centrées sur l'outillage des acteurs de la prévention des risques professionnels : « Intégrer les RPS dans le document unique » et « Analyser *a posteriori* un événement en lien avec les RPS et les risques psycho-organisationnels ». En 2011, nous avons programmé 66 sessions dans 24 régions, soit 1 100 heures de formation.

les seniors, identification des métiers dits « pénibles » au sein du conseil régional et du conseil général, rapprochement des régimes indemnitaires, mise en place d'un aménagement du temps de travail pour les deux collectivités.

Quels acteurs de la collectivité ont été associés à la démarche ?

Les élus, toutes tendances confondues, se retrouvent au sein d'une commission stratégique *ad hoc*, qui échange avec les organisations syndicales. Le comité technique paritaire et le comité d'hygiène et de sécurité sont saisis pour avis sur les dossiers. Une réunion semestrielle est prévue avec l'ensemble du personnel pour faire le point sur les avancées. Des réunions thématiques conjointes des équipes techniques du conseil régional

(CR) et du conseil général (CG) se tiennent régulièrement. Une commission mixte CR et CG a été constituée.

L'approche que vous avez retenue serait-elle opérante dans le secteur privé ?

Dans le cadre de la collectivité unique, qui est une institution composée d'élus, l'enjeu « emploi » est appréhendé avec beaucoup d'attention, ce qui n'est pas toujours le cas dans le secteur privé. Car la crainte des fusions réside bien dans la suppression de certains emplois. Un élu a pour mission d'assurer le mieux-être des populations ; l'emploi y participe. L'élus a donc forcément une autre approche de la question de l'emploi, à travers son maintien, dans la dynamique de fusion. D'où la forte prégnance de la GPEEC.

Comment les fonctionnaires français vivent-ils leur travail ?

Les fonctionnaires français se distinguent de beaucoup de leurs collègues européens par leur égalitarisme, la recherche de l'autonomie au travail et le refus de faire de la réussite sociale un critère important de valorisation. De nombreux travaux ont montré que, contrairement à l'image souvent véhiculée de salariés peu investis dans le travail et rétifs au changement, les fonctionnaires sont d'autant plus engagés dans leur service qu'ils le considèrent comme altruiste et utile socialement. D'ailleurs, le niveau de satisfaction au travail des fonctionnaires français est globalement plus élevé que dans des pays d'Europe plus engagés dans la logique libérale.

Certaines études témoignent d'une détérioration de la situation professionnelle des fonctionnaires...

De manière générale, les indicateurs pointent une dégradation, parfois sensible. Ainsi, la qualité des relations professionnelles, déjà traditionnellement conflictuelles en France, se détériore très nettement. Les fonctionnaires ne font confiance ni à leurs collègues ni à leur hiérarchie. Ces vingt dernières années ont vu exploser la conflictualité sociale dans la fonction publique. Entre 2000 et 2010, le nombre de jours de grève a doublé par rapport à la décennie précédente. À ce tableau s'ajoute

LUC ROUBAN,
directeur de recherche
au CNRS, Centre de recherches
politiques de Sciences Po (Cevipof)



effectivement la très mauvaise acceptation de méthodes et d'approches inspirées du secteur privé. Certains outils censés jouer sur la motivation, comme la rémunération au mérite ou à la performance, n'ont aucun effet sur le degré de satisfaction au travail.

Quid de la mobilité des carrières ?

La fonction publique française est marquée par une forte culture de corps, où les carrières sont soumises à la logique sociale et aux codes hiérarchiques. La RGPP (révision générale des politiques publiques) n'a pas touché à cette situation, mais a provoqué la disparition progressive de l'autonomie professionnelle au profit de tâches plus gestionnaires qu'intellectuelles. La mobilité reste l'apanage des élites. Pour les cadres de la fonction publique, qui aspirent à davantage de fluidité dans la conduite des carrières et d'autonomie dans leur travail, la frustration n'en est que plus grande. Chez les employés, la frustration tient surtout à un décalage accru entre le niveau de formation – donc des attentes – et la réalité du travail proposé : de plus en plus d'agents de catégorie C sont titulaires de masters. La question de la motivation est l'un des enjeux centraux de la qualité de travail des fonctionnaires.

Des agents soumis à la question

La région Paca et les partenaires sociaux ont négocié un contrat social de mandature dans lequel apparaît l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail. Un questionnaire a été adressé à l'ensemble du personnel, préalablement à un plan d'action.

@CONTACT
Jeanne Darbois,
Act Méditerranée
j.darbois@anact.fr

Promouvoir une meilleure qualité de vie au travail et lutter contre les discriminations. Ces deux engagements figurent dans le contrat social de mandature 2011-2014, signé en mars 2011 entre la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca) et les organisations syndicales. Sur le thème des discriminations, un questionnaire a été envoyé l'an passé, fin juin-début juillet, à l'ensemble du personnel, à savoir les agents des services et

→ **CONSEIL REGIONAL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**
Effectifs : 5 500 agents

dégagées ont permis de former trois groupes de travail portant sur le handicap, l'égalité professionnelle et la précarité. Un quatrième se consacre aux autres discriminations. L'étude d'un plan d'action est en cours. « Il en ressort d'ores et déjà la nécessité

Et, dans un premier temps, faire un diagnostic. « Je reçois beaucoup de gens qui se plaignent des difficultés relationnelles et du stress, témoigne Sylvie Massimi, conseillère régionale déléguée au personnel. Avant d'engager des actions, nous avons souhaité objectiver ce qui remonte du terrain. C'est pour nous une méthode de travail. » Pour la directrice des ressources humaines, « il fallait avant toute chose savoir quoi faire et pour qui faire ». « Nous traitons les problèmes individuellement, alors qu'en mettant en place des dispositifs de prévention, nous pourrions mieux agir en amont », ajoute-t-elle.



« Je reçois beaucoup de gens qui se plaignent des difficultés relationnelles et du stress. Avant d'engager des actions, nous avons souhaité objectiver ce qui remonte du terrain. »

Sylvie Massimi, conseillère régionale déléguée au personnel

des lycées. Il y a eu un retour de l'ordre de 30%. « Sur ce taux de réponse, 77% des agents se sont déclarés satisfaits d'aller travailler, affirme Laurence Peyronel-Dugast, directrice des ressources humaines par intérim. La difficulté demeure de sensibiliser tous ceux qui n'ont pas répondu. » Les problématiques

de nous former pour avoir chacun le même niveau de connaissance sur ces sujets », relève Jennifer Tulpin, représentante FSU. En parallèle à cette démarche, s'est affirmée la volonté de faire appel à une structure paritaire extérieure à l'institution pour travailler sur la prévention des risques psychosociaux.

Un questionnaire GPS

Le conseil régional a ainsi sollicité ACT Méditerranée dans le cadre d'un projet intitulé « Qualité de vie au travail ». Cette démarche a été validée à l'unanimité en CHSCT en novembre dernier. La première étape a consisté à envoyer un questionnaire GPS (gestion des perspectives sociales) à l'ensemble du personnel. « Pour mieux sensibiliser l'ensemble des agents du territoire, nous avons proposé des journées portes ouvertes sur l'enquête », indique Jeanne Darbois, chargée de mission à ACT Méditerranée. Fin avril, le taux de retour s'élevait à 43%. « C'est un peu décevant par rapport à l'objectif de 60% que nous nous étions donné », reconnaît Sylvie Massimi, en mettant cependant en avant « la qualité paritaire de la démarche » et le fait d'être « au tout début du processus ». Cependant, ce taux de retour est à

Un observatoire des risques psychosociaux ?

ACT Méditerranée a soulevé l'idée de la mise en place d'un observatoire paritaire des risques psychosociaux (RPS). Sylvie Massimi, l'élue chargée du personnel, l'accueille favorablement. « J'aimerais doter la collectivité d'un dispositif pérenne et alimenté sur l'observation de ce qui fonctionne et dysfonctionne, dit-elle. Je crois que le rôle d'un observatoire est important dans des organisations un peu complexes comme les nôtres. Ce serait

aussi un outil d'évaluation de nos progrès. » « Ce qui peut améliorer la situation est bon à prendre, affirme pour sa part Laure Gentry (CGT), mais je rappelle que cela a été une lutte d'obtenir la mise en place d'une démarche sur les RPS, et nous ne nous en posons pas en cogestionnaire de la situation », La FSU n'est de son côté pas « très convaincue de l'utilité d'un observatoire ». Le syndicat ne ferme pas la porte mais préfère garder pour objectif un plan d'action.

nuancer en fonction des populations de personnel : 63% pour le personnel des services et 33% pour les agents des lycées.

Quelques réserves

« Nous avons alerté sur la méthode de diffusion, par mail, de ce questionnaire, déclare Jennifer Tulpin, ce n'est pas la bonne façon de faire, puisque mille boîtes mail de la région sont désactivées car jamais



« Si les agents sentent que nous sommes là pour améliorer les conditions de travail, ils soutiendront la démarche. » Jennifer Tulpin, représentante FSU

consultées. Et les agents des lycées ne consultent pas forcément leur boîte professionnelle. » L'heure n'est cependant pas à l'inquiétude. « Si les agents sentent que nous sommes là pour améliorer les conditions de travail, ils soutiendront la démarche », estime-t-elle. La directrice des ressources humaines par intérim tient, de son côté, à souligner que le questionnaire a aussi été envoyé par courrier.

Dans tous les cas, pour Laure Gentry, secrétaire générale de la CGT, ce « questionnaire n'est pas adapté à la culture de la collectivité ». « Entre la région et l'Éducation nationale, les lycées sont sous une double autorité hiérarchique et fonctionnelle, ce qui n'apparaît pas bien dans les questions. Or cette particularité est la source de nombreux conflits. Par ailleurs, le sujet des nouvelles technologies est totalement absent, alors même que celles-ci engendrent du stress dans les services administratifs », relève-t-elle, sans remettre en cause la démarche. « Pour nous, le questionnaire fait partie d'un projet dans lequel nous nous sommes engagés, poursuit Laure Gentry. Ceci dit, nous ne nous limiterons pas à ce qui est diagnostiqué, nous tiendrons aussi compte de notre expérience et de notre vécu. »

Le diagnostic devrait intervenir à l'automne. « Cela aura sans doute un impact sur l'organisation, anticipe Sylvie Massimi. Nous avons, par exemple, trois services qui gèrent les lycées. Clairement, il y a des marges de progrès en termes de transversalité. » Pour Jeanne Darbois, « l'organisation et la structuration d'un réseau de prévention au sein du conseil régional font partie des hypothèses de travail ». Les attentes des partenaires sociaux sont fortes

sur le sujet. « Le plan d'action devra répondre à notre préoccupation principale, qui est de prévenir et de guérir la souffrance au travail, déclare Laure Gentry. Nous demandons, depuis des années, la création d'un véritable service médico-social, qui intègre la dimension psychologique. »

Un plan pluriannuel

La DRH a déjà commencé à se réorganiser. Une ingénieure préventive a ainsi été recrutée. Elle est rattachée au pôle « Suivi social des agents » qui

pilote la démarche. « Nous pensons que la direction des ressources humaines est en sous-effectif et ne compte pas la palette de tous les métiers nécessaires à la santé et à la qualité de vie au travail », note Jennifer Tulpin. Celle-ci estime que la situation est un peu paradoxale : « la volonté politique existe, mais nous sommes face à une collectivité qui ne sait pas faire face à la souffrance au travail ». S'il est encore bien trop tôt pour évoquer un plan d'action, l'idée d'un plan pluriannuel commence à se dégager. « Nous savons que la démarche sera longue, estime Laurence Peyronel-Dugast. Mais si nous considérons par exemple la question de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, elle est essentielle dans une collectivité qui veut promouvoir l'égalité homme-femme. » L'élue qui porte le projet rappelle qu'elle a été mandatée par le président du conseil régional pour développer le volet paritaire. « Nous avons eu parfois des débats houleux mais la volonté d'avancer, de faire les choses de la manière la plus rationnelle possible est là », dit Sylvie Massimi. Pour elle, la qualité de vie au travail, c'est aussi l'assurance d'un service public de qualité.

Caroline Delabroy (journaliste)

JEANNE DARBOIS, chargée de mission à ACT Méditerranée

Les élus portent ce projet dans le cadre du contrat social de mandature

Dans les collectivités territoriales, les projets doivent être soutenus et validés par la direction générale et les organisations syndicales, mais également par les politiques. Dans ce cas précis, l'élue porte l'enquête de façon ambitieuse.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du contrat de mandature et a fait l'objet d'un vote unanime en CHSCT. Les dimensions d'intervention et d'accompagnement sur les risques psychosociaux sont clairement affichées. Le questionnaire « gestion des perspectives sociales »

(GPS) nous aide à mieux analyser le ressenti des salariés et à mettre ces constats en discussion au sein du comité de pilotage paritaire, afin de construire un plan d'action adapté.

Nous faisons un certain nombre de GPS dans la fonction publique, la demande est là. Que ce soit dans le secteur public ou privé, nous faisons le constat de points de convergence des préoccupations des salariés sur les questions de reconnaissance au travail, de communication, de difficultés relationnelles et de management.

Grande collectivité territoriale, la ville de Lyon s'engage dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. Un travail en profondeur qui nécessite du temps, au risque de voir pointer parfois quelques signes de découragement.

À Lyon, une démarche de prévention au long cours

@CONTACT
Jack Bernon,
département Santé
et travail de l'Anact,
j.bernon@anact.fr

« **L**a prévention des risques psychosociaux ou... l'éloge de la lenteur ! Il faut y aller à pas mesurés. » C'est ainsi que Jean-Luc Ducrocq, directeur général adjoint aux ressources humaines de la ville de Lyon, conçoit la démarche qu'a entreprise la ville en 2010. À l'origine, il s'agit d'une réflexion engagée avec le CNFPT (Centre national de

→ **VILLE DE LYON**
Effectifs : 8 000 agents
Région : Rhône-Alpes

« Une telle ambition suppose une démarche structurée, qui organise des étapes avec des objectifs précis, et une mobilisation d'acteurs clairement ciblés », expliquent les chargés

psychosociaux (RPS) au cœur de l'organisation du travail. S'ensuivra en 2012 une expérimentation dans trois directions avec des groupes locaux formés à identifier les facteurs de RPS dans le travail, les évaluer, proposer des actions de prévention et les inscrire dans le document unique d'évaluation des risques.

« Nous savions qu'il existait des situations de tensions, souligne encore Jean-Luc Ducrocq. Nous voulons afficher une ambition par une action originale et positive sur le bien-être au travail. Nous avons souhaité l'axer sur l'amélioration des conditions de travail. L'Anact a apporté cette originalité avec une construction collective de la démarche suivie d'un plan d'action. Nous



« Il faut reconnaître que le déni existait. Mais aujourd'hui, nous avons avancé, notamment en impliquant les élus lors de séminaires de sensibilisation. »

Jean-Luc Ducrocq, directeur général adjoint aux ressources humaines de la ville de Lyon

la fonction publique territoriale) qui amène l'Anact et la ville de Lyon à expérimenter une méthode : se rassembler autour d'un projet intégrant élus, direction des services, représentants des organisations syndicales et acteurs de la santé au travail pour poser un diagnostic commun des actions à mener.

de mission de l'Anact accompagnant la ville de Lyon, Isabelle Burens, Marie-Benoîte Sanglerat et Andréas Agathocléous, avec Jack Bernon (voir pages 2-3). La première phase de cette action est, en 2011, celle de sensibilisation, parce qu'elle a pour vocation de poser les fondations de la prévention durable des risques

Des organisations syndicales sceptiques

Neuf organisations syndicales siègent à la ville de Lyon. Toutes sont impliquées dans le dispositif de prévention des risques psychosociaux. L'Union indépendante des cadres territoriaux (UNICAT) et FO apportent un point de vue convergent. « Tout ce temps passé nous pose question, explique Annick François, secrétaire de l'UNICAT. La direction et les élus ont-ils une réelle volonté de passer de la déclaration d'intention à la mise en place de vrais plans d'action ? Peut-être que le *turn-over* des cadres à la direction des ressources humaines explique cela. Mais nous restons très perplexes face au décalage entre le discours et la réalité du quotidien. Nous avons, encore aujourd'hui, des exemples flagrants de ce décalage. Il n'est pourtant pas difficile de donner des signes. Par exemple, lorsque nous interpellons la direction sur l'évolution du régime

indemnitaire des cadres, les courriers restent sans réponse. Cela devient décourageant. »

Même sentiment chez FO : « La démarche est très intéressante, complète Danièle Longinotto, secrétaire générale de FO ville de Lyon. Mais nous n'avons encore touché à rien de concret. C'est bien de ne pas avoir imposé les choses, mais pour avoir participé à des formations de sensibilisation aux risques psychosociaux, je me suis rendu compte que seuls s'y rendent les encadrants déjà alertés sur le sujet. Les autres ne viennent pas. Certes, il ne faut pas stigmatiser les cadres. Mais ils doivent davantage s'impliquer. Nous aimerions une communication simple et franche, avec un suivi et des rendez-vous réguliers. Nous mettons une grande espérance dans cette démarche, mais il faut arriver à en alléger la lourdeur afin que le temps ne joue pas contre la dynamique de départ. »

avons perdu du temps au démarrage car il fallait une envie partagée par l'ensemble de la direction générale. Il faut reconnaître que le déni existait. Mais aujourd'hui, nous avons avancé, notamment en impliquant les élus lors de séminaires de sensibilisation. »

Six ou sept niveaux hiérarchiques

Élus de plus en plus impliqués (*voir encadré*), mais aussi directions et encadrement : les facteurs de réussite sont-ils là ? « Le panorama d'acteurs impliqués est très étendu. Il s'agit de cerner des points de vue portés par des familles d'acteurs que nous avons déterminées, analysent encore les intervenants de l'Anact. La direction d'abord, pour laquelle une préoccupation pour la prévention des RPS s'est construite au fur et à mesure de la montée du sujet dans l'actualité et dans la collectivité. Les neuf organisations syndicales et les représentants du personnel ensuite : ils sont les porte-parole des agents. Les élus sont les employeurs : ils assument donc une responsabilité et ils président les instances. L'encadrement : le nombre important de près de 800 cadres est saisissant, ainsi que la déclinaison de niveaux hiérarchiques. En partant du directeur général des services (DGS), on peut atteindre 6 voire 7 niveaux hiérarchiques. Quand on sait le rôle déterminant du management dans la prévention des RPS, on mesure l'ampleur de la tâche dans cette collectivité. Enfin, les préventeurs, relais en santé au travail : ces fonctions sont rassemblées dans la direction Environnement du travail et relations sociales (DETRS), qui est la cheville ouvrière du pilotage des relations sociales au sein de la direction des ressources humaines. »

Cette diversité est sans doute une richesse de points de vue, mais elle oblige à une régulation intense. Du côté des organisations syndicales, le temps paraît long et le scepticisme gagne du terrain (*voir encadré*).

DOMINIQUE BOLLINET, adjoint aux ressources humaines



Les élus peuvent être porteurs de risques psychosociaux

Le processus participatif très concerté est une bonne démarche, ainsi que le modèle déployé par l'Anact autour des tensions et de leur régulation. Cela évite de focaliser sur les individus en investissant la dimension organisationnelle du travail. En tant qu'adjoint, mon rôle est de porter politiquement cette démarche de prévention et de la faire vivre auprès des autres élus et du maire de Lyon, que je souhaite impliquer davantage. Les élus peuvent être porteurs de risques psychosociaux, car ils se trouvent

au cœur des contradictions entre des objectifs ambitieux à atteindre et des moyens qui ne sont pas toujours à la hauteur. Les agents sont très investis dans leur mission de service public, nous n'avons pas de difficultés de motivation. Mais bien le souci de leur permettre de remplir cette mission. Mes attentes ? Construire des indicateurs qui permettent de mesurer le phénomène. Puis déployer cette démarche globale, qui est une stratégie très pertinente pour mobiliser l'ensemble des acteurs de la ville de Lyon.

« Nous ne voulions pas faire d'effet de "communication" mais attendre le produit fini, explique Jean-Luc Ducrocq. Et nous devons rester modestes. J'ai été très clair avec l'encadrement : nous n'avons pas encore eu de situations dramatiques à déplorer. Mais nous ne devons pas oublier que cela peut arriver, à la ville de Lyon comme ailleurs. Il est essentiel que nous comprenions ce qui se passe. De ce point de vue, la méthode de l'Anact, mettant au jour les tensions entre les objectifs donnés,

Declerck, directeur de la DETRS, d'avoir donné l'impulsion nécessaire. Il reste beaucoup de travail à accomplir mais nous sommes engagés, avec ténacité. Je n'exclus pas l'échec mais la période de "défrichage" doit nécessairement être longue », conclut Jean-Luc Ducrocq.

Expérimentation

De leur côté, les chargés de mission de l'Anact voient l'année 2012 comme une année d'expérimenta-

« Le panorama d'acteurs impliqués est très étendu. Il s'agit de cerner des points de vue portés par des familles d'acteurs que nous avons déterminées. »

Les chargés de mission de l'Anact

les contextes socio-économiques, les relations professionnelles et les propres exigences des salariés, est très appréciée. Il est simple de comprendre que si l'un des ressorts entre ces différents éléments se tend trop fortement, il peut lâcher. C'est une menace. Il est de notre responsabilité de la prendre en considération. L'approche est passionnante et nous devons à un précurseur, Dominique

tion et de capitalisation sur les expériences collectives pour construire le déploiement en 2013. Pour Isabelle Burens, Marie-Benoîte Sanglerat et Andréas Agathocléous, « la capacité à créer une dynamique et une coopération dans les groupes tests sera un élément déterminant de réussite ».

Béatrice Sarazin

Clermont-Ferrand : quand chacun doit quitter son pré carré...

Dans cet accompagnement de la ville de Clermont-Ferrand visant à analyser la souffrance des agents, c'est essentiellement le positionnement des acteurs qui a été le plus difficile à tenir. Justement parce que chacun devait se décaler de son rôle habituel.

@CONTACT
Stéphanie Rousset,
Aract Auvergne,
s.rousset@aract.fr

En 2006, au sein de la mairie de Clermont-Ferrand, la souffrance des agents et les tensions qui traversent les services se cristallisent autour du terme de « harcèlement ». Une situation à laquelle le maire et son conseil municipal veulent mettre fin : d'abord en montant un groupe de travail paritaire chargé d'instruire le problème, puis en faisant appel à l'Aract Auvergne pour un accompagnement centré sur l'analyse des situations de travail. « Les acteurs ont bien compris qu'il n'y avait pas de recette toute faite et que stigmatiser l'encadrement ou les personnes ne résoudrait pas la situation, confie Stéphanie Rousset,

→ VILLE DE CLERMONT-FERRAND

Effectifs : 2 700 agents
Région : Auvergne

de la même table et de leur demander de définir et parler un langage commun. Nous avons ensuite pu mettre en place des binômes paritaires chargés d'animer un dispositif d'alerte sur les risques psychosociaux. Les binômes écoutent et interviennent, font des préconisations que le maire valide. L'avantage est de disposer rapidement d'un outil concret. La difficulté a été ensuite de l'animer, d'en faire comprendre les objectifs, de faire tomber les casquettes pro-

bien identifiée sur les risques psychosociaux a engendré des demandes et des alertes systématiques, même sur des situations qui ne relevaient pas de ce dispositif, par exemple, des conflits interpersonnels ou des problèmes d'ordre privé.

Du doute à la pérennisation

En raison de ces difficultés, l'accompagnement est nécessairement long. « Depuis la fin 2011, nous sommes entrés dans une phase d'appui au dialogue social, pour aider chacun à se repositionner et à dire ce qu'il convenait ou non de continuer. Les organisations syndicales en particulier se posent beaucoup de questions. Certaines regrettent de s'être autant impliquées. Mais qu'aurait été la situation si cela n'avait pas été le cas ? », analyse Stéphanie Rousset. Après quelques moments de doute, l'accompagnement sera finalement poursuivi : « Notre adjoint au personnel a réaffirmé la volonté de pérenniser le dispositif en réexaminant les moyens affectés à son fonctionnement, poursuit Amine Khettabi. Certaines organisations syndicales, auxquelles la large place faite a été plusieurs fois saluée s'interrogent sur leur participation tout en reconnaissant qu'un tel dispositif a toute sa place au sein de la collectivité. Il est désormais de notre ressort de communiquer pour mieux faire comprendre comment le dispositif fonctionne et comment nous envisageons de le stabiliser. Nous avons suscité beaucoup d'attentes. Nous nous devons d'y répondre. »



« Nous avons mis en place des binômes paritaires chargés d'animer un dispositif d'alerte sur les risques psychosociaux. » Amine Khettabi, animateur du dispositif pour la ville de Clermont

directrice de l'Aract Auvergne. Il y avait une volonté de travailler ensemble et de restituer la problématique autour de l'amélioration des conditions de travail. »

« Nous avons besoin d'un regard extérieur, complète Amine Khettabi, coordinateur pour la ville de Clermont et animateur du dispositif. L'intérêt a été de mettre tous les acteurs autour

professionnelles pour regarder les situations de manière objective. Cela a été très difficile. Pour les organisations syndicales, par exemple, se départir de leurs habitudes de revendication a été un enjeu fort. » Tout comme pour les autres acteurs comme les professionnels de la santé (voir encadré), les élus ou l'encadrement. Autre écueil : cette possibilité de saisir une instance

JOËL CLUZEL, médecin de prévention à la ville de Clermont-Ferrand

Des difficultés à tenir un positionnement objectif

Le travail sur les risques psychosociaux (RPS) remonte à beaucoup plus loin que l'accompagnement de l'Aract, puisqu'il existait déjà un groupe paritaire travaillant sur le harcèlement. Nous avons nettement avancé, mais nous nous heurtons à plusieurs écueils : tout d'abord, l'impossibilité de traiter les situations d'urgence. Ensuite, le risque d'être instrumentalisé ou de servir d'alibi pour traiter des problèmes ne relevant pas du dispositif. Puis, la forte attente que cela suscite pour les agents qui ne voient pas de

résultats concrets immédiats. Et surtout enfin, la contrainte de tenir un positionnement objectif sans que nos fonctions influencent nos réflexions. Par exemple, pour un médecin, préserver le secret professionnel face à une situation dont il connaît les tenants et les aboutissants médicaux est très compliqué. Nous avons besoin de temps pour que tout cela fonctionne et nous interroge suffisamment sur notre organisation. Désormais, je souhaiterais que ce travail mène à la pérennisation d'une cellule d'alerte sur les RPS.



Béatrice Sarazin

La ville de Colomiers a été accompagnée dans l'élaboration de son cahier des charges pour mettre en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). Une formation-action a constitué la première étape du projet.

Mission TMS acceptée : 10 agents formés à l'action

Le premier diagnostic a été posé par la médecine du travail et présenté en comité d'hygiène et de sécurité (CHS) : les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituaient une problématique importante dans les services de la ville de Colomiers. Après ce constat, les élus ont décidé de mettre en place un comité de pilotage. « Nous avons voulu travailler en essayant d'anticiper l'évolution des TMS et en trouvant des solutions innovantes de prévention », indique Claire Mazières, responsable adjointe des ressources humaines. La mairie a d'abord sollicité le Midact (Aract Midi-Pyrénées) en amont, sur la conduite de projet globale. L'accompagnement a ensuite consisté à élaborer un cahier des charges pour mettre en place une démarche de prévention des TMS, en commençant par une formation-action.

Référents TMS

« L'objectif est d'impliquer les agents afin que, sensibilisés sur la question, ils soient acteurs de la prévention et inscrivent la démarche dans le temps », précise Jean-Frédéric Debort, responsable du service hygiène et sécurité. L'ensemble des directions a été sollicité pour constituer un groupe de dix agents motivés par une formation donnée par un cabinet d'ergonomes. « Ces "référents TMS", comme nous les dénommons à présent, seront en capacité d'analyser des situations de travail, d'alerter, de conseiller et de porter la bonne parole », poursuit Jean-Frédéric Debort. Comme dans d'autres collectivités, les 1 000 agents sont répartis dans une diversité d'activités, notamment la restauration, les espaces verts et l'accueil

→ VILLE DE COLOMIERS

Effectif : 1 000 agents
Région : Midi-Pyrénées

de la petite enfance. Ce dernier secteur a, dès le départ, été choisi comme pilote. « Il est en effet plus compliqué d'intervenir dans ces métiers, du fait notamment de la présence permanente d'enfants », explique Claire Mazières.



« Nous avons voulu travailler en essayant de trouver des solutions innovantes de prévention. »

Claire Mazières, responsable adjointe des ressources humaines

Trois crèches représentatives ont été sélectionnées pour l'observation de terrain. « Devenir une direction pilote nous permettait de mettre la focale sur une pratique professionnelle au sein d'une collectivité mais également d'objectiver les choses, d'avoir une grille de lecture de nos pratiques », déclare Elisabeth Aviles, responsable adjointe du service petite enfance. Elle cite en exemple le bruit, dont on se dit souvent qu'il est difficile à supporter dans les structures de la petite enfance. « Or les ergonomes ont observé qu'il était bien en deçà du seuil à risque. L'angle d'approche plurifactoriel des TMS est essentiel. »

Missions annuelles

L'objectif est à présent de conclure la démarche et de déployer l'action à l'ensemble des services. Le groupe-projet, bientôt transformé en « cellule TMS », va être chargé de travailler sur le diagnostic posé sur la petite enfance pour proposer un plan d'action. « Par la suite, les binômes référents TMS, issus de métiers différents, interviendront sur des missions annuelles

d'analyse de situation de travail, et ce, pas forcément dans leur métier d'origine, tant on balaie plus large avec un regard neutre », confie Jean-Frédéric Debort, qui sait la difficulté de faire vivre une démarche sur le

@CONTACT
Caroline Ragazzi, Midact
c.ragazzi@anact.fr

long terme. Pour Caroline Ragazzi, chargée de mission au Midact, « le gros enjeu à venir est d'articuler cette action avec le réseau de préventeurs et le CHSCT ».

Caroline Delabroy

CAROLINE RAGAZZI,
chargée de mission au Midact



On situe très vite le cadre temporel

Les collectivités sont régulièrement soumises à des marchés publics. Elles ont, de ce fait, une habitude en interne de définir au préalable des étapes, un budget, un calendrier. On situe très vite le cadre temporel. C'est un facteur de réussite. Mais cela peut devenir un facteur de risque si les collectivités estiment du même coup ne pas avoir à en passer par le temps de l'analyse. On a l'exemple ici avec la mise en place de référents TMS, qui implique un changement profond dans l'organisation et mérite d'être débattu en amont comme cela a été le cas dans la définition du cahier des charges. De façon générale, ce secteur a tendance à minimiser ses marges de manœuvre. Nous avons un vrai rôle de leur montrer qu'en décortiquant une situation de travail, ils ont une marge de manœuvre locale.

Check-up santé et organisation dans les collèges

En Meurthe-et-Moselle, un échantillon de collèges a été choisi pour analyser et observer sur le terrain l'organisation et la réalisation du travail des agents techniques. À la clé, un plan d'action visant à mieux définir le cadre départemental.

@CONTACT
Claude Damm,
Aract Lorraine
c.damm@anact.fr

Aucun suivi médical. Les agents techniques des collèges de Meurthe-et-Moselle n'avaient jamais vu de médecin du travail jusqu'à leur intégration au sein du conseil général dans le cadre des lois de décentralisation. « Ils ont alors été systématiquement vus par un médecin professionnel, indique Francis Mauss, DRH du conseil général. Le bilan médical s'est révélé assez catastrophique. Près de 30% d'entre eux présentaient des troubles musculo-squelettiques et il y avait des conflits et des difficultés relationnelles. » Décision est prise de travailler sur cette catégorie de personnel et de solliciter l'Aract Lorraine.

« La demande portait sur l'absentéisme, rappelle Claude Damm, chargé de mission à l'Aract Lorraine.

→ CONSEIL GÉNÉRAL DE MEURTHE-ET-MOSELLE

Effectif : 3 000, dont près de 600 agents techniques répartis dans 66 collèges

Région : Lorraine

accidents du travail et des maladies professionnelles ont confirmé un absentéisme significativement plus élevé chez ces agents.

Le choix méthodologique a été ensuite d'aller sur le terrain, dans un échantillon de huit collèges. Pour Francis Mauss, cette étape a fait apparaître « un déficit de management de proximité ».

« Cela nous a semblé un élément clé sur l'absentéisme, détaille-t-il. Les agents sont soumis à l'autorité hiérarchique du conseil général mais aussi à l'autorité fonctionnelle du principal de collège qui,

techniques sont présentés lors de la rentrée avec l'équipe pédagogique, dans d'autres, ce n'est pas le cas. « La surface de nettoyage par agent peut varier de 1 à 3 selon les collèges », note aussi Francis Mauss. Définir un cadre départemental constitue ainsi l'un des axes principaux du plan d'action validé en CHSCT.

Du matériel adapté

Un groupe de travail tripartite (conseil général, principaux de collège et agents) travaille à la mise en place du plan d'action. Un guide pour l'achat de matériel et l'aménagement des locaux a déjà été édité. « Il n'est pas toujours facile d'entraîner les responsables de collège dans une démarche de ce type », confie Francis Mauss. La culture de la prévention des risques a encore du chemin à faire. Arrivant du privé, Régis Ségura, adjoint technique au collège Louis-Aragon de Jarny, a ressenti ce décalage : « J'ai tout de suite vu que l'on pouvait largement améliorer les conditions de travail des agents, en investissant, par exemple, dans des chariots pour transporter l'équipement audiovisuel ou dans des gants pour éviter le contact avec les produits d'entretien ». Il se félicite « de la relation de confiance construite avec le gestionnaire », qui lui paraît être « la clé de tout ».



« Près de 30% des agents techniques des collèges présentaient des troubles musculo-squelettiques. »

Francis Mauss, DRH du conseil général

Progressivement, la démarche a évolué vers une action globale d'amélioration des conditions de travail. « L'étude de données chiffrées et l'usage du questionnaire SATIN* de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des

souvent, n'a pas vraiment réfléchi aux questions de conditions de travail. » Et de citer l'exemple d'achat de casseroles bien trop lourdes à manipuler.

Le diagnostic a aussi mis au jour l'absence de pratiques communes. Ainsi, dans certains collèges, les agents



CLAUDE DAMM, chargé de mission à l'Aract

Des similitudes avec la sous-traitance dans le privé

Nous ne sommes pas forcément sollicités par ces structures publiques, même si cela se développe par l'intermédiaire d'une demande forte sur les risques psychosociaux (RPS). La différence première avec une intervention dans une entreprise est le côté politique. En l'occurrence, le CHSCT est présidé par un élu, le vice-président du conseil général. Les déclarations de principe sont rappelées, mais le travail de fond se fait dans les groupes de travail, où les

volets techniques sont abordés. Au-delà du statut public, je perçois là plutôt une explication liée à la taille de la structure : le conseil général, c'est en tout 3 000 agents. On peut trouver des similitudes avec le privé. Cette relation tripartite (conseil général, responsables de collèges de l'Éducation nationale, agents) est semblable à celle d'une entreprise qui délègue une partie de ses salariés en sous-traitance. On retrouve là les mêmes problématiques.

Caroline Delabroy

* Lire V. Langevin et al., « Questionnaire d'évaluation de la santé au travail », Documents pour le médecin du travail, n° 126, 2011, pp. 311-316.



Agir sur les conditions de travail dans les collectivités territoriales

Contexte économique et social plus difficile oblige, les demandes d'accompagnement centrées sur les risques psychosociaux (RPS), ou même le harcèlement, sont de plus en plus fréquentes dans les collectivités territoriales. C'est donc souvent par une stratégie de prévention des risques psychosociaux qu'elles passent avant d'élargir leur démarche aux conditions de travail. En quelques étapes, comment amener l'ensemble des acteurs à travailler de concert tout en s'appropriant un processus d'action parfois long ?

Fiche réalisée par Jack Bernon et Stéphanie Rousset
j.bernon@anact.fr et s.rousset@anact.fr

PHASES

ILLUSTRATIONS

REPÈRES

INSTALLER UN SYSTÈME DE PILOTAGE DE LA DÉMARCHÉ

- Mobilisation des acteurs**
- élus
 - direction générale des services
 - encadrement intermédiaire
 - organisations syndicales
 - conseillers ou assistants de prévention et médecins de prévention

Bien identifier qui représente « l'autorité territoriale » aide à la construction d'un positionnement des élus en termes de conditions de travail, légitimité de chacun dans la démarche, rôle d'un tiers accompagnant bien défini.

RÉALISER UNE PHASE EXPÉRIMENTALE

- Prendre en compte la largeur du champ**
- diversité des directions
 - diversité des métiers
 - statut de la fonction publique territoriale
 - organisation du service public
- = quels services choisir ?**

Création d'espaces de parole, création de transversalité entre directions, mise en œuvre d'une culture de l'échange et communication auprès de tous les agents, même ceux qui ne sont pas directement concernés par l'expérimentation (les préparer à la phase de déploiement).

ARTICULER LA DÉMARCHÉ DANS UN CONTEXTE DE RELATIONS SOCIALES RENOUVELÉES

- Inscrire l'action au cœur du dialogue social**
- D'ici à 2014, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) deviennent comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
 - CHSCT : nouvelle instance qui prend en charge les conditions de travail et élargit le périmètre des CHS.

Toutes les questions liées aux conditions de travail traitées auparavant dans les CHS ou les comités techniques paritaires (CTP) doivent être débattues au sein des nouveaux CHSCT.

DÉPLOYER DES MESURES DANS L'ENSEMBLE DE LA COLLECTIVITÉ

- Organiser le déploiement**
- suivi et bilan de l'expérimentation
 - ajustements de la démarche
 - explication et communication interne sur les objectifs et la méthode s'appuyant sur la réalité du travail au quotidien

- Prendre le temps d'asseoir la démarche et la faire comprendre.
- Impliquer suffisamment tôt l'encadrement et instaurer un accompagnement effectif de l'encadrement intermédiaire pour soutenir la démarche managériale.
- Donner des signes concrets rapides.

DOCUMENT 10



Retour d'expérience de la Région Rhône Alpes PRAMPAMAL

En 2013, la Région Rhône Alpes a lancé une démarche mobilisant les acteurs autour d'un dispositif de prévention globale, à l'attention notamment des agents d'entretien et d'hygiène des lycées. Le projet PRAMPAMAL (Prévention des Accidents et Maladies Professionnelles liés aux Activités Manuelles dans les Lycées) est né.

La démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi conduite depuis cinq ans par la Région Rhône-Alpes. La politique de prévention des risques professionnels est définie par les deux CHSCT de la collectivité (un pour les lycées, un autre pour le Siège et les délégations départementales dénommées « Espaces Rhône-Alpes »). Depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2014, ces deux entités ont fusionné en un seul [CHSCT](#).

Repères 2014 - La collectivité emploie environ 6 700 agents (5 639 titulaires CNRACL) dont :

5100 dans l'ensemble des 280 lycées du territoire, 60% d'entre eux travaillent dans les services d'entretien des lycées. Ils regroupent des métiers techniques (agents d'entretien, cuisiniers, électriciens...) et exercent principalement les activités suivantes : entretien, nettoyage, restauration et maintenance,

le reste des agents est réparti entre le siège et les Espaces Rhône-Alpes (1 par département, soit 8 pour la région).

Le Service santé prévention et médiation (SSPM), créé en 2010, a pour rôle d'animer la politique régionale de la santé et sécurité au travail. Il est composé de six agents : un responsable du service, deux chargés de prévention, un chargé de mission Risques psychosociaux (RPS), un assistant de prévention et une gestionnaire secrétaire.

L'objectif du projet Prampamal est d'impliquer l'ensemble des intervenants, tant dans le diagnostic que dans le plan d'actions, en instaurant une démarche participative locale visant la co-construction des situations futures.

David FOREST Responsable du SSPM



"Prampamal est né d'un constat finalement assez simple. Alors que la Région investissait fortement dans l'acquisition d'équipements de protection individuelle (EPI) destinés à soulager et à protéger nos collègues, nous constatons une stabilisation des données statistiques santé et sécurité au travail et paradoxalement, les agents nous interpellaient sur la dégradation de leur qualité de vie au travail."

"Aussi, nous avons souhaité changer de paradigme, en passant d'une démarche basée sur une approche sécuritaire (rassurante pour les préventeurs) à une approche systémique et pluridisciplinaire. Les nouveaux risques (TMS, RPS...) auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui en tant que préventeurs nécessitent de prendre en compte les situations dans leur

globalité. Cette approche permet d'intervenir plus efficacement sur les méthodes de travail des agents et sur l'organisation du travail.

L'objectif du projet Prampamal est d'impliquer l'ensemble des intervenants, tant dans le diagnostic que dans le plan d'actions, en instaurant une démarche participative locale visant la co-construction des situations futures.

Donner aux agents un cadre d'actions leur permettant d'être plus performants dans leurs activités quotidiennes tout en préservant leur santé grâce à de meilleures conditions de travail et apporter à la ligne managériale une méthodologie destinée à installer une démarche de prévention durable, telle est l'ambition du projet Prampamal. "

Philippe Goulois, Conseiller en prévention au sein du Service santé, prévention et médiation

« Nous avons réussi par ce travail à faire évoluer les représentations des acteurs et à changer les modes d'actions, de la seule prévention des risques à une approche systémique, prenant en compte la dimension globale des situations et plaçant le « travailleur » au centre de la construction de la démarche » explique **Philippe Goulois, Conseiller en prévention au sein du Service santé, prévention et médiation, chef de projet PRAMPAMAL.** »

Dès 2011, une réflexion a été menée par le groupe de travail « Absentéisme », créé à la demande des deux CHSCT. Il était composé de représentants du personnel, du médecin, d'une assistante sociale, d'un inspecteur santé et sécurité, des chefs d'établissements et gestionnaires. Fin 2011, le groupe a décidé de lancer dans cinq lycées, une première intervention ergonomique auprès des agents d'entretien et d'hygiène afin d'évaluer le risque au regard du travail réel.

Cette évaluation a montré que les TMS étaient la principale cause

des arrêts de travail (70% des personnes interrogées). Deux constats sont apparus :

les atteintes péri-articulaires ne répondent pas à une cause unique, mais sont la conséquence de phénomènes multiples, différents d'un lycée à l'autre,

la différenciation des causes entre les établissements ne permet pas de définir une unique solution.

A partir de ces constats, la recherche des facteurs de risque des TMS s'est élargie :

« Nous avons réussi par ce travail à faire évoluer les représentations des acteurs et à changer les modes d'actions, de la seule prévention des risques à une approche systémique, prenant en compte la dimension globale des situations et plaçant le « travailleur » au centre de la construction de la démarche » explique **Philippe Goulois, Conseiller en prévention au sein du Service santé, prévention et médiation, chef de projet PRAMPAMAL.** »

Une démarche de co-construction pluridisciplinaire et une prampamalette

Mis en œuvre avec le soutien du **FNP** de la CNRACL, une démarche visant à construire un dispositif de prévention des **TMS** (PRAMPAMAL), s'est déroulée sur 2013 et 2014.

Conduit en mode projet, avec cinq lycées et la Direction des Moyens Généraux du Conseil régional pour terrain d'expérimentation, le travail s'est structuré en favorisant une interaction permanente entre les instances et les acteurs. « Au-delà de la prévention du risque, notre ambition était de créer les conditions pour amener les personnes à un accord » souligne **Philippe Goulois**. Un groupe projet pluridisciplinaire, composé de 60 agents de la région a été mis en place et a intégré le groupe absentéisme existant.

La démarche comportait deux niveaux :

le niveau régional : constitué du groupe projet et de **quatre groupes de travail***. Ils ont organisé leur travail autour des trois points ci-après :

repérer des ressources (acteurs, processus ou outils) existantes au sein de la collectivité pouvant permettre de prévenir les TMS. Entre le siège et les lycées, près de 167 ressources ont été identifiées et décrites.

comprendre quatre situations de travail pathogènes issues des interventions locales : dotation d'un équipement, aménagement et travaux, polyvalence des agents de maintenance, un agent atteint par une hernie discale non opérable.

agir en formalisant un ensemble de recommandations pour transformer les rapports entre tous les acteurs (services du siège, travailleurs et encadrement des directions et des lycées, directions des lycées ...).

le niveau local où étaient conduites les interventions ergonomiques. Elles ont permis de repérer les situations pathogènes, de comprendre les facteurs de risque et de formaliser un plan d'actions local pour permettre aux acteurs d'agir.



Ce double processus de travail a conduit à l'élaboration de fiches ressources regroupées dans une PRAMPAMALETTE dont la première version a été livrée en mai 2015.

* Dénomination des 4 groupes :

- Créer des espaces de communication sur l'expérience du travail
- Outiller les managers à intégrer la prévention dans l'organisation du travail
- Construire une vie professionnelle en santé à la Région
- Prendre en compte le travail « réel » dans la conception des lieux de travail et les dotations d'équipement.

Un plan d'action en sept axes

Au terme de 2014, le CHSCT a validé le plan d'actions constitué de sept axes* et PRAMPAMAL a pu être déployé progressivement. Il a pour objet de réduire les risques d'apparition de TMS, d'éviter le phénomène de propagation dans les collectifs déjà atteints et de prévenir l'inaptitude des agents les plus fragilisés par ces pathologies.

*Les sept axes

Axe 1. Affirmer l'attachement de l'autorité territoriale dans ses relations avec les services et les établissements de l'état

Axe 2. Harmoniser le contenu des métiers au regard de la qualité du service rendu en vue de réduire la pénibilité et les expositions aux TMS

Axe 3. Renforcer les dispositifs RH permettant d'améliorer la prévention des TMS

Axe 4. Prendre en compte le risque TMS dans les dotations de matériel, les constructions et les opérations de maintenance de bâtiments

Axe 5. Faire évoluer les représentations sur le risque TMS, en développant la communication et la transversalité entre les acteurs

Axe 6. Accompagner le développement de projets locaux afin de garantir une prévention durable

Axe 7. Capitaliser les expériences et faire progresser le dispositif.

Focus sur l'axe 6 - Développement de projets locaux afin de garantir une prévention durable

Les lycées et les directions sont repérés à partir d'indicateurs de santé, de données sociales et d'informations relatifs à la dégradation de la qualité du service apportée. L'ensemble de ces données qualitatives et quantitatives déterminent un « score » exprimé en pourcentage.

Les lycées ou directions repérés, reçoivent un courrier de la direction

générale des services accompagnée de ces indicateurs. Puis une rencontre avec un conseiller de proximité en ressources humaines (4) et un préventeur est organisée afin d'appréhender ces données dans une approche globale.

Si les informations confirment une dégradation des conditions de travail, alors l'ensemble des agents sont informés et invités à répondre à un questionnaire mis en place à partir d'entretiens individuels. L'analyse des données recueillies permettra de mieux cibler l'intervention et de mobiliser les acteurs.

A partir de cette étape, le lycée ou la direction s'engage dans une démarche locale de prévention définie par différentes étapes visant à mobiliser les acteurs et co-construire les actions de prévention en s'appuyant sur les ressources contenues dans la PRAMPAMALETTE.

Aujourd'hui : amélioration de l'absentéisme

Aujourd'hui, les évaluations conduites dans les lycées où ont eu lieu les expérimentations montrent **une amélioration de l'absentéisme pour maladie ordinaire (un taux inférieur à 3% dans trois lycées contre plus de 8% en 2012).**

De même dans un lycée, la fréquence des accidents a reculé (de 40 AT/an à 2 en deux ans).

Dans un autre, l'encadrement souligne un changement d'état d'esprit et un renforcement des coopérations. Dans une équipe d'agents d'entretien des locaux, le travail en groupe a permis de réorganiser le travail en supprimant la logique de secteur, en intégrant des techniques de nettoyage innovantes, de réduire le nombre de produits chimiques et de manipulation de charge. La direction de ce lycée a constaté une nouvelle dynamique dans l'équipe et une réduction des dépenses d'achat de produit d'entretien. Pour cela, les agents se sont entendus sur « qu'est-ce qu'une salle propre ? », comment la remettre en état ? Comment faire si des collègues sont absents ?

Enfin, les résultats du questionnaire enquête actualisé avec les agents, montrent une évolution de l'état d'esprit : « Les outils ne sont utiles que s'ils ont un sens partagé. Ce questionnaire est plus pertinent pour suivre les évolutions de la démarche, les transformations induites, les effets sur la santé et la qualité du service apporté aux usagers. C'était aussi l'un des objectifs du dispositif d'être en mesure de s'adapter au travail réel et de ne pas venir contraindre les situations » indique **Philippe Goulois**.

Mis à jour le 10/03/2017

SOINS DES MAINS / HYDRATATION ET PROTECTION

Crème protectrice pour la peau

Protection de la peau, des agressions répétées dues aux conditions de travail.

- Enrichi en agents surgraisants et hydratants
- Parfum discret

Réf.	Désignation	€ HT
059651	Flacon de 50 ml	NC -
059652	Tube de 100 ml	NC -
059668A	Flacon de 500 ml et pompe	NC -



Crème barrière anti-eau ANTHYDRO®

Crème protectrice à appliquer avant le travail et spécialement conçue pour les personnes travaillant fréquemment les mains dans l'eau ou les solutions aqueuses (détergents, etc.).

- Protège des milieux aqueux
- Peu grasse, non parfumée
- Elaboré, fabriqué, et contrôlé sous surveillance pharmaceutique

➤ Usages

- Contacts répétés avec l'eau, les solutions aqueuses acides ou alcalines, saumures, huiles solubles
- Agents d'entretien et de nettoyage
- Secteur agro-alimentaire



Référence	Désignation	€ HT
061900	Anthydro - tube 125 ml	NC -

Gel anti-solvant PHYPROL®

Gel hydroalcoolique qui protège la peau des solvants et des produits non miscibles à l'eau.

- Résiste aux solvants
- Protège la couche hydrolipidique de la peau
- Non parfumé
- Elaboré, fabriqué, et contrôlé sous surveillance pharmaceutique

➤ Usages

- Solvants organiques (white spirit, toluène, hexane...)
- Composés cétoniques
- Colles, résines, vernis, peintures solvantées
- Huiles de coupe insolubles dans l'eau

Référence	Désignation	€ HT
061904	Phyprol - tube 125 ml	NC -



Crème protectrice multi-usages LIBAL®

Crème de protection polyvalente qui protège la peau des solutions aqueuses et non aqueuses.

- Crème sans silicone
- Protège des milieux aqueux ou solvantés
- Pénètre rapidement
- Préserve le pouvoir tampon naturel de la peau
- Elaboré, fabriqué, et contrôlé sous surveillance pharmaceutique

➤ Usages

- Eau et solutions aqueuses, acides ou alcalines
- Peintures, vernis, résines, ciments
- Certains mélanges solvantés
- Tous types d'huiles de coupe, moulage, locked...)

Référence	Désignation	€ HT
061902	Libal - tube 50 ml	NC -



**DES SOLUTIONS POUR TOUS LES
TYPES DE STOCKAGE ET
D'AMÉNAGEMENTS LOGISTIQUES**

