TECHNICIEN PRINCIPAL TERRITORIAL DE 2ème CLASSE

CONCOURS EXTERNE, INTERNE ET DE TROISIÈME VOIE

SESSION 2016

ÉPREUVE DE RAPPORT AVEC PROPOSITIONS

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

Rédaction d'un rapport technique portant sur la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt. Ce rapport est assorti de propositions opérationnelles.

Durée : 3 heures
Coefficient : 1

SPÉCIALITÉ : PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES, HYGIÈNE, RESTAURATION

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 votre numéro de convocation, ni signature ou paraphe.
- Aucune référence (nom de collectivité, nom de personne, ...) **autre que celles figurant le cas échéant sur le sujet ou dans le dossier** ne doit apparaître dans votre copie.
- Seul l'usage d'un stylo à encre soit noire, soit bleue est autorisé (bille non effaçable, plume ou feutre). L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou pour souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur.
- 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 28 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 êtes technicien principal territorial de 2ème classe, assistant de prévention, à la communauté d'agglomération de Techniagglo.
La communauté d'agglomération est notamment compétente en matière de déchets, voirie, eau et assainissement, restauration scolaire. Les agents de ces services effectuent des tâches quotidiennes pénibles.

Dans un premier temps, le directeur de la direction de l'eau et de l'assainissement (DEA) vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, un rapport technique sur la pénibilité au travail.

10 points

Les agents d'assainissement entretiennent et nettoient les canalisations d'assainissement et les ouvrages qui s'y rapportent (regards de branchements, siphons, etc.) sous la voirie et dans les stations de relèvement et de pompage. Ils sont donc fortement soumis à cette problématique de pénibilité au travail.

Aussi, dans un deuxième temps, le directeur de la direction de l'eau et de l'assainissement vous demande d'établir un ensemble de propositions opérationnelles pour la structuration et l'animation d'un plan d'action de prévention de la pénibilité au sein de la DEA.

10 points

Pour traiter cette seconde partie, vous mobiliserez également vos connaissances.

Liste des documents :

Document 1 : « La prévention de la pénibilité au travail » - *Lucie Crest - Fiches techniques pratiques N° 187 - www.territorial.fr* - Mars 2015 - 4 pages

Document 2 : « La territoriale s'initie à la prévention » - *Michel Delberghe - Santé & Travail n° 081* - Janvier 2013 - 4 pages

Document 3 : « Absentéisme dans la fonction publique : des chiffres et des êtres » - *Laurence Denès - www.lagazette.fr* - 5 mai 2015 - 3 pages

Document 4 : « Extrait de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites » - *Journal officiel de la République Française* - 3 pages

Document 5 : « Outils de mesures des vibrations transmises aux mains et aux bras » - *www.msa.fr* - consulté en septembre 2014 - 1 page

Document 6 : « Point réglementation N° 5 - Pénibilité et traçabilité des expositions aux risques professionnels » - *Fonds national de prévention de la caisse nationale des retraite des agents des collectivités locales* - 27 juin 2012 - 1 page

Document 7 : « Outils d'évaluation des facteurs d'exposition de risques professionnels » - *http://smis.sante-travail.net* - Avril 2013 - 3 pages

Document 8 : « Diagnostic pénibilité » - *Société Yseis* - édité en septembre 2014 - 2 pages

Document 9 : « Prévenir la pénibilité au travail : cas d'école dans le secteur des déchets » - *Corinne Faivre - APAVE* - site consulté en janvier 2015 - 3 pages

Document 10 : « 39,2 % des salariés sont exposés à la pénibilité » - *DARES* - Décembre 2014 - 1 page

Documents reproduits avec l'autorisation du CFC

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

Fiches pratiques techniques

DOCUMENT 1

Annule et remplace la précédente fiche 10/57 de février 2013

La prévention de la pénibilité au travail

La loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 a généralisé l'obligation de prévention de la pénibilité au travail, en modifiant notamment certains articles du code du travail. L'employeur doit donc procéder à l'évaluation de l'exposition aux dix facteurs de pénibilité en fonction des seuils d'exposition définis dans l'arrêté du 9 octobre 2014.

Dans le cadre du recul de l'âge légal de départ en retraite, porté à 62 ans à partir de 2017, la prévention de la pénibilité au travail et l'anticipation de l'usure professionnelle deviennent des enjeux majeurs pour l'autorité territoriale. Il s'agit à la fois de prévenir les maladies professionnelles, en particulier les troubles musculosquelettiques, de diminuer les absences pour raisons de santé d'autant plus importantes chez les « seniors », de prévenir l'invalidité et l'inaptitude. À noter que la présente fiche n'aborde pas le compte personnel de prévention de la pénibilité qui ne concerne que les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des employeurs publics, employé dans les conditions du droit privé.

Le cadre réglementaire

Selon l'article L.4121-1, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent, entre autres, « des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».

Depuis le 1er janvier 2012, tout employeur a l'obligation d'évaluer, de tracer et de prévenir les situations de travail exposant à la pénibilité. Mais qu'entend-on par pénibilité ? La pénibilité est désormais définie par deux nouveaux articles L.4121-3-1 et D.4121-5 du code du travail. Deux conditions cumulatives la caractérisent :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles pour sa santé ;
- ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques à un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, travaux en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes ou à certains rythmes de travail : travail de nuit, en équipes successives alternantes, travaux répétitifs.

Une obligation d'évaluation de la pénibilité

Comme pour tout risque professionnel et conformément aux principes généraux de prévention, l'évaluation de la pénibilité au travail est une étape incontournable dans la prévention. Il convient à la fois d'identifier les situations de travail exposant les agents à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, mais également de s'interroger si les conditions de cette exposition (intensité, durée, fréquence) sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

L'employeur doit donc procéder à l'évaluation de l'exposition aux dix facteurs de pénibilité en fonction des seuils d'exposition (intensité et durée d'exposition) définis dans l'arrêté du 9 octobre 2014 (cf. tableau page suivante).

L'exposition est appréciée annuellement, après application des mesures de protection collective et individuelle.

L'évaluation de la pénibilité peut s'appuyer sur :

- le document unique qui retranscrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour chaque unité de travail ;
- la liste des postes à risque et des effectifs exposés ;
- les comptes rendus du CHSCT ;
- les normes et recommandations de la CNAMTS ;
- le rapport d'activité du médecin de prévention ;
- les valeurs limites d'exposition définies réglementairement par le code du travail ;
- ainsi que sur les indicateurs tels que les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme, les reclassements...

Ce travail doit s'inscrire dans une démarche participative associant l'ensemble des acteurs de la prévention au sein de la collectivité : les assistants de prévention et conseillers de prévention, les directeurs de service, les agents, le médecin de prévention, l'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection), le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

L'employeur consigne en annexe du document unique (code du travail, art. R.4121-1-1) :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risque ;
- la proportion d'agents exposés aux facteurs de risques professionnels.

Auteur
Lucie Crest,
conseillère en prévention des risques professionnels

www.territorial.fr

À prendre en compte dès le 1er janvier 2015				
Le travail de nuit		Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Le travail en équipes successives alternantes	Le travail en équipes successives alternantes n'est pas défini par la réglementation. Toutefois, la définition suivante est généralement appliquée : dans le cadre d'une organisation du travail en équipes successives alternantes (appelée également « travail posté »), plusieurs équipes se succèdent sur un même poste de travail (2x8, 3x8, 2x12)	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Le travail répétitif	Caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
		30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		
Le risque hyperbare	Exposition à une pression relative supérieure à 100 hectopascals dans l'exercice de certaines activités réalisées avec ou sans immersion selon l'article R.4461-1 du code du travail	Interventions ou travaux	1200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
À prendre en compte dès le 1er janvier 2016				
La manutention manuelle de charges	Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige de l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (code du travail, art. R.4541-2)	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kg	600 heures par an
		Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kg	
		Déplacement du travailleur avec la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kg	
		Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Les postures pénibles	Positions forcées des articulations (code du travail, art. D.4121-5)	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Les vibrations mécaniques	Vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires (code du travail, art. R.4441-1)	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s²	450 heures par an
	Vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (code du travail, art. R.4441-1)	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s²	

Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées	- Tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou mélanges dangereux tels que définis à l'article R.4441-6 du code du travail ou par le règlement CE n° 1272/2008 (code du travail, art. R.4412-3) - Tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'un mélange, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques, chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle (code du travail, art. R.4412-3) - Toute substance ou mélange classé, comme cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) de catégorie 1 ou 2 au sens de l'article R.4411-6 du code du travail ; toute substance ou mélange classé cancérigène, mutagène sur les cellules germinales ou toxiques pour la reproduction de catégorie 1A ou 1B au sens du règlement CE n° 1272/2008, ainsi que toute substance, tout mélange ou tout procédé défini comme tel (code du travail, art. R.4411-6)	Exposition à un agent chimique dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement CE	Le seuil est déterminé pour chacun des agents chimiques dangereux par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition
Températures extrêmes	La réglementation ne définit pas la notion de températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C	900 heures par an
Le bruit	Le seuil de présomption de danger est fixé à 80 dB (A) pour une journée de travail de 8 heures de travail (code du travail, art. R.4431-1 et R.4431-2)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 h d'au moins 80 dB (A)	600 heures par an
		Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égale à 135 dB (A)	120 fois par an

Une obligation de prévention de la pénibilité

Le code du travail impose à tout employeur public ou privé, quels que soient la taille, le statut juridique ou encore le secteur d'activité, de mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité au travail.

Les employeurs d'au moins 50 salariés dont au moins 25 % de l'effectif est exposé aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition, devront négocier un accord ou un plan d'actions relatif à la prévention de la pénibilité, à compter du 1er janvier 2018.

Le minimal de thèmes traités dans l'accord ou le plan d'action est de quatre parmi :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-2, au-delà des seuils fixés au même article ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D.4161-2 ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D.4161-2 du code du travail.

Comme pour les autres risques professionnels, ces mesures peuvent être de nature organisationnelle, collective ou individuelle, en lien avec l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement de poste de travail et l'anticipation de l'usure professionnelle.

NB : Les dispositions réglementaires figurant jusque-là dans le code de la sécurité sociale ayant été transférées dans le code du travail, dans la partie applicable à la fonction publique territoriale, il en découle donc que les employeurs publics sont également concernés.

Une obligation de traçabilité de la pénibilité

Les résultats de l'évaluation de la pénibilité sont tracés dans une fiche de prévention des expositions aux dix facteurs de risques professionnels définis par la loi.

L'autorité territoriale a donc l'obligation de mettre en place une fiche individuelle d'exposition à la pénibilité au travail, depuis le 1er février 2012, pour chaque agent exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà du seuil d'exposition, après application des mesures de protection collective et individuelle. Cela permet à l'agent de conserver une traçabilité de ses expositions professionnelles aux facteurs de pénibilité, mais également à l'autorité territoriale d'attester des mesures de prévention qui ont été mises en œuvre.

• Que doit contenir la fiche pénibilité ?

Elle doit contenir :
- les conditions habituelles d'exposition ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- les périodes au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risque durant cette période.

• À qui communiquer cette fiche ?

À son élaboration ainsi qu'à chaque actualisation, la fiche d'exposition est transmise à la médecine de prévention, et viendra compléter le dossier médical de l'agent. Une copie est également remise à l'agent en cas de départ de la collectivité ou d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. L'agent peut en outre y avoir accès à tout moment. À noter que les comités (hygiène sécurité et conditions de travail, à défaut techniques) n'ont pas accès aux fiches nominatives des agents.

• Doit-elle être mise à jour ?

La fiche doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition susceptibles d'avoir un impact sur la santé de l'agent et prendre en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés. La traçabilité des fiches antérieures doit toutefois être conservée.

• Le modèle de la fiche de prévention

Le modèle de la fiche de prévention est donné sous la forme d'un tableau conformément à l'arrêté du 30 janvier 2012. Les éléments suivants apparaissent dans la fiche :
- le nom de l'agent concerné, ainsi que l'unité de travail correspondante dans le document unique et le poste de travail occupé ;
- le ou les facteurs de risques auxquels l'agent est exposé ;
- le début et la fin de l'exposition ;
- les mesures de prévention en place, organisationnelle, collective et individuelle ;
- les commentaires, précisions et événements particuliers sur la période.

Cette nouvelle fiche se substitue aux anciennes fiches sauf pour les expositions à l'amiante et en milieu hyperbare.

• Responsabilités pénale et administrative en cas de manquement à cette obligation de traçabilité de la pénibilité

L'employeur qui ne répond pas à l'obligation de traçabilité s'expose à une contravention de 5e classe avec une amende maximum de 1 500 euros, doublée en cas de récidive. Cette amende s'applique autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction. De plus, si ces manquements sont la cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, et même si les effets ne sont pas immédiats, ils peuvent engager les responsabilités pénale et administrative de l'autorité territoriale.

Textes réglementaires et autres documents utiles

- Code du travail, en particulier les articles L.4121-1, L.4121-3-1 et D.4121-5.
- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, chapitre 1er du titre IV relatif à la prévention de la pénibilité.
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.
- Décret n° 2012-134 du 30 janvier 2012 tirant les conséquences de la création de la fiche prévue à l'article L.4121-3-1 du code du travail.
- Décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche d'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L.4121-3-1 du code du travail.
- Décret n° 2014-158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.
- Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils de pénibilité et à leur traçabilité.
- Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.
- Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche d'exposition aux risques professionnels prévue à l'article L.4121-3-1 du code du travail.
- Circulaire n° NOR INTB1209800C du 12 octobre 2012.
- Guide pénibilité au travail de l'Anact.
- Brochure INRS, « Pénibilité : tous concernés », ED 6135.
- Dossier INRS sur la pénibilité, www.inrs.fr

DOCUMENT 2

La territoriale s'initie à la prévention

Michel Delberghe

Santé & Travail n° 081 - janvier 2013

Avec l'appui d'acteurs institutionnels, les collectivités territoriales commencent à s'engager dans la prévention des risques professionnels. Une démarche d'autant plus nécessaire que les travaux pénibles et dangereux y restent très présents.

D'ici 2015, les collectivités territoriales qui comptent plus de 50 agents devront s'être dotées de CHSCT. Sauf que la plupart d'entre elles peinent encore à élaborer le document unique d'évaluation des risques professionnels, pourtant obligatoire depuis 2001. De fait, les communes, départements et régions ont du mal à s'emparer des questions de santé au travail, malgré un début de prise de conscience, alors que leurs agents sont exposés à de multiples risques. Afin de remédier à cette situation, la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a pris l'initiative de créer un Fonds national de prévention (FNP), il y a dix ans. *"L'un des objectifs de ce fonds est de promouvoir à la fois des actions et une culture de prévention, dans l'intérêt des agents et du service public",* assure le Dr Omar Brixi, consultant en santé publique et coordonnateur du conseil scientifique du FNP.

250 métiers différents

"La vraie difficulté est l'absence de cohésion et d'esprit de corps au sein d'une fonction publique diversifiée dans ses activités et ses métiers, morcelée sur le territoire et particulièrement exposée aux bouleversements et aux restructurations", complète Laurent Régné, directeur général adjoint de la ville d'Avignon et président du conseil scientifique de l'observatoire social mis en place par la Mutualité nationale territoriale (MNT). Pas facile, en effet, d'élaborer une même politique et des pistes d'actions communes en direction de cette galaxie de 43 600 "employeurs publics", regroupant un peu plus de 1,8 million de fonctionnaires. Un effectif qui a augmenté de près de 50 % en quinze ans, suite à la décentralisation, aux transferts de compétences de l'Etat et aux nouvelles missions dont se sont dotées les collectivités locales. Quelle entreprise pourrait se targuer de devoir gérer, comme certaines grandes villes, près de 250 métiers différents dans des services techniques, administratifs, médico-sociaux, sportifs ou culturels ?

La banque nationale de données du FNP fournit pourtant des informations sur la fréquence et la gravité des atteintes professionnelles dans la fonction publique territoriale. En 2010, 82,3 % des événements déclarés correspondaient à des accidents de travail, 13,9 % à des accidents de parcours ou trajet et 3,8 % - en réelle progression - à des maladies professionnelles. *"La courbe des accidents du travail et des maladies professionnelles ressemble à celle du régime général,* précise le Dr Brixi. *Y compris en ce qui concerne l'augmentation de la gravité avec l'âge et la fréquence plus importante chez les jeunes."*

Avec 85 % d'agents de catégorie C, au bas de l'échelle, affectés pour l'essentiel à des tâches d'exécution, *"la territoriale est essentiellement une industrie de main-d'oeuvre"*, souligne Jack Bernon, chargé des questions de santé au travail à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). *"Dans certains endroits, les communes sont devenues les premiers employeurs de la région*, indique ce dernier. *Et elles continuent d'assumer une vocation sociale d'accueil des populations les plus fragiles. Les conséquences sont inéluctables sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail."*

Des risques prioritaires

Jusqu'à présent, les efforts de prévention ont porté en priorité sur des secteurs d'activité présentant des risques physiques, chimiques ou biologiques importants : les espaces verts, le ramassage et le traitement des déchets, ainsi que la petite enfance dans les crèches, garderies et maternelles. En ciblant les personnels les plus exposés. La pénibilité du travail fait aussi l'objet de démarches. A Montataire, commune de 12 000 habitants dans l'Oise, la découverte d'un taux d'absentéisme de 28 % parmi le personnel féminin des maternelles a entraîné une révision des conditions d'organisation du travail dans les écoles, selon *"une approche globale incluant la définition des missions, le changement du matériel et les actions de formation"*, note Latifa Hasni, DRH. En Seine-Saint-Denis, département particulièrement sensible avec 8 000 agents répartis sur 300 sites, l'élaboration du document d'évaluation des risques a mis en évidence la prévalence de "risques émergents", notamment en matière de troubles musculo-squelettiques (TMS), après le transfert des quelque 1 400 personnels techniques et de service des collèges. Une étude ergonomique a été engagée à titre expérimental pour tenter d'apporter des solutions.

En appui aux collectivités, l'observatoire social de la MNT a choisi, de son côté, d'approfondir des réflexions thématiques sur l'évolution et les transformations des métiers. Dernière en date, l'étude consacrée aux jardiniers précède un rapport consacré à l'impact des technologies numériques sur le management et le ressenti des agents. Avec le soutien financier du FNP, un certain nombre de collectivités multiplient aussi les initiatives pour tenter d'atténuer différentes formes de souffrance au travail, en lien notamment avec des violences subies par des agents.

Un collectif d'éboueurs CGT sur les conditions de travail

Ils se sentent ignorés et incompris de la population, parfois vilipendés lorsque les déchets s'amoncellent sur les trottoirs en cas de mouvement social. A la suite de conflits qui ont eu lieu à Lyon et à Bordeaux au début 2012, les éboueurs CGT d'une dizaine de villes et départements se sont regroupés dans un collectif de la filière collecte et traitement des déchets. Une fois par mois, au siège de la confédération, à Montreuil (93), ils échangent sur *"leurs expériences et leurs pratiques à partir des disparités d'organisation du travail"*, explique Sébastien Cravéro, animateur du collectif [1].

La reconnaissance de la pénibilité des conditions de travail des éboueurs est loin d'être une évidence. Une étude pour en évaluer l'impact sur les départs en retraite des carrières longues, commandée en 2002 par les industriels, n'a pas été suivie d'effet. Publiée en 2006, elle révèle pourtant que l'espérance de vie à 60 ans des éboueurs se situe trois ans au-dessous de celles des autres agents territoriaux. Par ailleurs, les

éboueurs ont une espérance de vie inférieure de un an à celle des ouvriers, qui eux-mêmes vivent six ans de moins que les cadres.

Certaines organisations du travail sont particulièrement mises en cause. Notamment le système du "fini-parti", qui autorise l'arrêt du travail dès l'achèvement de la tournée. Résultat ? L'accélération des cadences, la course incessante "au cul du camion", les sauts répétés des plates-formes et la manipulation effrénée des conteneurs accentuent la gravité des accidents et provoquent l'apparition prématurée de troubles physiques chez les "ripeurs".

Une charte nationale

Une charte nationale pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail a bien été adoptée en 2010, à l'issue de travaux menés par l'Association des maires de France, les industriels, l'Assurance maladie et le Fonds national de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. Pour le collectif CGT, la reconnaissance de la pénibilité passe sans doute par la prévention, l'amélioration de l'organisation du travail et l'adaptation des matériels et équipements. Mais elle devrait surtout se traduire par la réduction des disparités, la diminution des horaires de travail et l'anticipation de l'âge de départ à la retraite..

Elie Maroglou, responsable du service de prévention de la ville de Lyon et président de l'association ResPECT, qui réunit des préventeurs et ergonomes de diverses collectivités, se souvient de la mise en place, dès le début des années 1990, de groupes de prévention ciblés contre les violences externes, agressions et incivilités commises à l'égard des agents en première ligne, dans les transports en commun, les mairies de quartier, les piscines ou sur la voie publique. Face à l'augmentation de ce type de violences, la ville de Clermont-Ferrand a proposé des groupes de travail, associant les syndicats, pour détecter les situations difficiles et apporter des réponses relatives à l'organisation du travail des personnels au contact du public. Le conseil général de Seine-Saint-Denis, quant à lui, a inclu dans son plan de prévention une cellule de soutien psychologique pour les agents confrontés à des violences, voire à la mort, et souffrant de stress posttraumatique.

Malaise profond

C'est pourtant un phénomène plus insidieux qui, de l'intérieur, risque d'amplifier les tensions et d'aggraver les troubles psychosociaux. Pour le Dr Brixi, les phénomènes de souffrance constatés dans le privé n'épargnent pas *"la territoriale, désormais soumise à l'intensification du travail, à la précarité, au culte de la performance et aux réorganisations". "On a allégrement transposé les règles d'organisation et de management du privé dans le secteur public. Au risque de le déstabiliser"*, analyse-t-il. Avec la réduction des effectifs et la diminution des ressources, *"les directions vont être chargées de décisions dont la mise en oeuvre nécessite des compétences qu'elles n'ont pas forcément"*, relève Gilbert de Terssac, sociologue et directeur de recherches du CNRS au Centre d'étude et de recherche sur travail, organisation et pouvoir (Certop). Il s'inquiéte notamment pour *"les cadres et la hiérarchie intermédiaire, pierre angulaire de l'évolution du système".* Selon lui, il y a urgence à s'interroger sur *"les causes du malaise organisationnel,*

la place des agents dans le système, le sens du service public, l'absence de reconnaissance, d'écoute et de communication". A la ville de Lyon, des groupes locaux de prévention ont été créés, avec l'appui de l'Anact, pour *"identifier les facteurs déterminants d'un malaise qui risque de se révéler d'autant plus grave s'il n'est pas accompagné d'une démarche d'écoute active et d'empathie",* explique Elie Maroglou.

"Nous sommes confrontés à un vide de pensée politique sur la réalité du travail", déplore Philippe Bouvier, de la fédération CGT des services publics, qui s'est associé à Gilbert de Terssac pour tenter d'analyser les liens entre les évolutions de l'activité et les malaises organisationnels dans la territoriale. A l'origine du site www.comprendre-agir.org, il continue d'alimenter la réflexion pour, dit-il, *"redonner la parole et du pouvoir aux agents de la fonction publique territoriale".* Sous la menace d'une mise en cause de leur responsabilité, les élus, surtout lorsqu'ils sont à la tête d'une collectivité de plusieurs milliers de salariés, prennent peu à peu en compte l'incidence des décisions politiques sur l'organisation du travail. *"Nous commençons à avoir une certaine visibilité sur la triade infernale des TMS, CMR [1] et autres risques psychosociaux",* soutient Omar Brixi. Pour autant, *"il reste à évaluer les effets des actions engagées".*

DOCUMENT 3

la gazette·fr

Absentéisme dans la fonction publique : des chiffres et des êtres

Publié le 05/05/2015 • Par Laurence Denès

Prévention, répression, sanction... La lutte contre les absences se décline, ici centrée sur des chiffres qu'il s'agit de juguler, là dans la prise en compte du bien-être, voire de l'être, au travail.

CHIFFRES-CLÉS

- **7 %**

C'est le taux d'absentéisme moyen dans une collectivité locale importante (hors congés de maternité, parental, etc.), taux qui a lui-même augmenté de 6 % en 2013, principalement à cause de la hausse de la durée moyenne des absences.

- **31 %**

C'est l'augmentation, en huit ans, du coût annuel moyen des absences pour raisons de santé, par agent, dans la FPT.

Depuis 2007, l'absentéisme pour raisons de santé a bondi de 18 % dans les collectivités locales pour atteindre près de 8,7 % en 2013, « la maladie ordinaire concentrant 44 % des jours d'absence et 80 % du total des absences, toutes natures confondues », pose Pierre Souchon, du groupe Sofaxis.

A l'heure où prime l'efficience, la question préoccupe. D'abord, du fait du « manque à travailler » que Sofaxis évalue à près de 1 800 euros par agent en 2013. « A Lyon, cela représente 400 équivalents – temps plein [ETP], congés de maternité intégrés », avance le directeur général adjoint « ressources humaines » de la ville, Jean-Luc Ducrocq.

Ensuite, parce que, qualité oblige, le service local ne peut souffrir de tels dysfonctionnements. Enfin, car les collectivités locales ne sauraient ignorer ces taux qui, en creux, expriment aussi leurs propres manquements.

1 – L'approche par les chiffres

Avec 40 % des agents ayant connu au moins une absence en 2013 (Sofcap) et 15 % des agents portant 80 % du volume d'absence, « l'approche économique s'avère le premier réflexe du gestionnaire », reconnaît le sociologue Denis Monneuse. Avec, dans une main, parfois la carotte d'une prime au présentéisme, et / ou, dans l'autre, la sanction... Récemment incitée par la chambre régionale des comptes à « renforcer ses contrôles et à revoir les modalités du régime indemnitaire en cas d'absence », la commune de Jonage (80 agents, 5 800 hab., Rhône) a introduit une dégressivité des primes, de moins 50 % au troisième jour d'arrêt à la suppression totale au cinquième. « Sachant que certains agents, atteints de pathologies récidivistes, préféreront peut-être, dès lors, solliciter un congé de longue durée », modère la directrice générale des services, Delphine Touron.

Quand 70 % des communes consacrent moins d'un demi-ETP à la problématique de l'absentéisme [1], « l'intérêt du dispositif est aussi de pouvoir réinjecter les économies réalisées dans ces actions », ajoute Christophe Quintelier, DGS de la communauté de communes Pévèle-Carembault.

Aux armes dissuasives s'inscrit également le contrôle. Le décret du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires pose déjà les nouvelles règles du jeu en cas d'envoi tardif de l'avis d'interruption de travail, tandis que 40 % des communes recourent à la contre-visite médicale...

« Même si seulement 6 % des arrêts s'avèrent injustifiés, le respect des procédures participe d'un sentiment d'équité indispensable et prévient de la contagion », plaide Pierre Souchon. Enfin, jouer sur le coût des arrêts passe aussi par le non-remplacement. Ainsi Christophe Quintelier a-t-il « fait ce choix jusqu'à une semaine cumulée – hors postes normés -, autant pour économiser que pour responsabiliser ».

2 – L'approche par l'être

« L'absentéisme est un thermomètre qu'il ne sert à rien de casser ! » professe de son côté Serge Dufour. L'expert du cabinet Aliavox plaide « pour que l'absentéisme soit enfin pris comme un révélateur, dans une finalité de santé durable et de bien-être au travail ». De la vaccination contre la grippe à la lutte contre les addictions se déploie ainsi un premier volet d'actions « santé » possibles. Mais « l'essentiel est surtout de passer du comment au pourquoi », soutient Denis Monneuse.

Outil indispensable : « Un observatoire capable de dresser une cartographie de l'absentéisme au sein de la structure, ce qui implique aussi des logiciels performants », pose Delphine Leray, auteure d'un ouvrage sur la lutte contre l'absentéisme. « Chaque situation – et non type – d'absence doit être considérée, sans oublier que le congé de maladie peut être le dernier recours pour exprimer un désaccord », explique le directeur délégué « ressources » du conseil départemental de la Charente (2 000 agents), Florent Farge.

A ces analyses correspond une gestion des ressources humaines individualisée. « Un suivi dédié des agents techniques des collèges, avec intervention dès les premiers signes de fatigue, a fait chuter leurs absences de trois points entre 2010 et 2014 », évoque le cadre charentais.

Dans la même dynamique, Lyon a « scanné » ses directions : « Dans certaines d'entre elles, chaque agent revenant est reçu par son supérieur, tandis que dans d'autres a été engagée une étude des conditions de travail pour mieux prévenir l'usure professionnelle », rapporte Jean-Luc Ducrocq.

Les données impactent les recrutements. La régie d'eau de Tours (2 800 agents, 135 000 hab.) est à 40 % constituée d'agents de plus de 50 ans. « Entre 2009 et 2012, l'absentéisme y a flambé jusqu'à cinq points de plus que la moyenne de la ville », indique le DGS, Frédéric Baudin-Cullière, lancé depuis « dans un travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rajeunir la pyramide des âges et préparer les départs à la retraite ». Outre un accompagnement à la reprise d'activité, « l'action impose la possibilité de secondes parties de carrière».

Développer une mobilité préventive est justement l'un des axes poursuivis par le conseil départemental de l'Essonne (4 600 agents), « véritable dispositif de repositionnement par anticipation appuyé sur des bilans de compétences,des parcours de découverte et des formations », décrit Carine Garnier, cheffe du service « management et conditions de travail ».

L'Essonne nourrit par ailleurs une réflexion sur les conditions de travail, en lien avec les managers de proximité : rotation des postes, ouverture méridienne... « La désorganisation d'un service peut être cause d'absentéisme au moins autant que son résultat, d'où l'importance cruciale d'une formation des cadres intermédiaires », assure la responsable.

« In fine, il faut acquérir une vision systémique, travailler sur la charge de travail restante et insuffler du sens à chaque rouage de l'organisation », approuve Jack Bernon, complété par Delphine Leray : « Une véritable politique de lutte contre l'absentéisme relève d'une stratégie de long terme conjuguant prévention et organisation aux doubles temps individuels et collectifs. » Et le président de la FA-FP, Bruno Collignon, de conclure :

« L'absentéisme doit simplement être intégré comme faisant partie de la vie de l'agent. »

DOCUMENT 4

EXTRAIT DE LA LOI N° 2010-1330 DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT REFORME DES RETRAITES

TITRE IV

PÉNIBILITÉ DU PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE Ier

Prévention de la pénibilité

Article 60

I. – Le chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail est complété par un article L. 4624-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4624-2.* – Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la

demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier. »

II. – Après l'article L. 4121-3 du même code, il est inséré un article L. 4121-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4121-3-1.* – Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

« Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie. »

Article 61

Le 1° de l'article L. 4121-1 du même code est complété par les mots : « et de la pénibilité au travail ».

Article 62

L'article L. 4612-2 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. »

Article 63

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 64

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 65

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 66

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 67

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 68

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 69

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 70

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 71

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 72

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 73

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 74

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 75

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010.]

Article 76

L'article L. 3153-1 du code du travail est complété par les mots : « ou pour cesser, de manière progressive, son activité ».

Article 77

I. – Le chapitre VIII *ter* du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est complété par une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

« *Art. L. 138-29.* – Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 du même code employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du même code dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

« Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

« Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

« Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

« Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du présent code sont applicables à cette pénalité.

« *Art. L. 138-30.* – L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 138-29 est conclu pour une durée maximale de trois ans. Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

« *Art. L. 138-31.* – Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 138-29 ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité dont le contenu est conforme à celui mentionné à l'article L. 138-30. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

« En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30. »

DOCUMENT 5

OUTILS DE MESURES DES VIBRATIONS TRANSMISES AUX MAINS ET AUX BRAS

L'essentiel et plus encore

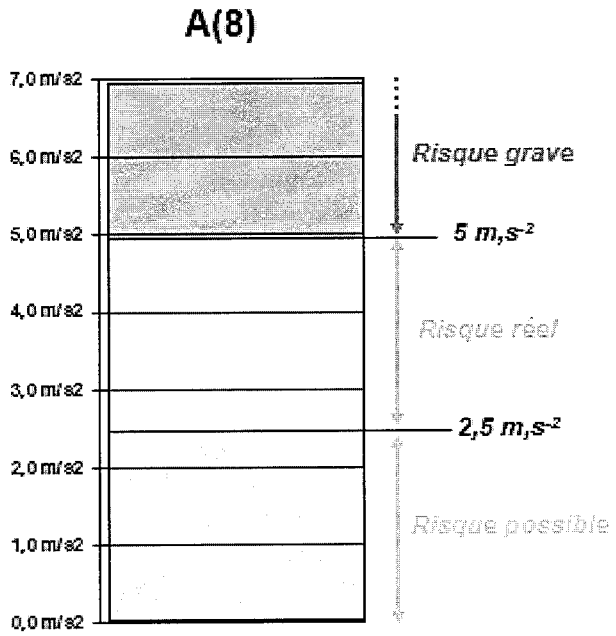
santé
famille
retraite
services

Calculette d'exposition aux vibrations transmises aux mains et aux bras

Activité n°	Durée d'exposition journalière		Niveau de vibration de la machine (en $m.s^{-2}$)	Exposition ramenée à 8 heure de travail (en $m.s^{-2}$)	Temps nécessaire pour atteindre la valeur d'action	Temps nécessaire pour atteindre la valeur limite
	heures	minutes				
1				-	-	-
2				-	-	-
3				-	-	-
4				-	-	-
5				-	-	-

Niveau d'exposition journalier tota	-

Remise à zéro



DOCUMENT 6

EXTRAIT DE POINT REGLEMENTATION N°5
PENIBILITE ET TRACABILITE DES EXPOSITIONS AUX RISQUES PROFESSIONNELS

V – Responsabilité pénale pour défaut de traçabilité et obligation de négocier sur la pénibilité

La sanction du défaut de traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité, C. trav, art. R.4741-1-1

Le fait de ne pas remplir ou actualiser la fiche de prévention des expositions, dans les conditions prévues par l'article L. 4121-3-1 et le décret pris pour son application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe : amende maximum de 1500 € doublée en cas de récidive ; l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

Si la sanction du manquement à l'obligation de prévention et du défaut de traçabilité de la pénibilité prévue par le Code du travail ne vise pas la fonction publique, **l'obligation juridique et la responsabilité pénale et administrative correspondante restent cependant effectives** : en cas de maladie professionnelle ou d'accident de service causé par ces manquements, et même en cas d'exposition grave sans effets immédiats, **une telle atteinte serait source de responsabilité pénale** (violation manifestement délibérée, faute caractérisée, mise en danger grave...) **et de responsabilité administrative** (faute de service et faute inexcusable de la collectivité ou de l'établissement donnant droit à réparation intégrale du préjudice subi par l'agent victime).

L'obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité ou, à défaut, de mettre en place un plan de prévention de la pénibilité au travail

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité, articles D. 138-26 à D.138-28 du Code de la sécurité sociale, vise les entreprises de 50 salariés et plus qui emploient au moins 50 % de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis ; l'accord ou le plan d'action doit reposer sur un diagnostic, prévoir des mesures de prévention assorties d'objectifs chiffrés et faire l'objet d'un suivi.

L'accord ou le plan d'action doit porter sur un minimum de 3 thèmes à choisir parmi les options définis par l'article D. 138-26 du Code de la sécurité sociale :

- 1 thème à choisir parmi les 2 thèmes suivants : la réduction des poly-expositions ou l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- 2 thèmes parmi les autres thèmes suivants : l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement des fins de carrière et le maintien en activité des salariés exposés.

DOCUMENT 7

Outils d'évaluation des facteurs d'exposition de risques professionnels

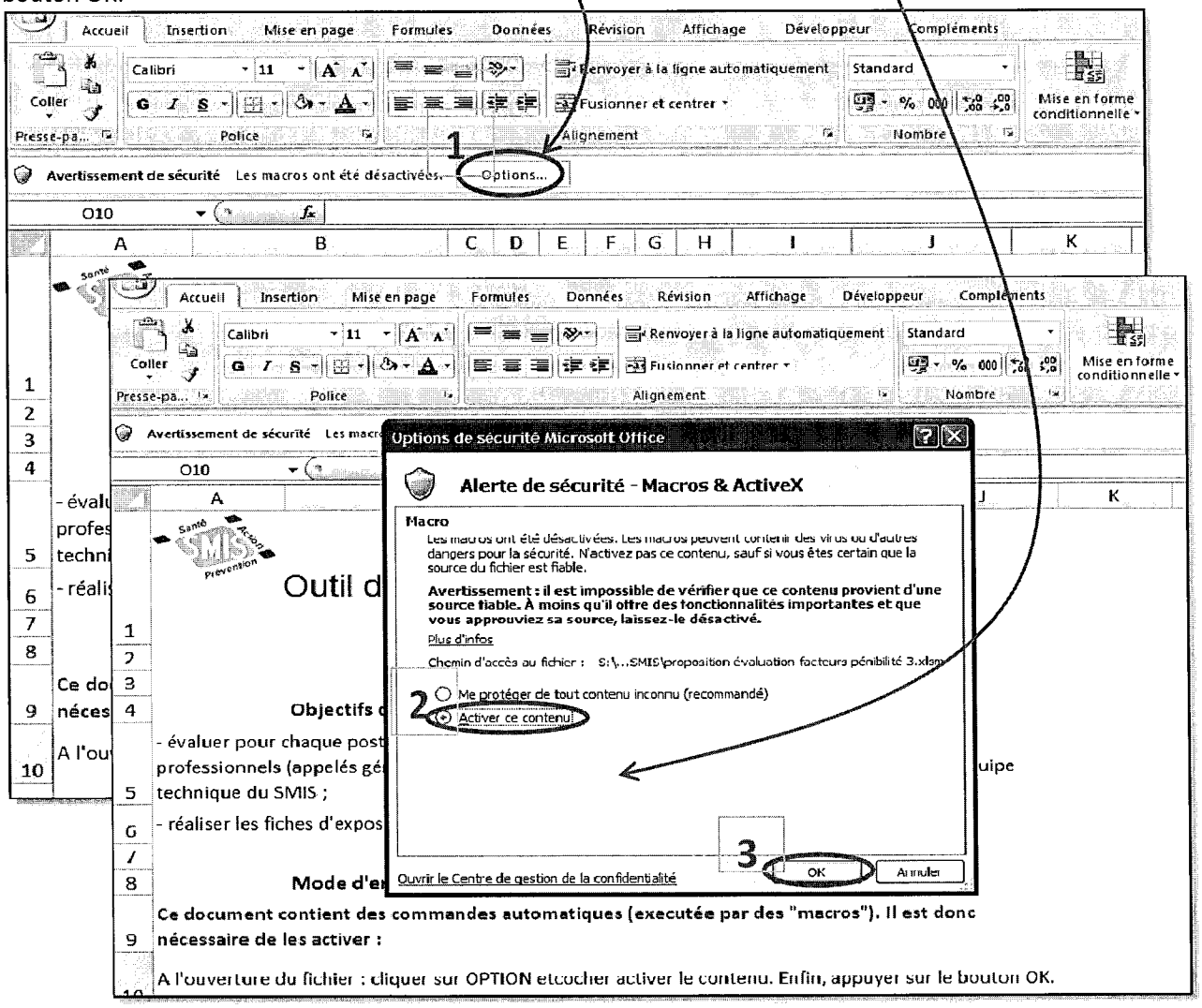
Objectifs de ce document :

- évaluer pour chaque poste/emploi de votre entreprise les 10 facteurs d'exposition de risques professionnels (appelés généralement "facteurs de pénibilité") selon des seuils proposés par l'équipe technique du SMIS (la réglementation n'impose pas de seuil pour évaluer les facteurs de pénibilité, mais ce document présente ceux que nous avons retenus) ;
- réaliser les fiches d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Mode d'emploi :

Ce document contient des commandes automatiques (executées par des "macros"). Il est donc nécessaire de les activer :

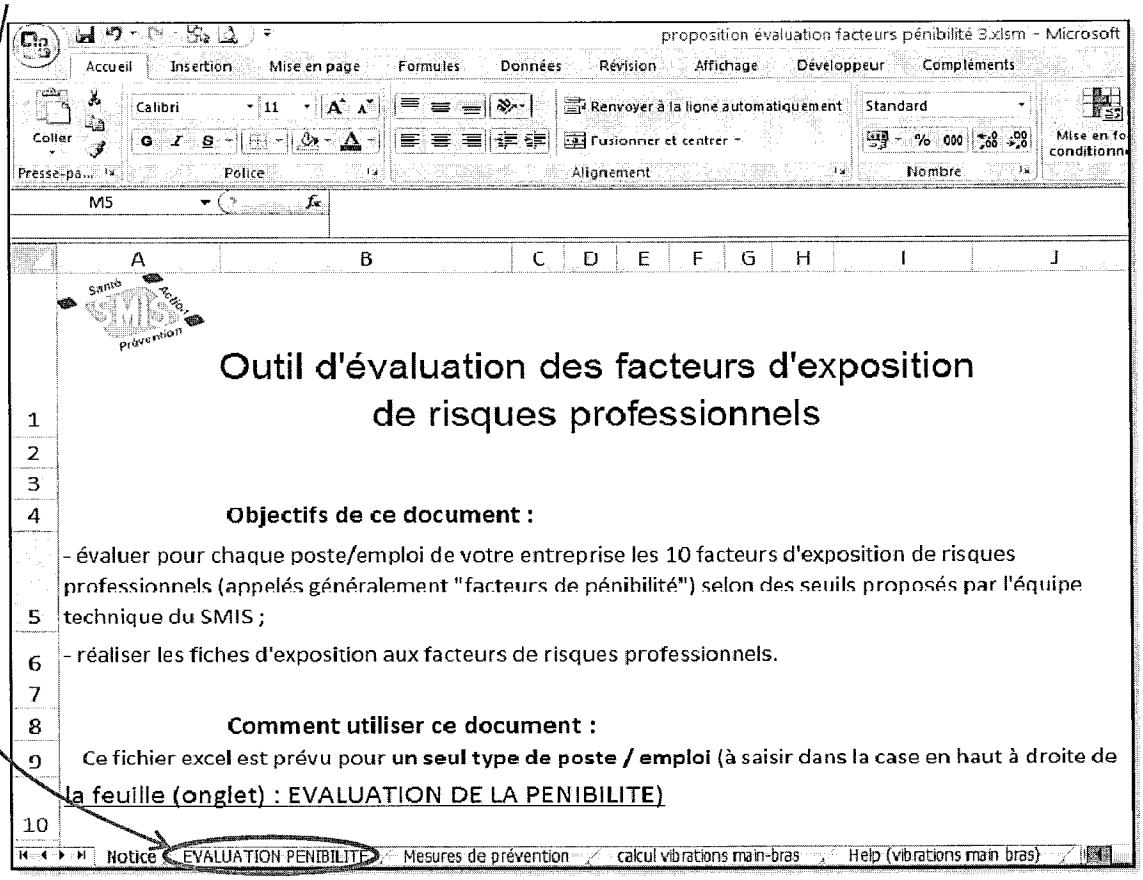
A l'ouverture du fichier : cliquer sur "OPTIONS" et cocher "Activer le contenu". Enfin, appuyer sur le bouton OK.



Avec Excel 97 : Cliquer sur *Outil* > *Macro* > *Sécurité* puis Cocher "*niveau de sécurité moyen* "
Enfin, fermer puis réouvrir Excel pour qu'enfin il propose d'activer les macros.

Avec Excel 2003 : Cliquer sur *Outil* > *Options* > *Sécurité des macros* puis Cocher "niveau de sécurité moyen"
Enfin, fermer puis réouvrir Excel pour qu'enfin il propose d'activer les macros.

Ce fichier excel est prévu pour un seul type de poste / emploi (à saisir dans la case en haut à droite de la feuille (onglet) : EVALUATION DE LA PENIBILITE)



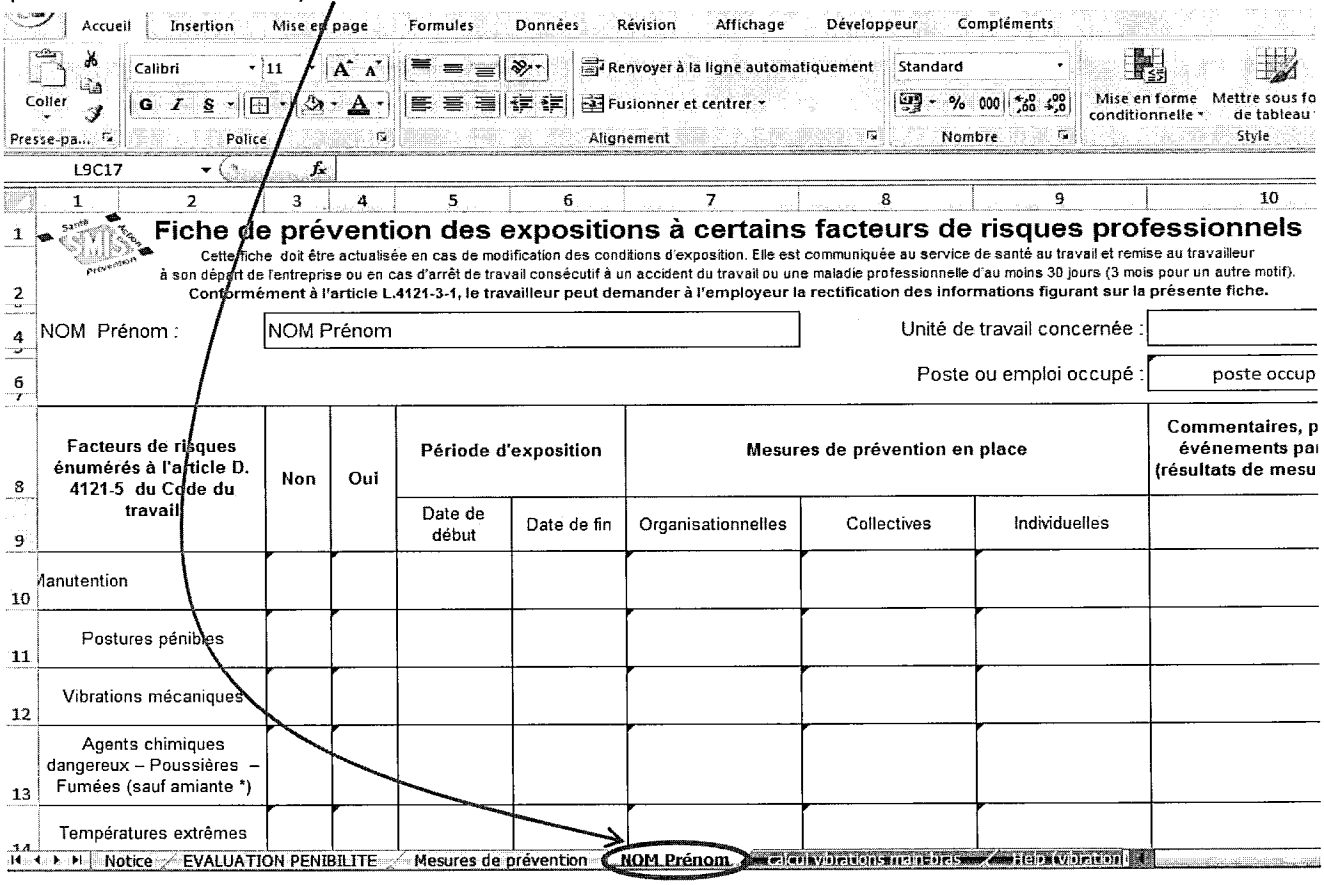
Cocher les cases correspondant à la situation du poste pour chaque facteur de risques professionnels.

=> Les résultats s'affichent automatiquement en réponse à la question :

"FACTEUR DE PENIBILITE ? " **Oui** *ou* **Non**

NB : des outils pour calculer l'exposition sur 8h des vibrations mains-bras et corps entier sont disponibles (cf "outil de calcul")

Ensuite, **saisir les noms et prénoms des salariés concernés par le poste** dans la colonne prévue à cet effet (toujours dans l'onglet EVALUATION PENIBILITE, vers la droite).
La fiche d'exposition de chaque salarié est crée en double-cliquant sur leur nom (cf onglet en bas de la feuille portant le nom du salarié).



Remarque : Il est possible de copier-coller la liste des salariés du même poste avant de double cliquer sur chaque nom pour créer leur fiche d'exposition.

Enfin, les fiches d'exposition pour chaque salarié doivent être complétées par la date de début et de fin d'exposition mais aussi par les mesures de prévention organisationnelles, collectives et individuelles en place au sein de l'entreprise.
Des commentaires, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, accidents du travail, etc.) peuvent être également saisis dans chaque fiche.

Généralement, les mesures de préventions sont les mêmes pour tous les salariés d'un même poste. Afin de ne pas saisir plusieurs fois ces informations, vous pouvez les rentrer dans l'onglet :

<u>Mesures de prévention</u> (juste après l'onglet EVALUATION PENIBILITE)

ATTENTION ! Si les critères de pénibilité (case à cocher) sont changés après création de fiches d'exposition, celles-ci seront modifiées également (détermination des facteurs de pénibilité : colonnes Non / Oui).

Pour les salariés d'un autre poste, il faut utiliser un AUTRE fichier excel.
Copier-coller celui-ci et le renommer (ou l'enregistrer-sous en format xsl**m**).

Outil réalisé par : Lucie REBOUR et Julien BRECHET (IPRP) avec l'aide de Marie-Claude PILLIER et Séverine RAVAUD (ASST)

http://smis.sante-travail.net

Merci à Mélanie Frémont pour son aide dans la programmation de Visual Basic.

Document créé en novembre 2012 - Mise à jour en avril 2013 (version 3)

DOCUMENT 8

« Diagnostic Pénibilité »

Yseis

Certifié

DIAGNOSTIC PÉNIBILITÉ

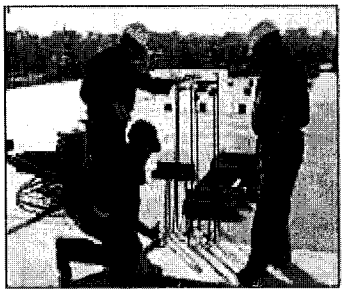
OBLIGATION...

- **Loi du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites**
- **Décret no 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité :** les entreprises de 50 personnes et plus dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité doivent établir un **Diagnostic Pénibilité** avant le 1er janvier 2012.
- **Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011** : les entreprises n'ayant pas réalisé ce diagnostic seront soumis à une sanction financière sous forme de **pénalité de 1%** sur les **rémunérations ou gains versés.**
- **Décret n°2011-354 du 30 mars 2011** relatif à la définition des facteurs de risques professionnels

IL PERMET...

- **à l'entreprise** de se mettre en conformité avec la réglementation et d'améliorer les conditions de travail des salariés,

- **à l'employeur** d'informer ses salariés, d'aménager leur fins de carrière et de mettre à jour son Document Unique,
- **au salarié** de limiter les situations de pénibilité, de mieux connaître un poste de travail et de participer à l'évolution de son entreprise



Nos Intervenants en Prévention des Risques Professionnels vous accompagnent dans la détermination de solutions adaptées à vos besoins

Intervenant en Prévention des Risques Professionnels iprp Habilitation

LA DEMARCHE...

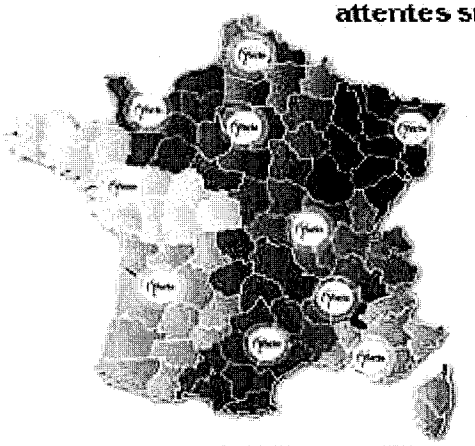
- **1° : Déterminer les critères de seuil pour l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité** : contraintes physiques, contraintes environnementales, rythme de travail, exposition aux produits CMR et aux rayonnements pour la réalisation d'une cartographie de la pénibilité
  - + 50% du personnel exposés > élaboration d'un accord ou plan d'action
  - autres cas > intégration de fiches pénibilité dans le document unique

- **2° : Analyser les postes et identifier les actions correctives** : chaque situation de travail est étudiée selon la perception de chaque salarié. L'humain reste au cœur de notre étude et du dialogue
- **3° : Elaborer un plan de prévention et un accord d'entreprise** : l'entreprise s'approprie le plan d'action défini en appliquant les aménagements qui en découle (modification de poste, formations, réorganisation des modes opératoires, aménagements de fin de carrière...)

DES PROFESSIONNELS A VOS COTES...

- **YSEIS, en tant qu'expert en prévention des risques professionnels, vous apporte son expérience et son savoir-faire.**
- **Spécialisé dans l'audit et le diagnostic, YSEIS s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire et qualifiée.**

CONTACT : **Un réseau de 10 agences et 50 personnes pour répondre à vos attentes sur toute la France.**



13 rue Chevreul
94700 Maisons Alfort
Tel: 01 43 76 65 27
Fax: 01 43 96 00 16
WWW.YSEIS.COM

DOCUMENT 9

Prévenir la pénibilité au travail : cas d'école dans le secteur des déchets

Par Corinne Faivre - consultante SSHT Ergonome, Apave Sud Europe.

Corinne Faivre, consultante SSHT Ergonome chez Apave Sud Europe, aborde la réduction de la pénibilité au travail dans une entreprise de traitement des déchets. Des implications sociales évidentes, synonymes d'une compétitivité renforcée.

Prévenir durablement la pénibilité au travail : c'est l'enjeu que s'est fixé une entreprise de traitement des déchets pour répondre à ses exigences de service et maintenir ses ressources humaines. L'entreprise, prestataire en pompage-curage de déchets, canalisation, cuves et égouts, est confrontée à une problématique d'augmentation des restrictions physiques au sein de ses équipes. Une opportunité qu'elle a su saisir pour comprendre son processus d'usure professionnelle...

Un contexte professionnel des plus classiques

L'entreprise étudiée intervient dans deux secteurs distincts : 1- PME / industries, 2- collectivités territoriales / HLM. Elle est composée de 30 techniciens de chantiers, 1 agent de planning, 2 commerciaux, 2 agents administratifs et 1 directeur d'agence.

L'organisation du travail et des équipes est réalisée en fonction des contrats avec les clients. Distinguons : 1- les contrats longs qui permettent de rendre prévisible une partie de l'activité, 2- les contrats imprévisibles basés sur des devis et dépendant des réponses clients.

L'activité se fait sur une journée de travail de 7h45 à 17 heures. Cependant, une équipe d'astreinte est identifiée pour gérer les urgences. En accord avec les salariés, le principe de la journée continue peut être mis en place.

Deux analyses pour comprendre les processus d'usure

Pour comprendre les processus d'usure et identifier les situations de pénibilité, la démarche type d'un consultant SSHT repose sur la méthodologie suivante : 1- l'analyse démographique pour identifier les populations exposées, 2- l'analyse d'activité pour identifier les déterminants qui exposent à des facteurs de pénibilité.

L'analyse démographique des techniciens montre rapidement que 16 personnes présentent des problèmes de santé identifiés et diagnostiqués par le médecin du travail. Parmi les salariés présentant des problèmes de santé :

- 6 sont affectés à l'activité "collectivité territoriale" sur un total de 12 personnes
- 10 sont affectés à l'activité "assainissement et industrie" sur un total de 18 personnes
- 60% des restrictions d'aptitude concernent une classe d'âge entre 27 et 32 ans

- 80% des restrictions d'aptitude concernent des personnes ayant moins de 7 ans d'ancienneté

L'analyse montre que la gestion des ressources humaines induit une usure accélérée des populations, et qu'une population jeune est exposée à des situations de restrictions d'aptitude. La bonne marche des chantiers difficiles s'en trouve altérée avec la mobilisation fréquente de populations "à risques" ou avec des restrictions d'aptitude.

Pour sa part, l'analyse d'activité permet de diagnostiquer plusieurs déterminants qui exposent les salariés à un risque de pénibilité et d'usure au travail :

- les besoins du client sont mal identifiés et les ordres de travail ne permettent pas de préparer les chantiers : aucune information sur les travaux à effectuer, les correspondants sur place, les conditions d'accueil. Aucun descriptif des lieux : fosse, cuve, égout, station d'épuration, accessibilité, travail en hauteur... Aucune information sur les produits à manipuler : plomb, hydrocarbures, boue, déchets domestiques... Aucune recommandation quant au type de camion à utiliser : avec ou sans potence, télécommande, assistances...
- la planification des chantiers est hasardeuse : affectation des équipes réalisée la veille par le directeur d'agence et l'agent de planning, ajustement des effectifs en fonction des urgences, affectation connue le matin même par les salariés...
- la règle de l'entreprise qui est de confier un camion particulier à un équipier particulier devient arbitraire : car l'équipier est lui-même affecté à des chantiers selon les urgences et non selon les caractéristiques techniques du camion. Les affectations de ressources sont alors souvent inadaptées au service à rendre.

La pénibilité au travail est parfois évitable !

En termes de pénibilité, l'impréparation et l'inadéquation des ressources par rapport au besoin de chantier sont désastreuses.

Dans le cas précis de l'entreprise étudiée, certains salariés sont obligés de pomper des stations d'épuration avec un flexible à dérouler, une situation qui induit du port de charge et de la manutention, inutile en cette circonstance. D'autres peuvent utiliser un camion équipé d'une potence, inutilisable sur des chantiers inaccessibles. L'affectation "un camion pour une personne" trouve ici ses limites. Des salariés peu expérimentés peuvent être mobilisés sur des chantiers à risques...

Les équipiers expérimentés savent rendre le travail moins pénible

La mauvaise allocation des ressources humaines de l'entreprise est d'autant plus regrettable que les salariés expérimentés savent établir des stratégies de contournement pour ne pas s'exposer à des situations d'usure. C'est le cas lors de la vidange avec les flexibles, les salariés expérimentés relâchent le flexible en tension pour s'éviter des coups de béliers dans les lombaires. Sur le plan physique, c'est essentiel !

Ces compétences non formalisées et développées avec le temps, se retrouvent à plusieurs niveaux des pratiques professionnelles :

- dans les gestes : la gestion du « coup de bélier », savoir porter et guider les tuyaux...

- dans la capacité à diagnostiquer des réseaux complexes
- dans la gestion de la relation clients et la connaissance des lieux
- dans la mise en place de méthodes de travail optimisées

Il ressort de l'étude du client qu'il faut entre 5 et 6 ans d'ancienneté pour qu'un opérateur soit autonome et polyvalent... autant le prendre en considération dans l'allocation des ressources et faciliter le transfert de savoir-faire vers les plus jeunes.

Après le diagnostic, un plan d'action concret

Suite à ce diagnostic, l'entreprise a mis en place plusieurs axes de travail :

1- Optimiser l'organisation du travail, grâce à l'élaboration d'une "fiche d'analyse de besoin chantier" : cette analyse du besoin permet de définir les compétences attendues pour identifier les personnes ressources et les moyens adaptés, notamment le type de camion. Les camions ne sont plus affectés aux salariés.

2- Mieux gérer les ressources humaines et développer les compétences. L'entreprise s'est attachée à formaliser les compétences techniques, les savoir faire de contournement mais aussi les savoir être pour travailler sur la relation clients et porter les valeurs de l'entreprise. Un plan de montée en compétences a été mis en place sur le plan commercial pour apprendre à rédiger un devis détaillé et non discutable. Le développement de la polyvalence avec un enjeu de transfert de compétences a fait partie du plan d'action, de même que la définition de parcours professionnels en lien avec une grille salariale.

3- Agir sur les situations de travail. Un travail avec les donneurs d'ordre a été réalisé pour améliorer l'accessibilité des chantiers et permettre une bonne allocation des ressources. Une fiche client avec des photographies a été conçue pour permettre aux techniciens de se représenter au mieux la situation et préparer les chantiers avec les moyens adaptés. L'achat de camions adaptés au plus grand nombre de chantiers est en cours avec un cahier des charges fournisseurs décrivant toutes les situations de travail.

Point de vue de l'expert

Le succès de cette démarche tient à la capacité de l'entreprise à mobiliser les acteurs clefs - salariés, direction, commerciaux - et à sa volonté de faire de la règlementation, un enjeu singulier, qui questionne les réels déterminants des situations de pénibilité : facteurs stratégiques, organisationnels et environnementaux - ergonomie, poste de travail... Car l'enjeu de la prévention de la pénibilité au travail est double : accompagner l'allongement de la vie professionnelle tout en répondant aux exigences de productivité.

DOCUMENT 10

39,2 % des salariés sont exposés à la pénibilité

Selon une étude de la Dares publiée le 10 décembre, plus de 8 millions de salariés exercent un métier pénible, si l'on se réfère aux seuils de pénibilité retenus dans l'enquête Sumer 2010.

Alors que le compte personnel de prévention de la pénibilité doit entrer en application le 1er janvier 2015 pour quatre des dix facteurs de pénibilité (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, travail en milieu hyperbare) – la généralisation aux six autres (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit) étant prévue pour le 1er janvier 2016 –, la Dares a publié, le 10 décembre, une étude dans laquelle elle dresse la proportion et le panel des salariés exposés à la pénibilité, selon les **seuils** retenus par l'**enquête Sumer 2010**. Les résultats obtenus ne permettent cependant pas de connaître le nombre de salariés qui pourront bénéficier du compte pénibilité, puisque les seuils de l'enquête Sumer 2010 sont **moins contraignants** que ceux fixés dans le **décret** n° 2014-1159 du **9 octobre 2014**. Toutefois, ils permettent d'établir une cartographie des catégories de salariés et des secteurs d'activité concernés.

39,2 % de salariés exposés à la pénibilité, surtout des ouvriers

39,2 % des salariés, soit plus de 8 millions au total, exercent un métier soumis à au moins un facteur de pénibilité (l'enquête Sumer 2010 n'intègre toutefois pas le risque hyperbare car d'une grande rareté). Parmi ceux-ci, les plus exposés sont les ouvriers (69,6 % d'entre eux). Près d'un employé de commerce et de services sur deux (48 %) est également visé. Les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont, à l'inverse, les moins touchés par la pénibilité (12,2 %). En outre, en considérant **chacune** des **trois catégories de facteurs de pénibilité** (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail contraints), les **ouvriers** sont partout **en tête** des salariés exposés. Ainsi, 42,8 % d'entre eux subissent des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), contre 26,1 % des employés de commerce et de services et 21,1 % de l'ensemble des salariés. En outre, 48,2 % des ouvriers travaillent dans un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit), contre 21,2 % de l'ensemble des salariés et 19,6 % des employés de commerce et de services. Enfin, les rythmes de travail contraints (travail de nuit, en équipes successives alternantes ou répétitif) touchent 28,9 % des ouvriers, contre 23,7 % des employés de commerce et de services et 17,9 % de l'ensemble des salariés.

Notons que **plus d'un quart** des **ouvriers** cumule **au moins trois expositions** à un facteur de pénibilité.

Les expositions par secteur d'activité et taille d'entreprise

Si, globalement, 39,2 % des **salariés** sont **exposés** à au moins un facteur de pénibilité, ils sont **65,8 %** dans la **construction**. Les autres secteurs d'activité les plus touchés par la pénibilité au travail sont l'**industrie manufacturière** (**55,8 %** de salariés exposés à un facteur), l'agriculture (52,3 %) et le secteur de l'eau, de l'assainissement et de la gestion des déchets (51,8 %). À l'inverse, les secteurs d'activité les moins touchés sont les activités financières et d'assurance (14,4 %), l'information et la communication (16,3 %) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (18,1 %).

La proportion de salariés exposés à la pénibilité varie également selon l'effectif de l'entreprise. Elle augmente ainsi avec la taille de l'entreprise, pour atteindre un pic de **43,5 %** dans les **entreprises de 50 à 499 salariés**, puis chute au-delà de 500 salariés (34,3 %). Un tel profil se retrouve pour la manutention manuelle de charges, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit et le travail répétitif. En revanche, pour les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux, la proportion de salariés exposés décroît avec la taille de l'entreprise.

Les expositions par âge et par genre

Les **jeunes sont davantage touchés** par la pénibilité du travail que les salariés âgés. Ainsi, un jeune de moins de 25 ans sur deux (50,3 %) est exposé à au moins un facteur de pénibilité, contre 31,9 % des salariés de 55 ans ou plus. L'avancée dans la carrière professionnelle permet en effet d'accéder à des conditions de travail ou des postes moins pénibles.

Par ailleurs, les **métiers pénibles** sont **davantage exercés** par les **hommes** que par les femmes. 46,2 % des hommes sont ainsi exposés à la pénibilité, contre 30,8 % des femmes. Cette différence d'exposition entre les sexes s'explique par le fait que les hommes occupent des fonctions plus sujettes à la pénibilité. **Néanmoins**, des **écarts** entre hommes et femmes **persistent** à **fonction identique**. Ainsi, dans la fonction « production », 61 % des femmes sont exposées à la pénibilité contre 75 % des hommes. Selon la Dares, « ces résultats confirment qu'au-delà de la ségrégation des métiers selon le genre dans la population active [...], cette séparation s'accentue dans les emplois présentant des exigences physiques ». Les femmes sont en effet affectées à des tâches dont les exigences physiques sont réputées être faibles, même si ce constat n'est pas valable dans toutes les fonctions (enseignement, santé, information notamment). ■

DARES, Analyses n° 095, décembre 2014