

LETTRE D'INFORMATION SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Service prévention – février 2024 – n°11



Cette lettre d'information permet d'informer les collectivités adhérentes au service prévention du CDG42, des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre ainsi que des obligations réglementaires. Elle comprend des informations, de l'actualité et des contacts. Cette lettre est aussi un recueil de bonnes pratiques visant à répondre de manière efficace et adaptée, aux attentes de conseils dont vous nous faites part au quotidien.

Actualités

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les collectivités affiliées au Centre de Gestion peuvent, sur la base d'une **convention unique « Prévention et Santé au travail »**, adhérer au Pôle Santé et au Service Prévention.

Le calcul de l'adhésion prend désormais en compte, pour ces deux types de missions, la masse salariale de chaque collectivité.

Pour les collectivités affiliées au CDG, 3 options d'adhésion sont désormais proposées :

- Option 1 : adhésion au service de médecine du travail pôle santé (suivi médical, conseil...),
- Option 2 : adhésion au service prévention (conseil assistance et inspection ACFI),
- Option 3 : adhésion aux deux services « Prévention et Santé au travail ».

L'option 3 permet aux collectivités, avec un taux de cotisation préférentiel, de bénéficier d'un accompagnement complet en matière de Prévention et de Santé au Travail avec une équipe pluridisciplinaire regroupant médecins, infirmiers, préventeurs, psychologues du travail et secrétaires médicales.

L'option 2, quant à elle, est prévue pour les collectivités qui n'adhèrent pas au service de médecine du travail du CDG mais qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement en matière de prévention.

Que ce soit dans le cadre de l'option 2 ou de l'option 3, la collectivité remplit ses obligations réglementaires en confiant au Centre de Gestion la mission d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection : ACFI).

Le nombre de jours d'intervention en prévention (conseil ou inspection) est défini annuellement en fonction de l'effectif de la collectivité

(Cf. tableau ci-contre – à noter que pour les visites d'inspection, 1 demi-journée de présence terrain correspond à 1 jour d'intervention).

1 jour pour CT < 10 agents
2 jours pour CT entre 11 et 30 agents
3 jours entre 31 et 50 agents
4 jours entre 51 et 100 agents
5 jours pour CT > 100 agents

Le service prévention intervient désormais sans facturation à l'acte ; que ce soit à la demande de la collectivité, sur des besoins spécifiques et ce, en collaboration avec les assistants prévention ; mais également sur proposition d'actions de prévention mutualisées entre plusieurs collectivités.

Autre actualité au sein du service prévention ; **Lou DAMNON a rejoint l'équipe des préventeurs du CDG** depuis le mois de novembre 2023.

Ergonome de formation, elle intervient désormais à temps complet, spécifiquement en tant que conseillère de prévention auprès de cinq collectivités du secteur Roannais : Roanne, Roannais Agglomération, Riorges, Le Coteau et Roannaise de l'eau.



La prévention des Risques Psycho Sociaux – RPS, pourquoi, comment ?

Quelles sont les obligations en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) ?



Le protocole signé le 22 octobre 2013 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, définit l'obligation des collectivités de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS), au même titre que tous les risques professionnels (DUERP) permettant de dégager un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Ces plans de prévention doivent reposer sur une phase de diagnostic associant les agents. Ces diagnostics sont ensuite intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'instance de dialogue social compétente en matière de santé sécurité au travail (CST / F3SCT) doit être associée à chaque étape, de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan de prévention.

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

Que sont les risques psychosociaux (RPS) ?

La définition de référence des RPS est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Cette définition met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui peuvent entraîner des répercussions sur la santé.

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ?

Le rapport Gollac met en évidence 6 principaux facteurs de risques psychosociaux :

- L'intensité et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- L'autonomie et les marges de manœuvre,
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité de la situation de travail.

Quels sont les enjeux de la démarche de prévention des RPS ?

Les enjeux de la démarche de prévention des RPS sont multifactoriels et relèvent d'une combinaison de plusieurs considérations, tant individuelles qu'organisationnelles. En effet, **les RPS se situent au croisement de la personne et de sa situation de travail** et nécessitent de bien appréhender les enjeux de chaque situation, tant au niveau des exigences des agents que celles des collectivités employeurs.

L'enjeu humain, et plus particulièrement les conditions de nature à préserver le respect, la dignité et l'écoute, dans des contextes professionnels marqués par l'individualisation croissante du travail au détriment de l'action collective, constituent un enjeu fondamental de la santé et de la dignité au travail. Le bien-être au travail est un facteur essentiel d'épanouissement professionnel et personnel, que l'employeur doit prendre en considération en évaluant les risques pour la santé et la sécurité des agents et en les reconnaissant comme acteurs de leur vie au travail.

Dans ce contexte, la démarche de prévention des RPS doit prendre en considération plusieurs enjeux :

- **un enjeu de santé au travail** : si le processus d'évaluation des RPS (contraintes / ressources) est d'ordre psychologique, les effets du stress sur la santé et leurs manifestations se traduisent par des troubles psychiques, des troubles musculosquelettiques (TMS) et de manière générale des troubles organiques divers. Ces situations constituent autant de facteurs d'absentéisme pour maladie, voire d'accident de service ou de maladie professionnelle si les liens directs et certains peuvent être établis avec le fonctionnement du service.

- **un enjeu juridique et réglementaire** : la collectivité employeur est tenue à une obligation de résultat concernant la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses agents, et doit leur assurer des conditions de travail de nature à préserver leur intégrité physique et mentale.

Ces dispositions exigent de l'employeur qu'il prenne des mesures, comprenant des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

- **un enjeu structurel et organisationnel** : les RPS génèrent une perception négative des conditions de réalisation du travail qui sont fortement déterminées par l'organisation du travail. Prévenir les RPS, c'est mettre le travail et son organisation au centre de la démarche et des préoccupations de tous les acteurs de la collectivité, en améliorant le cadre et les moyens de travail.

- **un enjeu social et managérial** : les relations sociales au travail, entre agents et hiérarchies, ainsi qu'avec les usagers du service public constituent un enjeu fort de la prévention des RPS. La reconnaissance dans le travail, la possibilité de lui donner du sens, le respect des valeurs nécessitent de définir le cadre d'une organisation favorisant la cohésion d'équipe tout en formant les cadres à ces dimensions spécifiques de leur management.

- **un enjeu économique et budgétaire** : l'existence des RPS dans la collectivité favorise l'absentéisme, coûteux pour la collectivité, et diminue la qualité du service public rendu aux usagers, tout en nuisant à l'image de la collectivité.

Les contextes de restructuration des collectivités et la diminution de leurs dotations budgétaires constituent des facteurs exogènes qui nécessitent d'informer les agents et d'engager une stratégie de conduite de changement et d'adaptation des collectifs de travail en lien avec les partenaires sociaux et les organismes paritaires.

- **un enjeu politique et stratégique** : la préservation et l'affirmation de la renommée et de l'image de la collectivité liée au bon fonctionnement et à la continuité du service public constituent des enjeux essentiels pour les autorités territoriales, dans un contexte de médiatisation forte et de résonance dans les réseaux sociaux. L'identification des agents à l'image de leur collectivité et la reconnaissance du bon fonctionnement des services publics par les usagers et administrés de la collectivité sont des enjeux politiques et stratégiques forts pour les élus locaux.

Quels outils pour accompagner les collectivités ?

Le pôle Prévention et Santé au Travail du CDG peut vous accompagner dans votre démarche avec l'intervention des membres de son équipe pluridisciplinaire que sont les médecins du travail, les préventeurs, les infirmières en santé au travail et la psychologue du travail.

De plus, des outils mis en ligne sur le site www.fonction-publique.gouv.fr peuvent vous aider dans votre démarche de prévention.

Exemple :

- *Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique,*
- *Référentiels de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique,*
- *Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux,*
- *La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique : plaquette d'information destinée à l'ensemble des agents.*

Le Centre de Gestion se forme aux gestes de 1ers secours

Les agents du CDG se sont formés sur une journée aux gestes de 1ers secours avec un intervenant de la Croix Rouge.

Cette formation a permis d'aborder de façon interactive et dynamique l'ensemble des thématiques suivantes :

- La protection d'une personne exposée à un danger,
- Le dégagement d'urgence d'une victime,
- L'alerte des secours,
- L'attitude à adopter devant une attaque terroriste ou une situation de violence,
- L'alerte et la protection des populations,
- L'obstruction brutale des voies aériennes par un corps étranger,
- Les hémorragies externes,
- La perte de connaissance,
- L'arrêt cardiaque, les malaises,
- Les plaies, les brûlures et les traumatismes.



A travers de nombreuses mises en situations, les agents ont pu mettre en pratique les attitudes et gestes de premiers secours pouvant être utiles au quotidien que ce soit dans le cadre des activités professionnelles ou activités personnelles.

Un livret a été remis à chaque agent en fin de journée, reprenant de façon illustrée l'ensemble des attitudes et mesures de prévention à adopter selon les situations étudiées en formation.

Le service prévention vous invite à établir les consignes de sécurité à adapter en cas d'accident, à afficher les numéros d'urgence dans les locaux et à former les agents aux gestes de premiers secours.

Ci-après un résumé des différentes formations existantes en matière de premiers secours.

Les différentes formations aux gestes de 1^{ers} secours

L'employeur a une obligation de résultats en matière de santé, sécurité et conditions de travail. A lui d'organiser ses services, de mettre en place les formations nécessaires pour maîtriser les risques et assurer les secours en cas d'accident.

Le Code du travail prévoit, à minima, la présence d'un secouriste dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux et dans certains chantiers du BTP, sans imposer spécifiquement la nature de la formation qu'ils doivent recevoir.

(Art. R.4224-15 du code du travail).

On peut distinguer des formations généralistes pouvant être suivies également par le grand public et une formation plus spécifique liée aux risques professionnels :

Formations généralistes :

PSC1 / Prévention et Secours Civiques de niveau 1

- Objectif : acquérir la connaissance des gestes élémentaires de secours,
- Durée minimale de 7 heures,
- Dispensée par des organismes publics habilités ou des associations nationales ou départementales de sécurité civile agréées,
- Durée de validité conseillée : tous les 2 ans

GQS / Sensibilisation aux « Gestes Qui Sauvent »

- Objectif : permettre au plus grand nombre de citoyens de devenir le premier maillon de la chaîne des secours par l'apprentissage des gestes essentiels du secours d'urgence.
- Durée : 2 heures
- Circulaire 02 octobre 2018 (généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours) : formation de 80% des agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) : GQS ou PSC1 au 31/12/2021

Formation en lien avec les risques professionnels (DUERP)

SST / Sauvetage Secourisme du Travail

- Objectif : maîtriser la conduite à tenir en cas d'accident et les gestes de premier secours ; et participer, à la mise en œuvre d'actions de prévention.
- Durée : 14 heures
- Dispensée par des formateurs certifiés selon un programme défini dans des documents et référentiels techniques et pédagogiques mis en ligne sur le site internet de l'INRS
- Délivrance d'un certificat SST
- Validité de 2 ans – formation de mise à jour des acquis (7h)

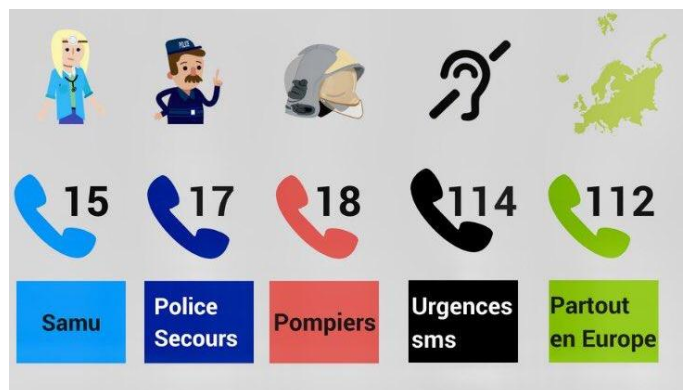
L'analyse des risques professionnels (équipements de travail à risques : tronçonnage, combiné à bois...), la prise en compte de l'environnement de travail (chantiers, milieu naturel...), de la localisation géographique (espace rural ; proximité d'établissement de secours ou de soins, poste de travail isolé) et de l'organisation du travail (poste isolé, travail en équipe, agents nouvellement embauchés...) conduiront l'employeur à choisir le type de formation à mettre en place.

Les lieux de travail seront équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques, renouvelé périodiquement, facilement accessible et repéré par une signalétique.

Des consignes de 1ers secours devront être établies et expliquées aux agents ; et les numéros d'urgence seront affichés.

Le médecin du travail, devra être associé à l'établissement de ces mesures de premiers secours.

Enfin, il est à rappeler que les moyens d'alerte devront également être mis en place (téléphone portable, dispositif de travailleur isolé...), l'objectif étant d'assurer une prise en charge des victimes par des services de secours le plus rapidement possible.



Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) du Centre De Gestion

La délégation prévention de la F3SCT du CDG a été accueillie dans la collectivité de Renaison le 30 janvier 2024 pour réaliser une visite de prévention. Le personnel des services administratif, Police Municipale, entretien des locaux, ATSEM et services techniques (espaces verts et voirie-bâtiment) ont été rencontrés sur leurs locaux de travail. Ces échanges et observations ont conduit la F3SCT à proposer des actions de prévention à la collectivité en lui permettant notamment d'enrichir son document unique d'identification et d'évaluation des risques.

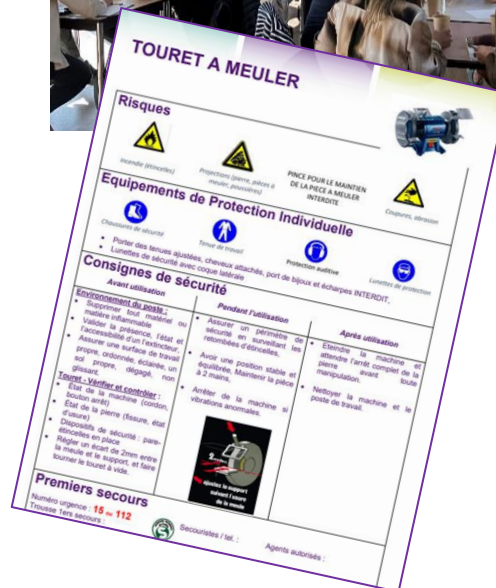
Nous invitons les collectivités rattachées à la F3SCT du CDG à se faire connaître afin d'accueillir la délégation lors d'une de ses prochaines visites, et bénéficier ainsi de son regard constructif.

Réunion du réseau des assistants prévention

Plus de 30 assistants prévention du département ont assisté aux rencontres proposées par le service prévention du CDG, les 6 et 13 octobre 2023 sur la thématique des « **fiches de sécurité au poste de travail** ».

Après un rappel réglementaire sur les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité et notamment l'obligation d'informer et former les agents ; les assistants prévention ont pu échanger sur leurs pratiques et mettre en œuvre un outil permettant de rédiger des consignes de sécurité aux postes de travail.

Ces fiches se veulent simples, illustrées de pictogrammes permettant **d'informer les agents sur les risques et les règles de sécurité à respecter** incluant le port des Equipements de Protection Individuelle (EPI).



Exemple de fiche :
Touret à meuler



Quelques dates à retenir



Prochaine réunion de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail du CDG42 : jeudi 16 mai 2024

Date limite de réception des dossiers (cliyot@cdg42.fr) : jeudi 4 avril 2024

Vos interlocutrices du service prévention :

Catherine LYOT
cliyot@cdg42.fr
04 77 42 96 84



Céline VIZIER
cvizier@cdg42.fr
04 77 01 97 97

