

**PLAN D' ACTIONS RELATIF  
À LA PREVENTION DES INAPTITUDES**

CHSCT Central du 13 juin 2017

## SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCTION .....  | 3  |
| AXE 1 – AMELIORER LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL.....   | 5  |
| AXE 2 – MIEUX INTEGRER LA PREVENTION DANS LA CONCEPTION DES ESPACES ET PROCESSUS DE TRAVAIL ..... | 12 |
| AXE 3 – PROMOUVOIR LA PREVENTION SUR LE TERRAIN .....   | 16 |
| AXE 4 – ADAPTER LES RYTHMES ET LA CHARGE DE TRAVAIL.....  | 20 |

## INTRODUCTION

### Les enjeux de la prévention des inaptitudes

La prévention des inaptitudes constitue une priorité de la municipalité en matière de santé et de sécurité au travail et de ressources humaines.

Agir de manière conjuguée et sur différents axes de prévention en simultanément permettra de progresser dans ce domaine et d'envisager des solutions durables. De même, la mise en lien avec les autres thématiques est essentielle, comme notamment avec la prévention des risques psychosociaux. En effet, les facteurs psychosociaux peuvent accentuer les tensions et rigidités physiques (en lien avec les questions de qualité et sens du travail réalisé, de reconnaissance par les pairs et encadrants, de planification des activités, de gestion des aléas et des temps de récupération, ...).

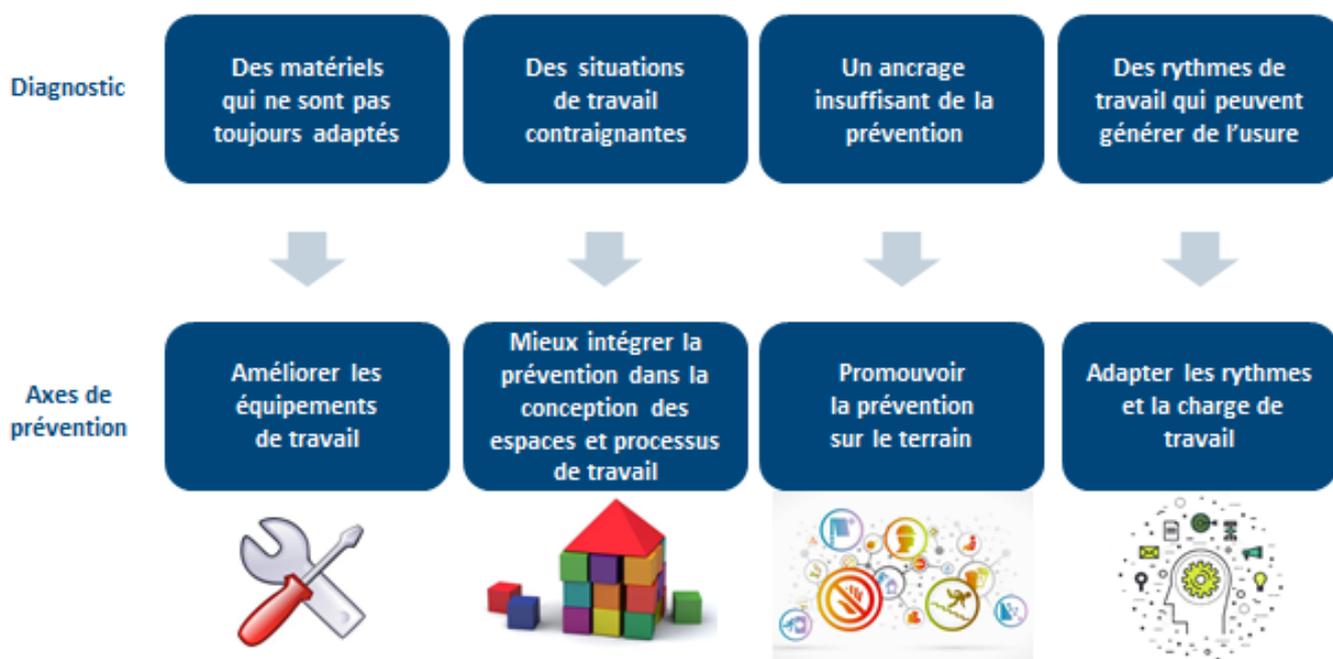
### Du diagnostic à l'action

Le présent plan d'actions transversal relatif à la prévention des inaptitudes a été construit à travers les éléments proposés lors du CHSCT central du 17 mars 2017 et les travaux issus de la commission Handicaps, Inaptitude et Reconversion du CHSCT central.

Ce plan d'actions est le fruit d'un travail consolidé à partir des :

- travaux réalisés par l'ANACT,
- signalements issus de la MISST,
- éléments produits par le réseau de prévention,
- éléments du groupe de travail réseau RH dédié à la thématique.

Quatre principaux axes de prévention ont ainsi été définis pour mieux prévenir les inaptitudes.





### *Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions transversal*

Les quatre axes de prévention ont vocation à orienter les actions de prévention à mener en directions. La déclinaison de ces axes de prévention doit être en cohérence avec les environnements spécifiques de travail et s'appuyer systématiquement sur les analyses des situations de travail afin que les actions de prévention soient adaptées et ajustées aux besoins des équipes.

Ce plan d'actions bénéficiera d'un suivi à travers le comité de pilotage mis en place par le secrétariat général.

Un point d'avancement semestriel sera présenté à la commission Handicaps, Inaptitude et Reconversion du CHSCT central.

Ce plan d'actions fera l'objet d'un bilan annuel présenté dans le cadre du rapport annuel relatif à la santé sécurité au travail. Ce dernier comportera une synthèse des actions réalisées par les directions et s'appuiera sur des indicateurs de suivi à mettre en place :

- SMP :
  - o nombre d'aménagements de postes en lien avec les TMS
  - o durée des aménagements de poste
  
- PAMA :
  - o nombre de maladies professionnelles déclarées en lien avec les TMS
  
- DRH/directions :
  - o nombre d'accidents de travail/service en lien avec : le port de charge, le déplacement d'objet, les manutentions, ...



**AXE 1 - AMELIORER LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL**



## AXE 1 - AMELIORER LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

### ■ Enjeu de prévention

La prévention de l'inaptitude, et plus spécifiquement la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique, s'appuie entre autre, sur la mise à disposition de moyens matériels et techniques adaptés aux situations de travail.

L'amélioration des conditions de travail des agents, par le biais de cet axe de prévention, vise donc la suppression ou la diminution de différents facteurs de risque : port de charges, postures de travail contraignantes, gestes répétitifs, vibrations, etc., ainsi que des équipements de protection individuelle.

### ■ Constat et objectif envisagé

| Diagnostic  | Objectifs  |
|---|--|
| Des matériels qui ne sont pas toujours adaptés ou insuffisamment déployés | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter les équipements aux organisations de travail</li> <li>- Généraliser les matériels qui ont été expérimentés avec succès</li> <li>- Améliorer les équipements de travail et les déployer à grande échelle</li> <li>- Favoriser la mutualisation des études et des connaissances sur les équipements</li> <li>- Accompagner la mise en place des équipements de travail (formation, aménagement, ...)</li> </ul> |

### ■ Actions proposées

#### ✓ Recensement des besoins en équipements et matériels

##### - Organisation et accompagnement du recensement

Suite au CHSCT central du 17 mars, une note du Secrétaire Général a été adressée aux directions et aux secrétaires de CHSCT afin de recenser les besoins en équipements et matériels susceptibles d'améliorer la prévention des inaptitudes.

Les directions ont pu faire part des actions déjà en place ou nouvelles souhaitées en terme d'équipements, matériels et EPI par le biais d'un formulaire de recueil d'informations élaboré par le SPP et adressé avec la note (population exposée, nuisance(s)/risque(s) identifié(s), action(s) proposée(s) et financement à envisager).

Par ailleurs, différentes modalités d'échange/concertation ont été mises en place pour soutenir le travail d'identification des besoins et de recueil des informations nécessaires à la compréhension et à l'arbitrage. Ces temps d'échanges avec plusieurs directions ont permis de clarifier le périmètre du recensement et les attendus de l'action. Il s'agit dans l'ordre chronologique :

- Entre février et mars, ce sont plusieurs réunions bilatérales DRH/direction, réunissant des acteurs des SRH et des BPRP qui se sont déroulées. Ces rencontres physiques ont facilité la construction et la priorisation des recueils pour le recensement.
- Le 4 mai, une conférence téléphonique d'échanges complémentaires entre le SPP et les directions (SRH, BPRP) a permis de préciser certains points à la demande des directions.
- Le 06 juin est prévue une réunion plénière DRH/directions (SRH, BPRP, secrétaires de CHSCT, membres CHSCT central).

**Service des Politiques de Prévention**

- **Restitution du recensement**

À partir des éléments collectés par le recensement et l'identification des équipements associés à la prévention de l'inaptitude au sein de chaque direction via les BPRP et les secrétaires de CHSCT, une synthèse a été réalisée par le SPP qui a permis de distinguer 8 catégories.

Le travail de recensement engagé avec les directions a permis de dresser un panel de matériels, équipements et/ou EPI. Ce recensement a été mis en cohérence avec les facteurs de risque en lien avec les résultats des évaluations formalisés dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUEVRP) et en lien avec les programmes de prévention de chacune des directions : port de charges, postures de travail contraignantes, gestes répétitifs, vibrations, ...

La synthèse ci-après propose une catégorisation des équipements par type de contraintes :

**(1) Mécanisation**  
visant à limiter les manutentions et/ou manipulations



**(2) Aides à la manutention :**  
réduction de port de charges et postures contraignantes



**(3) Aides à la manipulation :**  
réduction de contraintes posturales et articulaires



**(4) Adaptation d'équipements ou de postes de travail aux besoins du terrain**



**(5) Réduction de contraintes posturales liées au travail sur écran**



**(6) Réduction de contraintes posturales liées aux activités physiques (station debout prolongée, travail à hauteur adaptée, ...)**



**(7) Accessibilité :**  
réduction de postures contraignantes en lien avec le travail en hauteur



**(8) Adaptation des équipements de protection individuelle**





Les directions qui ont répondu au recensement sont les suivantes : Cabinet de la Maire, SG, DAC, DAE, DASCO, DDCT, DEVE, DFA, DFPE, DICOM, DILT, DJS, DLH, DPE, DRH, DSTI, DU, DVD, DASES, DPSP, DPA.

L'estimation budgétaire indiquée dans le tableau ci-après est à prendre avec toutes les précautions nécessaires puisque certaines actions n'ont pas encore été précisément chiffrées.

| Objectifs escomptés en matière de prévention   | Directions concernées   | Exemples/types d'équipements concernés   | Estimation de l'effectif concerné | Estimation budgétaire totale (2018 – 2020) |
|--|---|--|-----------------------------------|--|
| (1) Mécanisation visant à limiter les manutentions et manipulations                  | 9 directions concernées :<br>DILT, DEVE, DASCO, DDCT, DJS, DSTI, DRH, DPE, DVD                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transpalettes, tracteurs électriques, tire conteneur, hayon véhicule, ...</li> <li>- Autolaveuse, balayeuse autotractée, rotowash</li> <li>- Système électrique pour installation matériel, véhicule électrique spécifique</li> <li>- Tondo-broyeur, souffleurs électriques, aspire-feuilles tracté, balais pour désherbage mécanique</li> <li>- Compacteur à large trémie</li> <li>- Mécanisation du stockage des panneaux électoraux</li> </ul> | ~ 30 600 agents <sup>1</sup>      | 2 236 082                                  |
| (2) Aides à la manutention : réduction de port de charges et postures contraignantes | 11 directions concernées :<br>DILT, DFPE, DEVE, DASCO, DDCT, DSTI, DRH, DJS, DPE, DASES, DPSP | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chariot de manutention, chariot logistique, chariot dérouleur, diable, hayon véhicule,</li> <li>- Table élévatrice, lève roue, manipulateur de bouteille de gaz, manches avec aimant puissant pour aide au levage</li> <li>- Monte escaliers, diable motorisé</li> <li>- Tuyau flexible / manche avec réservoir pour sceaux ménage</li> <li>- Mobilier plus léger (événementiel, poteau volley)</li> <li>- Exosquelette</li> </ul>                | ~ 20 400 agents                   | 596 578                                    |

<sup>1</sup> Estimation de l'effectif concerné pour la DASCO rapportée à un nombre d'établissements.



## Service des Politiques de Prévention

| Objectifs escomptés en matière de prévention   | Directions concernées   | Exemples/types d'équipements concernés  | Estimation de l'effectif concerné | Estimation budgétaire totale (2018 – 2020) |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| <b>(3) Aides à la manipulation : réduction de contraintes posturales et articulaires</b> | 10 directions concernées :<br>Cabinet de la Maire, DPE, DASCO, DDCT, DILT, DFPE, DJS, DAC, DU, DPSP                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chariots réglables en hauteur, à niveau constant, préleveurs, ramassage de linge, porte-corbeille...</li> <li>- Positionneur de lavage conteneurs</li> <li>- Outils adaptés aux activités (balai ergonomique, manches télescopiques, pèles allégées, pince à déchets, outil spécial grattage, ...)</li> <li>- Nettoyeur haute pression, vaporisateur à pression</li> <li>- Classeurs rotatifs, démagnétiseurs encastrés</li> </ul> | ~ 31 100 agents                   | 2 602 506                                  |
| <b>(4) Adaptation d'équipements ou de postes de travail aux besoins du terrain</b>       | 10 directions concernées :<br>DILT, DFPE, DEVE, DASCO, DDCT, DJS, DAC, DPE, DVD, DPSP                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chariot adapté aux activités (chariot de nettoyage/entretien, à des activités particulières DDCT, à livres, espace de tri de déchets, ...)</li> <li>- Aménagement de postes ou de zones de travail adaptés (serres, ateliers, zone de dépotage (livraison en vrac), véhicules utilitaires, ...)</li> <li>- Équipements adaptés (mixeur/plongeur, balayeuse sur batterie, dispositifs d'accès aux égouts, ...)</li> </ul>           | ~ 12 100 agents                   | 803 228                                    |
| <b>(5) Réduction de contraintes posturales liées au travail sur écran</b>                | 13 directions concernées :<br>Cabinet de la Maire, DAE, DAC, DFA, DLH, DRH, DSTI, DICOM, DDCT, DFPE, DILT, DVD, DASES | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Écrans larges et bras articulés (1 et 2 écrans)</li> <li>- Fauteuils avec assises adaptées</li> <li>- Repose-pieds</li> <li>- Plan de travail droit et réglable en hauteur</li> <li>- Souris et claviers adaptés et repose-poignet</li> </ul>  | ~ 8 800 agents                    | 2 365 196                                  |



## Service des Politiques de Prévention

| Objectifs escomptés en matière de prévention   | Directions concernées   | Exemples/types d'équipements concernés  | Estimation de l'effectif concerné | Estimation budgétaire totale (2018 – 2020) |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| <b>(6) Réduction de contraintes posturales liées aux activités physiques</b> (station debout prolongée, travail à hauteur adaptée, vibrations) | 7 directions concernées :<br>DILT, DFPE, DASCO, DICOM, DJS, DVD, DASES            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sièges assis-debout, tabourets hauts avec maintien lombaire, chaises réglages en hauteur</li> <li>- Tabourets à 5 roues réglables en hauteur, assise au sol « dos agile », chauffeuses pliables en mousse,</li> <li>- Mobilier de cantine adapté, réhausseur machine à laver</li> <li>- Sièges à suspension pour chariot automoteur, souffleurs électriques</li> </ul> | ~ 33 300 agents <sup>2</sup>      | 3 473 202                                  |
| <b>(7) Accessibilité :</b> réduction de postures contraignantes en lien avec le travail en hauteur   | 3 directions concernées :<br>DEVE, DPE, DSTI                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recours à un drone, taille haie utilisable à la verticale ou à l'horizontale</li> <li>- Nacelle, escabeau sécurisé, plateforme travail en hauteur</li> </ul>   | ~ 1 700 agents                    | 84 500                                     |
| <b>(8) Adaptation des équipements de protection individuelle</b>   | 10 directions concernées :<br>DILT, SG, DEVE, DICOM, DU, DPE, DAC, DVD, DPA, DPSP | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gants de manutention, avec coussins absorbants</li> <li>- Chaussures de sécurité /adaptées basket</li> <li>- Pantalons avec genouillères</li> <li>- Masques/appareils respiratoires</li> </ul>   | ~ 7900 agents                     | 1 051 123                                  |

<sup>2</sup> Estimation de l'effectif concerné pour la DASCO rapportée à un nombre d'établissements.

#### - Synthèse et analyse

En préambule, cet exercice de recensement a pu mettre en lumière certaines fois :

- des équipements et outils de travail « de base » qui sont manquants à l'exercice des tâches,
- des plans d'actions associés aux documents uniques d'évaluation des risques professionnels qui ne sont pas, partout et systématiquement, mis en œuvre.

Par ailleurs, les directions disposant des structures de prévention n'ont pas eu de difficulté pour faire remonter les besoins. Elles ont pu proposer, pour quelques activités, l'expérimentation d'équipements innovants (DPE-STEAs et DEVE) dans la recherche de solution pour réduire la pénibilité des tâches.

Toutefois, le recensement réalisé démontre la nécessité d'une action transversale et d'une politique pérenne et globale pour la mise en place, le suivi, l'entretien, le renouvellement des équipements et l'anticipation des nouveaux besoins.

La mise en place de ce plan d'actions doit s'accompagner de plusieurs mesures :

#### À l'échelle centrale :

- ✓ **Mettre en place un budget prévisionnel pluriannuel**, dont l'exécution devra être facilitée pour les directions. Les dépenses relatives à la prévention devront être facilement identifiables et mieux suivies.
- ✓ **Partager les retours d'expérience sur l'amélioration et la généralisation des équipements.**  
Il s'agit de rendre compte des bénéfices apportés en terme de prévention, des ajustements nécessaires (suite aux remontées terrain) et des autres leviers nécessaires à mobiliser pour agir efficacement en prévention.
- ✓ **Définir un mode opératoire commun visant à associer les agents** à la sélection et aux tests des équipements.  
Il s'agit de veiller à prendre en compte systématiquement l'avis des agents dans la sélection et les tests des équipements, matériels et EPI. Pour cela, il est proposé de définir les modalités pratiques de mise à disposition de nouveaux équipements, matériels et EPI.
- ✓ **Lancer un appel à projet régulier à destination des agents sur l'amélioration** de leurs équipements et outils de travail. L'objectif de cette action est de s'appuyer sur l'expertise terrain des agents et de valoriser les initiatives concrètes de matériel ou d'équipement susceptibles d'améliorer leurs conditions de travail.
- ✓ **Faire évoluer les standards des équipements de travail sur écran.**

#### À l'échelle des directions

- ✓ **Veiller à intégrer les équipements aux organisations de travail.**
- ✓ **Consulter les BPRP le plus en amont**, notamment lors de renouvellements de marchés
- ✓ **Promouvoir la réalisation des tests préalables** est un prérequis pour adapter les EPI aux activités.
- ✓ **Accompagner la mise en place des équipements** par des formations, sensibilisations, consignes et protocoles associés.
- ✓ **Assurer l'entretien des équipements** de travail et veiller à en assurer la traçabilité.



**AXE 2 - MIEUX INTEGRER LA PREVENTION DANS LA  
CONCEPTION DES ESPACES ET PROCESSUS DE TRAVAIL**





## AXE 2 - MIEUX INTEGRER LA PREVENTION DANS LA CONCEPTION DES ESPACES ET PROCESSUS DE TRAVAIL

### Enjeu de prévention

La prévention de l'inaptitude, et plus spécifiquement la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique, doivent être envisagées le plus en amont possible : dès la conception des espaces et des processus de travail. Il s'agit à la fois d'agir sur les processus à l'origine de risques posturaux et sur la définition des fonctionnalités et usages attendus des espaces de travail (hauteur et zone de préhension adaptées, espaces de travail appropriés aux besoins de manutention et/ou manipulation, proximités spatiales et fonctionnelles en cohérence avec les usages des zones de travail, ...). Les dimensions organisationnelles et spatiales concernant les situations de travail doivent être questionnées en simultané lors des opérations de conception.

### Constat et objectif envisagé

| Diagnostic                               | Objectif  |
|--|---|
| Des situations de travail contraignantes | Mieux intégrer la prévention dans la conception des espaces et processus de travail |

### Actions proposées

#### ✓ Mener, en amont des projets, des interventions ergonomiques pour l'accompagnement des projets de transformations des situations de travail

Cette action vise à mobiliser l'expertise nécessaire pour :

- D'une part, évaluer au mieux les enjeux de prévention associés aux projets et enrichir les données du projet par une meilleure compréhension du travail des équipes (phase diagnostic),
- D'autre part, associer les agents dans la recherche de solutions ou l'élaboration des principes à prendre en compte dans l'aménagement ou l'organisation cible (phase accompagnement).

Pour cela, l'objectif est de disposer de diagnostics ergonomiques visant à comprendre finement les systèmes d'organisation du travail et les situations de travail gérées par les équipes avant la mise en place d'évolutions ou de réforme (évolution des métiers, des outils, des espaces de travail, ...).

Il s'agit donc de renforcer le rôle et la contribution des agents dans les réflexions qui structurent les projets ayant un impact sur les conditions de travail. L'objectif est que les agents puissent agir sur les sujets qui concernent leur quotidien et que la connaissance fine des exigences et contraintes du terrain puisse davantage éclairer les choix et la prise de décisions sur le projet d'aménagement ou d'organisation.

La démarche ergonomique permet aux agents et aux encadrants de devenir acteurs du changement, en faisant remonter les exigences et problématiques du terrain et en participant à l'élaboration des recommandations qui visent à prendre en compte les besoins spécifiques du terrain dans les projets d'évolution des organisations du travail et d'aménagement des espaces.

**Service des Politiques de Prévention**

Cette réflexion peut être menée dans le cadre d'une réforme structurelle en définissant les contours des nouveaux métiers ou en participant à la définition des principes d'aménagement et d'organisation des nouveaux espaces de travail.

Pour mener à bien ces interventions, certaines conditions préalables nécessiteront d'être précisées.

✓ Optimiser les guides de conception existants en fonction des usages et besoins des acteurs

Il s'agit d'optimiser les repères et guides de conception existants par l'actualisation et l'enrichissement des documents de référence en la matière conçus par les acteurs de la Ville (référentiel d'aménagement des espaces de travail, guide de conception des crèches, ...).

Pour répondre à cette action, il est envisagé de :

- Mettre en place un groupe de travail incluant : DILT, DPA et les membres de la commission HIR du CHSCT central pour identifier les difficultés et les actualisations nécessaires.
- Revoir les guides et référentiels en fonction des axes d'amélioration dégagés par le groupe de travail et à partir des situations de terrain analysées.
- Contrôler la mise en œuvre des recommandations (visites CHSCT, MISST).

✓ Sensibiliser et former les acteurs intervenant dans la conception de l'aménagement des espaces de travail

Il s'agit de mettre en place des actions de sensibilisation et de formation afin de mieux intégrer les principes d'ergonomie et de prévention lors des opérations d'aménagements et de travaux. Ces actions concernent l'ensemble des acteurs supports intervenant dans ces opérations (DILT, DPA et DSTI).

Pour initier cette action, il sera nécessaire de :

- Définir le contenu des sessions avec les acteurs concernés
- Organiser des sessions de sensibilisation
- Identifier les besoins de formation complémentaires

✓ Réaliser une étude transversale sur les espaces d'accueil et en dégager un guide de conception spécifique pour ces espaces

Il s'agit de réaliser des études et interventions ergonomiques sur différentes situations d'accueil et de concevoir un guide de conception pour les espaces d'accueil, issu des diagnostics ergonomiques.

La démarche consiste à identifier les paramètres à prendre en compte en termes de prévention des TMS et des RPS à partir d'une diversité de situations d'accueil. La dimension RPS intégrera les aspects en lien avec les risques organisationnels et la charge de travail. La finalité de ce travail d'interventions terrain et de capitalisation d'études réalisées par les directions, sera de traduire les données analysées en repères utiles pour les services supports et techniques (DILT, DPA et DSTI).

Pour mettre en œuvre cette action, il est envisagé de réaliser quatre études en 2017. Ces études permettront d'intégrer une diversité de situations, en termes de :

- Publics accueillis (visiteurs individuels ou en groupe, usagers en situation de handicap, usagers bénéficiaires d'aides sociales, agents de la Ville de Paris, ...),



- Environnement de travail (accueil général d'un bâtiment, accueil Vigipirate, accueil vestiaires, caisses, accueil « thématique », ...)
- Contraintes spécifiques (contraintes architecturales de type « classées », gestion de flux important, ...)
- Etc.

Un bilan sera réalisé fin 2017 et présenté dans le rapport annuel relatif à la santé, sécurité au travail. Ce bilan intégrera des préconisations et des éléments de méthode à intégrer dans le projet de conception.

Programmation des interventions sur 2017 :

| Directions concernées | Aspects étudiés   | Avancement        |
|-----------------------|---|-------------------|
| DILT                  | Amélioration de l'accueil général et d'orientation du site MAZAS (en lien avec les services de la DASES). | En cours          |
| EPPM                  | Projet de conception de nouveaux postes d'accueil au Musée d'Art Moderne.                                 | En cours          |
| DDCT                  | Accompagnement ciblé en lien avec les projets d'évolution des accueils en mairie d'arrondissement.        | Second semestre   |
| DRH                   | Amélioration de l'accueil général en lien avec les accueils thématiques                                   | Dernier trimestre |

D'autres études complémentaires pourront être envisagées sur 2018 en fonction du bilan des actions 2017.

✓ Construire des outils de sensibilisation et de repères pour l'aménagement des postes de travail « d'activités administratives » et travail sur écran

Il s'agit de développer plusieurs outils afin de permettre :

- aux acteurs de prévention de préciser les critères de choix de matériel,
- et aux services intervenant dans la mise en œuvre des aménagements de poste de choisir les équipements adaptés.

Des repères pratiques pour l'utilisation et l'appropriation des équipements pourront également être envisagés. Enfin, des outils de sensibilisation pour la prévention des TMS liés au travail sur écran pourraient être consolidés et mis à la disposition des agents sur Intranet.

Les actions qui pourront être envisagées sont :

- La conception d'outils pratiques donnant des repères pour le choix de matériel bureautique dans le cadre d'aménagement de postes (hors processus BOE/RQTH DRH) et pour l'utilisation et l'appropriation des équipements bureautiques.
- La création d'un film/vidéo d'animation avec l'objectif de sensibiliser sur les TMS liées au travail sur écran.



AXE 3 - PROMOUVOIR LA PREVENTION SUR LE TERRAIN

## AXE 3 - PROMOUVOIR LA PREVENTION SUR LE TERRAIN

### ■ Enjeu de prévention

La prévention de l'inaptitude, et plus spécifiquement la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique, doivent s'inscrire dans une logique de prévention continue sur le terrain. Il s'agit d'agir sur les dispositifs assurant la prévention de la santé et la sécurité au travail des agents, ainsi que sur le rôle des acteurs de prévention de proximité. La mobilisation des relais de prévention doit permettre d'agir en amont, plus rapidement, sans laisser les situations de travail se dégrader et le cas échéant d'orienter vers les assistants et conseillers en prévention des risques professionnels.

### ■ Constat et objectif envisagé

| Diagnostic                              | Objectif                                |
|---|---|
| Un ancrage insuffisant de la prévention | Promouvoir la prévention sur le terrain |

### ■ Actions proposées

#### ✓ Développer un réseau de relais de prévention

Le but de cette action vise à renforcer la présence des acteurs de la prévention afin d'assurer un ancrage pérenne de la prévention de proximité. Concrètement, il s'agit de constituer un réseau interne de relais dédié à la prévention des risques professionnels à plein temps au plus proche des réalités du « terrain ».

#### Mission

Le relais de prévention participe au déploiement des actions pilotées par les bureaux de prévention des risques professionnels, en complémentarité avec les assistants de prévention et les conseillers en prévention. Dans son périmètre, il est l'interlocuteur privilégié des agents et de l'encadrement sur les aspects relatifs à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail. Il veille à la bonne tenue des registres obligatoires (registre santé et sécurité au travail), il signale les éventuels dysfonctionnements et assiste les encadrants dans la mise en œuvre des règles en matière d'hygiène et de sécurité. Il participe également aux actions de sensibilisation (port des équipements de protection, consignes de sécurité, trousse premiers secours, etc.).

Les missions seront à préciser en fonction des besoins et du contexte spécifique de chaque direction et à articuler éventuellement avec les relais de prévention à temps partiel déjà en place. Une lettre de cadrage est prévue et sera communiquée au CHSCT de la direction.

#### Analyse des besoins des directions concernées à ce stade

Des réunions sont tenues par le SPP avec plusieurs directions afin d'affiner les missions et de préciser le cadre d'intervention des relais de prévention. A ce stade, les besoins identifiés pour les directions sont listés dans le tableau ci-dessous. Une présentation du dispositif au sein de la commission du CHSCT central et des CHSCT des directions est prévue systématiquement.



| Directions | Nombre de relais pour 2017 | Observations   |
|------------|----------------------------|--|
| DFA        | 1                          | Présentation lors d'un prochain CHSCT de direction.  |
| DDCT       | 2                          | Fiche de poste en cours d'élaboration.<br>En attente d'une date pour présentation aux membres du CHSCT de direction. |
| DAC        | 4 (à court terme)          | Fiche de poste en cours d'élaboration.<br>Commission CHSCT du 24 mai.  |
| DICOM      | 1                          | Échange en cours avec SRH sur modalités de mise en place.  |
| DILT       | 1                          | Réunions tenues, cadrage en cours.   |
| DASES      | Pas encore identifié       | Réunions tenues, cadrage en cours.   |

### Recrutement

Un premier comité de sélection, associant systématiquement une direction concernée, s'est tenu le 20 avril dernier. Trois candidatures d'agents issus du processus de reconversion professionnelle ont été retenues. Un nouveau comité de sélection sera organisé au mois de juin pour recruter cinq nouveaux relais de prévention. Ces comités se poursuivront au fur et à mesure de l'identification des besoins.

### Formation

Les lauréats seront affectés dans un premier temps à la DRH à compter du 1er juillet. Ils bénéficieront d'une formation initiale adaptée (cadre réglementaire, évaluation des risques professionnels...) assurée par le SPP et d'un stage d'une semaine dans deux directions retenues.

### Affectation et accompagnement

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 débutera l'affectation progressive des relais de prévention dans les directions cibles. Ils seront rattachés hiérarchiquement à la DRH avec un rattachement fonctionnel au BPRP de la direction d'affectation.

Le SPP assurera le suivi du déploiement des relais de prévention dans les directions par un accompagnement sur la durée de la façon suivante :

- Une demi-journée tous les 15 jours dans les bureaux du SPP
- Une réunion trimestrielle avec chaque direction
- Une réunion du réseau des relais de prévention par semestre
- Une formation continue assurée en interne par le SPP

Par ailleurs ils participeront également au *forum de la prévention* avec l'équipe du réseau de prévention.

### ✓ Renforcer la formation en Santé Sécurité au Travail des acteurs de prévention

Cette action répond à l'objectif de renforcer la formation des agents à la SST. Elle consiste à développer l'offre de formation interne destinée aux membres du réseau de prévention des risques professionnels de la collectivité.

Plusieurs moyens sont à développer en interne afin de proposer des parcours et outils adaptés aux besoins des agents concernés. À titre d'exemple : de la formation initiale à la prise de poste, de la formation continue par le biais des différents ateliers de la prévention, des stages en immersion dans des structures de prévention, etc.

Pour exemple, les nouveaux relais de prévention plein temps pourront ainsi bénéficier d'une formation initiale en interne permettant d'acquérir un tronc commun de connaissances pratiques et

**Service des Politiques de Prévention**

réglementaires dans le domaine de la Santé Sécurité au Travail (cadre réglementaire applicable à la ville, dispositifs en place, rôle des différents acteurs et structures agissants dans le domaine de la SST, outils et procédures transverses, etc.). Ils pourront ensuite parfaire leur apprentissage métier par des modules pratiques développés dans les ateliers de la prévention.

Le principal intérêt de la formation en interne est de faciliter la compréhension du dispositif Santé Sécurité au Travail applicable à la ville et son fonctionnement. Elle permet également d'harmoniser et d'enrichir les pratiques des intervenants en prévention.

La mise en corrélation avec la prévention de l'inaptitude nécessitera de poursuivre les ateliers de la prévention (TMS) avec un renforcement en 2018.

✓ Améliorer le dispositif de formateurs internes

Cette action répond à l'objectif de renforcer la formation des agents à la SST. Elle a pour but plus précisément de remettre à plat les moyens existants et de proposer une nouvelle organisation du parcours de formation des agents formateurs à la prévention des TMS mieux adaptée aux besoins des directions. Les formateurs internes sont le plus souvent des agents issus des métiers pour lesquels ils dispensent des formations dans un domaine spécifique de la prévention. Ils contribuent ainsi à promouvoir la prévention des risques professionnels dans leur direction d'appartenance.

Cette action permettra de renforcer l'efficacité du réseau de formateurs internes.

Elle nécessite :

- De revoir les modalités de mise en œuvre de la formation initiale prévue au catalogue des stages de formation professionnelle de la DRH (adaptation des contenus et de la durée des stages proposés) et repréciser les prérequis communs à l'ensemble des directions.
- Une coordination entre le SPP et les BPRP des directions qui déploient ce dispositif ou qui envisagent de le faire, permettant d'associer les demandes de formation à de véritables projets de prévention.
- De compléter le dispositif par de la formation continue en interne en proposant en particulier des Ateliers de la prévention (TMS) qui tiennent compte des situations de travail rencontrées par les formateurs internes des directions

✓ Enrichir la formation des agents avec la prise en compte des problématiques terrain

Cette action répond à l'objectif de renforcer la formation des agents à la SST. Elle a pour but d'intégrer les questions de prévention des TMS dans les différentes formations et sensibilisations qui interagissent avec les agents. Elle se veut pragmatique et proche des situations de terrain que rencontrent les agents.

Deux actions sont nécessaires et seront mises en place :

- faire évoluer les formations métiers en intégrant les problématiques de TMS (exemple de l'école de la propreté de la DPE) et de faire participer les formateurs internes et le SMP (médecins, infirmières).
- renouveler l'expérimentation des sensibilisations-actions de proximité comme l'action de sensibilisation à la prévention des TMS menées les 27 et 28 avril sur un site de la DRH (\*)

(\*) Cette action visait les activités administratives et a été mise en œuvre par le SMP et le SPP. L'originalité de cette action réside dans le fait qu'elle est suivie d'une visite de chaque poste des agents qui en ont fait la demande. Ainsi, l'infirmière du travail prodigue des conseils et des recommandations à l'agent pour améliorer son poste de travail.

Il s'avère que cette sensibilisation-action donne pleinement satisfaction et sera reconduite sur d'autres sites de la DRH en 2017/2018.





## AXE 4 - ADAPTER LES RYTHMES ET LA CHARGE DE TRAVAIL

### Enjeu de prévention

La prévention de l'inaptitude, et plus spécifiquement la prévention des TMS et des risques liés à l'activité physique, ne peuvent être déconnectées des aspects organisationnels et plus spécifiquement des questions liées aux rythmes et à la charge de travail. Aussi, dans le cadre d'une réflexion plus générale sur ce thème, il est important de pouvoir identifier les mesures favorables pour limiter les effets négatifs sur la santé, notamment pour certains métiers davantage exposés à l'inaptitude.

### Constat et objectif envisagé

| Diagnostic  | Objectif                                    |
|---|---|
| Des rythmes de travail qui peuvent générer de l'usure | Adapter les rythmes et la charge de travail |

### Actions proposées

#### ✓ Disposer d'indicateurs de prévention et de suivi pertinents

Il s'agit de disposer d'indicateurs sur l'état de santé des agents, qui permettent de repérer les signaux précurseurs d'apparition de TMS. Ces indicateurs, suivis au niveau central, doivent pouvoir être croisés avec ceux inscrits dans le plan d'actions transversal RPS. Les questions de prévention de TMS et de RPS sont intrinsèquement liées.

#### ✓ Cibler le programme d'interventions ergonomiques sur les activités potentiellement concernées par les problématiques de TMS

La réalisation d'interventions ergonomiques a pour objectif de disposer d'analyses globales afin de pouvoir :

- Identifier finement dans les processus et la réalisation du travail, les facteurs qui peuvent conduire à des dysfonctionnements et être à l'origine de risques multiples (posturaux, psychosociaux, physiques, ...),
- Réfléchir avec les équipes et l'encadrement sur les leviers organisationnels et techniques possibles permettant de réduire les impacts sur la santé physique et mentale.

Les questions liées aux rythmes et à la charge de travail seront de fait intégrées en mettant en évidence les situations maîtrisées, les situations critiques possibles et les situations d'astreintes (vécues et constatées). Les pistes d'amélioration et de prévention seront envisagées dans le sens de la prévention de l'usure professionnelle, en lien avec le vieillissement des effectifs et l'allongement des carrières.

Cette action vise donc à :

- Appuyer les directions pour mener des interventions ergonomiques ciblées sur un périmètre défini (ex : mise en évidence d'une problématique identifiée dans les évaluations de risques sur un secteur, sur deux ou trois secteurs, ...),

- Adapter, dans le cadre d'une démarche participative et concertée, les processus d'organisation du travail existants par une compréhension plus détaillée des contraintes induites sur le travail des équipes et des ressources nécessaires pour y faire face.

✓ Expérimenter des rythmes de travail mieux adaptés

Dans l'objectif de disposer d'analyses approfondies sur les questions liées aux rythmes et à la charge de travail, il est envisagé de mettre en place une intervention ergonomique permettant d'apporter un éclairage sur les situations de travail qui nécessiteraient :

- d'adapter certains rythmes et modes d'organisation de travail, après analyse du travail réel et compréhension des effets induits sur la santé physique et mentale,
- de préciser les organisations cibles qui concourent à limiter les effets sur la santé des agents et d'aboutir à la proposition de rythmes et modes d'organisation du travail a priori mieux adaptés à expérimenter.

Pour répondre à cette action, un cadrage méthodologique est nécessaire et implique la mise en œuvre de plusieurs étapes successives.

- **Phase 1 : préparation de la démarche et identification des terrains d'analyse**

À partir de données et études déjà existantes, il s'agit d'élaborer un pré-diagnostic pour définir les problématiques en jeu ainsi que le périmètre des directions (DFPE, DPE...) et les sites concernés.

- **Phase 2 : réalisation d'un diagnostic global des macro-déterminants en jeu à partir d'analyses ciblées**

Il s'agit de dresser un état des lieux, à partir d'analyses ciblées, des macro-déterminants en jeu sur les problématiques de rythmes et de charge de travail. Cette phase de diagnostic vise à identifier les facteurs de risque et les moyens de prévention existants, à partir d'observations sur le terrain, d'entretiens collectifs et d'analyse du travail réel. Cette analyse contribuera à mettre en évidence les activités ou organisations qui ont un impact sur la santé. Ces éléments seront à restituer à l'ensemble des acteurs et enrichiront les pistes de prévention à envisager dans le plan d'expérimentation.

La recherche et la prise en compte de situations similaires auprès d'autres collectivités pourront également enrichir les éléments de diagnostic

- **Phase 3 : élaboration d'un plan d'expérimentation**

À partir des éléments du diagnostic, l'objectif sera de proposer, par le biais de démarches participatives et concertées, des scénarii organisationnels qui donneront lieu à un plan d'expérimentation et d'évaluation avec les acteurs concernés.

L'élaboration des scénarii organisationnels sur de nouveaux rythmes possibles et modes d'organisation est essentielle afin d'identifier, en amont de l'expérimentation, les avantages et inconvénients induits du point de vue de la prévention des TMS (organisation des équipes, charge de travail, collectifs, équilibre vie professionnelle et personnelle, reconnaissance du travail et des horaires décalés, aménagement de postes et/ou fins de carrières, ...).

L'ensemble des étapes seront conduites en associant les différents acteurs (agents, membres du CHSCT, médecins de prévention, BPRP, etc.). Les directions concernées seront à préciser avec les membres du CHSCT central.