



CONCOURS INTERNE DE TECHNICIEN TERRITORIAL - SESSION 2016

Spécialité «PREVENTION ET GESTION DES RISQUES, HYGIENE, RESTAURATION»

ÉPREUVE DE RAPPORT

NOTE OBTENUE : 17.5 / 20

Techni Agglo

La Roche sur Yon, le 14.04.16

Rapport Technique sur la pénibilité
au travail à l'attention du DGS

- Références
- Extrait de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites,
 - Point de Règlementation N°5,
 - Prévenir la pénibilité au travail,
 - Outils d'évaluation des facteurs d'exposition de risques professionnels
 - La territoriale s'initie à la prévention.

La prévention de la pénibilité au travail et l'anticipation de l'usure professionnelle deviennent des enjeux majeurs pour l'autorité territoriale. En effet, les agents de nos services déchets, voirie, eau, assainissement et restauration scolaire y sont particulièrement exposés. Le taux d'absentéisme pour des raisons de santé a bondi de 18% depuis 2007 pour atteindre 8,7% en 2013*. L'absentéisme doit être pris comme un révélateur, dans une finalité de santé durable et de bien être au travail. Afin de vous permettre d'aborder le sujet dans son ensemble, je développerai le contexte réglementaire et les moyens à mettre en œuvre pour la prévention de la pénibilité au travail au sein de la communauté d'agglomération.

**pour l'ensemble des collectivités territoriales*

I) Contexte réglementaire :

Selon l'article L4121-1, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention de risques professionnels et de la pénibilité au travail

La pénibilité est définie par 2 nouveaux articles L4121-3 et D4121-5 du code du travail : Exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et des facteurs liés à des contraintes physiques marquées.

a) Obligation d'évaluation de la pénibilité :

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

- Le document unique,
- La liste des postes à risques,
- 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,
- Indicateurs d'accidents du travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme, les reclassements.

L'évaluation doit associer l'ensemble des acteurs de la prévention au sein de la collectivité : les conseillers de prévention, les directeurs de service, les agents, le médecin de prévention.

Liste des 10 facteurs de pénibilité à prendre en compte : depuis le 1/1/2016 :

- Le travail de nuit,
- Le travail en équipes successives alternantes,
- Le travail répétitif,
- Le risque hypobare,
- La manutention manuelle des charges,
- Les postures pénibles,
- Les vibrations mécaniques,
- Les agents chimiques dangereux
- Températures extrêmes,
- Le bruit.

Dès lors que l'évaluation de la pénibilité est établie, le code du travail impose à tout employeur public quel que soit la taille, de mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité au travail.

b) Obligation de prévention de la pénibilité :

A compter d'au moins 25% de l'effectif exposé aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition, l'autorité territoriale devra négocier un plan d'actions à compter du 1^{er} janvier 2018 comprenant au minimum 4 thèmes parmi les suivants :

- Rédaction des polyexpositions,
- Adaptation et aménagement du poste de travail,
- Réductions des expositions aux facteurs de risques mentionnés à l'article D4161-2,
- L'amélioration des conditions de travail,
- Développement des compétences et des qualifications
- L'aménagement de fins de carrière,
- Le maintien en activité des agents exposés aux facteurs mentionnés à l'article D4161-2 du Code du travail.

c) Obligation de traçabilité de la pénibilité

L'autorité territoriale a l'obligation de mettre en place une fiche individuelle d'exposition à la pénibilité au travail depuis le 1/2/2012 pour chaque agent exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà du seuil d'exposition. Cette fiche doit contenir un certain nombre d'informations relatives aux :

- Conditions habituelles d'exposition,
- Périodes d'exposition,
- Mesures de prévention.

Elle doit être communiquée à la médecine de prévention ainsi, au dossier médical de l'agent. L'Agent peut y avoir accès à tout moment. Elle doit être mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition susceptibles d'avoir un impact sur la santé de l'agent.

d) Responsabilité pénale et administrative

L'employeur qui ne répond pas à l'obligation de traçabilité s'expose à une contravention de 5^e classe avec une amende de 1500 € en cas de récidive. Si ces manquements sont la cause de maladie professionnelle, ils peuvent engager les responsabilités pénales et administratives de l'autorité territoriale.

II) Moyen de mise en œuvre :

Afin de mettre en œuvre la prévention de la pénibilité au travail, il est vivement recommandé de procéder à un diagnostic qui aboutira à la mise en place d'un plan d'action concret.

1) Le diagnostic permettra :

- de se mettre en conformité avec la réglementation et d'améliorer les conditions de travail,
- à l'employeur, d'informer ses agents, d'aménager leurs fins de carrière et de mettre à jour, le Document Unique (DU).

- pour l'agent, de limiter les situations de pénibilité, de mieux connaître son poste de travail.

Cette démarche permettra aussi de :

- déterminer les critères de seuil pour l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité,
- d'analyser les postes et identifier les actions correctives à mener,
- Elaborer un plan de prévention/d'Actions.

2) Une fois le diagnostic réalisé, il faudra mettre en place un plan d'action concret :

- optimisation de l'organisation du travail : fiche analyse besoin permettront de définir les compétences attendues pour identifier les personnes ressources et les moyens adaptés,
- Mieux gérer les ressources humaines et développer les compétences : plan de montée en compétence, développement de la polyvalence.
- Agir sur les situations de travail : permettre une bonne allocation des ressources

Le succès de cette démarche tient à la capacité à mobiliser les acteurs clefs (Direction générale, direction de chaque service, encadrement intermédiaire, agents).

Pour la réalisation du diagnostic et mise en œuvre d'un plan d'actions, il existe un certain nombre de bureaux d'études compétents sur le territoire nous permettant de mener à bien ce projet. (APAVE, YSEIS). La CNRACL a également créé il y a 13 ans un Fond National de Prévention (FNP) permettant de promouvoir des actions et une culture de prévention dans l'intérêt des agents et du service public.

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.