

LA PENIBILITE : UNE NECESSAIRE ANTICIPATION

*Comment détecter et prévenir
les situations de pénibilité
au travail ?*

Les dispositifs de signalement

- *Les indicateurs*

- L'absentéisme,
- Les accidents de service, incidents, dysfonctionnements...

Limite :

- Indicateurs de constat à posteriori.
Difficulté d'anticipation.

Les dispositifs de signalement

- *Les alertes*

- Différentes sources, acteurs et dispositifs d'écoute (médecin de prévention, assistante sociale, encadrement, référents RH, assistant/conseiller de prévention, psychologue de travail, organisations syndicales...).

Limite : Indicateurs de constat à posteriori.

- Concourent à mettre en place des procédures de prise en charge des agents.

Les dispositifs de prévention

La prévention collective

► Les études et diagnostics

- Les risques psychosociaux, l'absentéisme par direction, par entité de travail, par domaine professionnel, par catégorie d'agents...

► Le document unique d'évaluation des risques

- Élément fondateur des politiques de prévention.

► Les plans d'actions

- Planifier l'ensemble des actions concrètes à mettre en œuvre pour améliorer l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

► La sensibilisation et la formation

- Faire progresser le niveau de sensibilité aux conditions de travail.

La prévention individuelle

Les dispositifs de prévention

- Assurer la traçabilité de l'exposition des agents aux facteurs de pénibilité
 - 10 facteurs de pénibilité – évaluation au 01/07/2016 – seuils fixés – dépassement des seuils doit faire l'objet d'une consignation dans le DU et d'une déclaration pour les agents pouvant bénéficier d'un compte pénibilité.
- Sensibiliser et former les agents
 - Développer une culture prévention, former les agents, systématiser les accueils sécurité.
- Maintenir les agents en activité
 - Entretiens avec les agents demandeurs, accompagnement à la mobilité, bilan de compétences, formation, reclassement...

Les dispositifs de prévention

- Actionner deux leviers complémentaires : la santé au travail et la gestion des ressources humaines,
- Agir le plus en amont possible,
- Combiner des actions immédiates et des actions plus ambitieuses à moyen et long termes,
- Agir à tous les niveaux de la collectivité.

Témoignage : Maintien dans l'emploi réalisé dans l'Yonne

- **Contexte** : Une Communauté de Communes de 50 agents environ ;
Un agent reconnu travailleur handicapé (RQTH) travaillant au sein du service petite enfance présentant un problème de santé récurrent,
- **Indicateur de signalement** : absentéisme sporadique de l'agent,
- **Alertes** : Par le médecin de prévention (restrictions médicales) et la hiérarchie directe,
Mise en place d'un plan personnalisé de maintien dans l'emploi : coordination de l'ensemble des acteurs concernés (médecin du travail, autorité territoriale, service juridique...).
- **Solution** : Mise en place d'une aide Auxiliaire de vie pour les activités professionnelles :
Financement FIPHFP du salaire de l'auxiliaire de vie : prise en charge des 2/3 de la dépense.