

## Conférence sur l'échange de pratiques – Salon Préventica Sud-Ouest 2009

L'évaluation et la prévention des risques professionnels au Conseil Régional d'Aquitaine s'inscrivent dans un contexte national, européen même où ces risques exposent les entreprises et les collectivités publiques à de véritables enjeux humains et économiques.

Peu à peu la préoccupation d'une action sanitaire en milieu de travail est devenue action sous l'impulsion d'une volonté affirmée de faire face à une réalité, le quintuplement des effectifs de la Région, avec le transfert des agents des lycées.

Ont été alors définies plusieurs **actions** et les **moyens** nécessaires à leur mise en œuvre :

1. **Mise en place d'indicateurs** pour **évaluer et prévenir les risques professionnels** avec l'aide de **partenaires**
2. La **sensibilisation des managers, des syndicalistes, des représentants du personnel et de la collectivité**
3. **Création d'une Direction de l'Amélioration des Conditions de Travail (DACT)**, composée de spécialistes de l'**évaluation** et de la **prévention des risques professionnels**, de la **santé**, de l'**hygiène** et de la **sécurité** : Psychologues<sup>2</sup> et sociologues du travail, médecins de prévention, infirmiers territoriaux, conseillers Hygiène et Sécurité, ergonomes. Cette direction a pour objectif de **mettre en évidence les liens et les interactions entre la santé physique et psychique, l'itinéraire professionnel du salarié et l'Organisation.**

Elle présente le **caractère innovant** d'impliquer la collectivité au-delà des préoccupations les plus connues en matière de risques professionnels : exposition à des environnements ou produits dangereux, à des nuisances, accidents et conditions de travail, sans pour autant les délaissier. Les modifications socio-organisationnelles opérées par l'informatisation notamment explique, pour une part, les nouveaux registres de conduites des agents et des changements durables dans les comportements professionnels (postures corporelles et psychiques) repositionnant les individus en terme de **stratégies, d'identité et de culture**. Egalement, les nouvelles **formes managériales** organisent l'activité autour de l'**autonomie** et de la **compétence** et les résultats sont mitigés au regard des effets sur les collaborateurs, là se pose la délicate problématique du **sens du travail au XXI<sup>ème</sup> s.**

Enfin, la réflexion va devoir se porter sur la culture organisationnelle de la collectivité dans le contexte du **transfert de 80% de ses effectifs** en ce qu'elle touche à la **socialisation des agents**, interagit sur les **attitudes**

---

<sup>2</sup> Champs de compétence du psychologue du travail : orientation, insertion, recrutement, formation, conduite du changement, accompagnement, groupes de travail, performance, souffrance au travail

**envers le travail** et la collectivité ainsi que sur la **performance individuelle et collective**.

4. Il est important d'entendre le terme « **Evaluation** » en lien avec les **aspects économique et sociaux** de la collectivité. Dans la perspective dégagée, toute « culture de l'amende » trop souvent corrélée à l'évaluation est écartée pour l'Organisation. Les objectifs doivent rester réalistes et proches des préoccupations de l'autorité territoriale et de la direction générale.

5. Un discours de plus en plus fréquent souligne le **défaut de proximité entre la recherche et l'entreprise** ; le Conseil Régional apporte son soutien à l'enseignement supérieur, à la recherche et aux transferts de technologie. Les **sciences humaines**, peuvent, elles aussi, apporter leur contribution à l'entreprise par la **recherche en GRH** sur des réalités sociales comme l'allongement de la vie professionnelle, la diversité, les risques psychosociaux. Un plus grand rapprochement permettrait de construire des solutions pérennes propices à l'activité de la collectivité et de ses agents. Le manque de recul des praticiens entrave leur capacité critique, nuisant souvent à la mise en œuvre de pratiques managériales susceptibles de porter le changement..

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008, la DACT s'est impliquée sur plusieurs grands dossiers :

Service Hygiène et Sécurité

#### **4 000 agents répartis en 153 Lycées et 8 Bâtiments pour le siège à Bordeaux**

1. **La mise en œuvre du Document Unique**, dans le cadre d'un partenariat avec le Rectorat, la DRAF et le CNFPT pour les lycées actant : la formation initiale de tous les ACMO, la formation des formateurs au D.U sur la base d'un programme élaboré en commun, constitution d'un réseau de référent « hygiène et sécurité »
2. **La formation de Sauveteur Secouriste du Travail** sous la responsabilité d'un moniteur qualifié affecté à la DACT ( 33 personnes avec un objectif de 10% des effectifs du siège soit 80 personnes d'ici 2 ans **pour les bâtiments du siège** )
3. **La mise en place des plans de prévention avec les entreprises** prestataires de service du Conseil Régional
4. **La mise en place des procédures d'urgence et de prévention incendie sur tous les sites du siège** avec N° de secours, formation des guides, serre-files, exercices d'évacuation et dispositions relatives aux personnes à mobilité réduite
5. **Réflexion sur une procédure analyse des accidents de service** : recensement, analyse, recherche de solutions selon la méthode de l'arbre des causes
6. **L'assistance technique et réglementaire**

## Service Santé au Travail

1. **Informatisation du Secrétariat médical** : gestion du dossier, des visites médicales, planning des médecins, rapport annuel, interface avec la GRH
2. **Visites médicales et action sur le milieu de travail dans les 152 lycées** concernant à terme 3200 agents
3. **mise en place et exploitation** du questionnaire EVREST
4. **réflexion sur le reclassement** pour inaptitude médicale

## Service « accompagnement individuel »

1. **Accompagnement à l'analyse des postes** : approche ergonomique centrée sur la personne en collaboration avec les autres services de la DACT ; coparticipation à l'élaboration des fiches de poste avec la hiérarchie opérationnelle
2. **Suivi individuel des travailleurs handicapés et des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives**, des demandes d'aménagement de postes
3. **Réflexion sur la mise en œuvre d'un « label diversité »**
4. **Définition d'un dispositif d'apprentissage par le tutorat** concernant les seniors, sur la base du volontariat

## Service « appui aux projets collectifs »

1. **Evaluation et prévention des risques psycho sociaux** : à travers le renseignement du D.U ou, ponctuellement, en soutien des managers et des agents
2. **ouverture du chantier travail/vieillesse/santé** en support du dispositif apprentissage par le tutorat

## Autres dossiers :

1. **participation au comité de pilotage du SIRH modélisation**
2. **permanences « écoute et accompagnement »**
3. **réflexion sur la passation d'une convention avec le FIPHFP**