



RETRANSCRIPTION CONFÉRENCE

Santé et Sécurité au travail : quelle organisation pour quels résultats ?

Conférence en avant-première des Congrès/Salons Préventica
Mardi 30 octobre 2012, Université Paris XIII, Bobigny

***Intervention de Martine Guidt, Conseiller Technique Santé
et Médecin Coordonnateur, Pôle Santé et Sécurité au Travail, Ville de Paris***

Bonjour à toutes et à tous.

Je vais vous présenter en 15 minutes l'accord- cadre santé sécurité au travail, signé le 2 février 2012 entre l'administration parisienne et les partenaires sociaux.

Cet accord-cadre balaie la totalité de la santé sécurité au travail et donc la présentation sera volontairement synthétique et ne permettra pas de descendre dans le détail des actions concrètes.

Pour autant, il ne s'agit pas que d'une déclaration de bonnes intentions. Le déroulé de cette présentation va comporter tout d'abord la présentation de la collectivité territoriale parisienne en quelques chiffres.

Je vous dirai très rapidement quelles ont été les différentes étapes, quelle a été la préparation de cet accord-cadre puis comment s'est déroulé la négociation et, enfin, les objectifs de l'accord-cadre, le contenu de ce dernier et sa mise en œuvre dont nous sommes au tout début.

La collectivité territoriale parisienne, c'est 50000 agents titulaires et contractuels sur des emplois permanents mais cela peut être beaucoup plus si on inclut les salariés saisonniers et vacataires. C'est 331 métiers et 24 directions.

La période de préparation a été longue puisqu'elle a débuté en février 2009 par la mise en œuvre de 6 groupes de travail qui avaient à réfléchir sur l'amélioration continue de la qualité, notamment l'amélioration du service rendu aux agents, comment mieux répondre aux besoins et aux attentes de nos 24 directions ; et le troisième point était : comment mieux travailler ensemble, faisant un focus sur la pluridisciplinarité en santé sécurité au travail. Donc une première période, de février 2009 à juillet 2009, qui faisait réfléchir ensemble des médecins du travail, des infirmières, des psychologues, des assistantes sociales et des préventeurs.

Chacun des groupes de travail faisait part de ses conclusions aux organisations syndicales réunies avec l'administration dans le cadre de comités de pilotage. Puis, une deuxième partie de travaux, en comités techniques, d'avril 2010 à octobre 2010. Là, ces 4 comités techniques se sont davantage penchés sur les thèmes prioritaires qui seront développés dans cet accord-cadre et dont nous parlerons tout à l'heure.

Enfin, d'octobre 2010 à janvier 2011, tous ces travaux ont été remis en forme dans le cadre d'un programme d'action 2011-2014 qui allait servir de base de travail et d'échange avec les partenaires sociaux.

La négociation elle-même a duré un peu moins d'une année, du 10 février 2011 au 14 décembre 2011, si l'on veut être très précis. Elle a comporté 18 séances et elle se déroulait de la façon suivante : l'administration fournissait, tous les 15 jours, aux partenaires sociaux, des documents de travail et les partenaires sociaux amendaient ces documents jusqu'à ce que partenaires sociaux et administration soient d'accord sur le contenu de ces documents.

La signature de cet accord-cadre est intervenue le 2 février 2012 au cours d'un CHS central.

Trois objectifs de cet accord-cadre : le premier était de définir les grands axes de la politique de la collectivité territoriale en santé sécurité au travail ; le deuxième était d'instaurer une démarche visant à améliorer les conditions de travail des agents et la qualité de vie au travail de ces derniers et le troisième de garantir une cohérence d'action globale à l'échelon de la ville puisque 24 directions avaient des actions qui pouvaient être différentes et l'objectif de l'accord-cadre était de décliner une politique globale au niveau des 24 directions.

Le contenu de cet accord va comporter cinq sous-rubriques, des grandes valeurs. La collectivité territoriale a souhaité décliner un certain nombre de grandes valeurs auxquelles elle était attachée comme, par exemple, la prise en charge globale de l'agent dans ses préoccupations personnelles et professionnelles.

La deuxième chose : accorder une priorité à la prévention, et notamment à la prévention primaire, respecter la confidentialité et le secret médical, garantir l'information de tous les agents, prohiber, bien évidemment, toute action susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale des agents et intégrer les risques professionnels et leurs effets sur l'homme lors de tout nouveau projet organisationnel au sein de la ville.

Les quatre axes principaux étaient, tout d'abord, les modalités du dialogue social, en un certain nombre de rapports d'activité devant être présenté en CHS. La deuxième chose est la protection des agents. Et puis deux axes fondamentaux qui sont la formation de l'ensemble des agents, quel que soit leur niveau et quel que soit le niveau hiérarchique, et l'information des agents.

Cinq thèmes prioritaires qui sont assez classiques puisqu'il s'agit de la prévention des troubles musculo-squelettiques, de la prévention du risque chimique, de la prévention des risques psychosociaux, de la prévention du travail sur la voie publique et de la prévention des addictions.

Si on s'arrête quelques instants sur ces cinq thèmes prioritaires, dans la prévention des risques psychosociaux, un des éléments concrets, c'est d'élaborer une ligne directrice sur la prévention de risques psychosociaux ayant pour objectif de proposer des modalités de prise en compte de ces risques psychosociaux dans les documents uniques des directions, de proposer également des indicateurs d'alerte de ces risques psychosociaux, ainsi qu'un certain nombre de modalités et de procédures transverses pour faire face à ces derniers.

Cette ligne directrice est en cours d'élaboration.

Concernant la prévention des addictions, c'est une charte alcool qui a été validée, qui, contrairement à nos collègues d'Air France, n'a pas pu passer avec le risque zéro alcool.

Les pratiques à optimiser : trois pratiques ont été retenues.

La première, c'est l'amélioration de la prise en charge en santé au travail des agents. C'était une demande très forte des partenaires sociaux d'avoir un service de santé au travail dimensionné, adapté au nombre d'agents et de permettre un suivi individuel auquel ils tiennent beaucoup, à côté d'un suivi collectif. Donc, un nombre de médecins qui était de dix il n'y a pas si longtemps, qui est désormais à 17 et qui devrait tendre à 24 d'ici 2014.

La deuxième pratique à optimiser, c'était l'observation d'un certain nombre de conflits individuels au sein des directions et de souhaiter une médiation de ces conflits individuels en interne.

Enfin, afin de mieux adapter les plans de prévention, de faire un suivi des accidents du travail et de maladies professionnelles au travers d'un certain nombre de recommandations pour le suivi des accidents du travail, tant en termes d'études statistiques que d'études de leur survenue.

Enfin, des dispositifs renforcés avec, tout d'abord, la création d'un pôle santé sécurité au travail visant à améliorer la pluridisciplinarité. Ce pôle santé sécurité au travail réunit un service de médecine préventive qui a à sa tête un chef de service de médecine préventive, un bureau de prévention des risques professionnels constitué d'ergonomes, d'ingénieurs hygiène-sécurité et un service d'accompagnement psychologique qui offre aux agents la possibilité de consulter dans le cadre d'une consultation souffrance et travail, qui permet, en cas de survenue d'événements traumatisants, de faire intervenir une cellule d'urgence psychologique et qui offre également, pour la prise en charge des problématiques professionnelles ou personnelles, des psychologues cliniciens.

Va être très prochainement ouverte une consultation d'addictologie qui vient compléter une structure qui s'appelle « Santé Amitié Ville de Paris » qui était autrefois une association, qui est désormais un service et qui participe à la formation dans le domaine de la prévention des addictions et qui anime également un relais de prévention alcool développé dans chacune des directions.

Le deuxième dispositif renforcé, c'est la mise en place, au niveau de chacune des directions, mais chacune des directions importantes en nombre ou en problématiques, la mise en place de cellules de concertation pluridisciplinaires. Ces cellules de concertation pluridisciplinaires ont l'intérêt, à côté des personnels de santé et de sécurité au travail, de faire se rencontrer également les responsables des ressources humaines, les psychologues, les assistantes sociales, les relais handicap et les référents reconversion de chacune des directions.

L'objectif, c'est non seulement de permettre à l'ensemble de ces personnes d'échanger, mais d'essayer également de leur faire concevoir un plan de prévention qui tienne compte des différentes problématiques observées par chacune des spécialités, qu'elles soient médicales, des préventeurs ou des ressources humaines.

Le renforcement du réseau de prévention des risques professionnels, puisque la ville a développé un tel réseau constitué d'ingénieurs hygiène et sécurité, d'ergonomes, d'animateurs et de relais de prévention qui sont dispatchés, qui exercent leur activité dans l'ensemble des directions de la ville et, renforcer ce réseau en nombre est une des préoccupations de la collectivité territoriale.

On a vu tout à l'heure qu'il y avait un souhait de médiation des conflits individuels au sein des directions. Si cette médiation n'est pas réalisée au sein des directions, le recours à un comité de médiation des conflits et de prévention du harcèlement et de la discrimination est possible en central. Enfin, mais là, ce n'est qu'une structure en réflexion pour l'instant, le développement d'un observatoire de la santé et des risques.

Voilà donc pour le contenu de l'accord.

En ce qui concerne la mise en œuvre, cet accord a été décliné en trente fiches-actions et le suivi et la mise en œuvre de ces plans d'action sont effectués par un comité de pilotage au niveau du secrétariat général.

La secrétaire générale de la ville de Paris réunit, pour le suivi de la mise en œuvre de cet accord-cadre, l'ensemble ou une grande partie des directeurs des directions de la collectivité parisienne donc un portage politique au plus haut niveau.

En conclusion, une période de préparation et de maturation qui a fait appel aux opérationnels de terrain, c'était une volonté. Les opérationnels de terrain sont ceux qui connaissent le mieux les problématiques et il fallait que la note de cadrage émane de ces professionnels de terrain.

Une négociation qui s'est achevée par la signature d'un accord-cadre santé sécurité au travail. Cet accord définit la politique santé sécurité au travail de la collectivité parisienne et garantit une cohérence d'action globale de l'ensemble des directions. Il permet un renforcement de la pluridisciplinarité du réseau des acteurs de santé sécurité au travail, tout cela dans la volonté affirmée au plus haut niveau d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie, voire le bien-être au travail des agents de la ville de Paris.

Je vous remercie de votre attention.