



9-1 Les Ressources Humaines et la santé au travail

9.1.1 Méthodologie

Les collectivités, quelle que soit leur taille, sont confrontées à de nombreux enjeux en matière de Ressources Humaines (RH) : reconversion, compétences de leurs agents, management de leurs équipes, allongement de la vie professionnelle, santé au travail ...

La santé et son lien étroit avec le travail, recouvre un champ d'interactions personnelles et professionnelles multiples : histoire, valeurs, expérience, conditions de travail, allongement du temps de travail, vieillissement, ...

Une partie de ces champs relevant des compétences RH, il semble que leur implication dans la politique de prévention soit incontournable.

Que recouvre la notion de santé ?

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé fait référence à un état de bien-être physique, mental et social, ce qui signifie qu'elle ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Une telle définition est bien entendu valide à un instant

«T» car elle évolue au cours du temps selon des processus de construction et d'altération du bien-être physique, mental et social.

Les parcours professionnels participent donc à la préservation ou à l'altération de la santé. A l'inverse, la santé peut provoquer des ruptures ou des réorientations dans la vie professionnelle (Cf. Chapitre 10).

Analyser les parcours professionnels des agents permet donc d'identifier les effets de l'organisation du travail, des changements successifs et des pratiques RH sur la santé et les compétences des individus.

Comment le travail participe-t-il à l'altération ou à la construction de la santé d'un agent ?

Les sources sont nombreuses mais on peut citer entre autres :

- le parcours professionnel et l'enchaînement de situations de travail ;
- l'acquisition de compétences ;
- les contraintes de travail : efforts physiques répétés, port de charges lourdes, postures pénibles, exposition au bruit, à la chaleur, aux produits, etc. ;
- les spécificités des populations au travail (sexe, âge, parcours, état de santé...), leur place dans le collectif et l'organisation du travail.

Analyser de façon individuelle, ces différentes sources permettent de prendre en compte les facteurs ayant un impact sur la santé des agents.

Ces analyses permettront ainsi :

- d'élargir les mesures de prévention identifiées à l'ensemble du collectif de travail ;
- d'anticiper l'acquisition de compétences en vue d'une reconversion.

L'enjeu est donc de dépasser des mesures correctives et ponctuelles, en anticipant de manière conjointe l'évolution des métiers et des conditions de travail, pour construire des trajectoires professionnelles valorisantes.

Toutefois d'autres facteurs peuvent avoir une influence sur la santé au travail : charge mentale, reconnaissance au travail...

Quel est le rôle des RH dans la santé au travail ?

Les services de RH ont un rôle complémentaire des autres acteurs de la prévention. En effet les indicateurs qu'ils possèdent (absentéisme, turn-over, données sur les accidents de service, sur les maladies professionnelles...) associés aux outils de la prévention (évaluation des risques, fiches individuelles d'exposition,...) permettent d'avoir une vision plus globale et à long terme de la santé au travail (Cf. Annexe I).

Par ailleurs, les services de RH agissent au cours de toutes les phases de la vie des agents, dont certaines sont en lien avec la santé au travail :

- le recrutement ;
- l'intégration ;
- la carrière ;
- le départ : lié aux transferts de compétences, à la suite d'un reclassement, de la retraite...

Ils ont pour ce faire des outils à leur disposition :

- le répertoire des métiers
- les profils de poste
- les fiches de poste
- l'évaluation des risques professionnels
- le plan d'actions de prévention
- le plan de formation
- le livret d'accueil
- l'entretien professionnel
- l'accompagnement ou la mise en binôme du nouvel embauché
- les déclarations d'accidents et de maladies professionnelles
- ...

Comment éviter une dégradation prématurée de la santé des agents par le travail ?

Considérer la santé comme une véritable ressource et richesse à entre-tenir et non comme une aptitude à tenir un emploi, serait le premier pas.

Pour cela, il est nécessaire de concevoir :

- des tâches dont le contenu donne des opportunités d'apprentissage et de reconnaissance ;
- des organisations qui favorisent l'intégration dans des collectifs ouverts aux coopérations et à la transmission des savoir-faire et des règles du métier ;
- des organisations qui tiennent compte des capacités, potentialités et aspirations de chacun.

S'il est normal de prévenir le vieillissement ou une usure prématurée grâce à l'atténuation de travaux ou de situations pénibles, il est aussi possible de faire de la relation entre travail et santé un cercle vertueux. L'organisation et l'environnement de travail deviennent ainsi une source de santé.

Cela nécessite d'inventer de nouveaux outils décloisonnant les approches RH, organisationnelles et de santé.

9.1.2 Annexes

- Annexe I : Outils à disposition des RH
- Annexe II : Fiches métiers du CNFPT déclinées en santé et sécurité au travail :

Filière administrative :

- Assistant(e) de gestion administrative
- Chargé(e) d'accueil
- Chargé(e) d'accueil social
- Secrétaire de mairie

Filière animation :

- Animateur(trice) éducatif(ve)-accompagnement périscolaire

Filière culturelle :

- Agent(e) de bibliothèque
- Archiviste
- Technicien(ne) de spectacle et d'événementiel

Filière médico-sociale :

- Aide-soignant(e)
- Agent(e) d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (ATSEM)
- Agent(e) d'intervention sociale et familiale
- Aide à domicile
- Animateur(trice) de Relais Assistantes Maternelles (RAM)
- Assistant(e) éducatif(ve) petite enfance
- Technicien(ne) de laboratoire

Filière police municipale :

- Policier(ère) municipal(e)

Filière pompier :

- Intervenant(e) des opérations de secours

Filière sportive :

- Animateur(trice) éducateur(rice) sportif(ve)

Filière technique :

- Agent(e) funéraire
- Agent(e) d'exploitation des équipements sportifs et ludiques
- Agent(e) d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
- Agent(e) de collecte
- Agent(e) de propreté des espaces publics
- Agent(e) d'entretien des réseaux d'eau potable et assainissement
- Agent de restauration
- Agent(e) de Surveillance des Voies Publiques (ASVP)
- Aide laboratoire
- Animalier(ère)
- Chargé(e) de propreté des locaux
- Chargé(e) de support et services
- Conducteur(trice) d'engins
- Conservateur(trice) de cimetière
- Cuisinier(ère)
- Garde gestionnaire des espaces naturels
- Gardien(ne) d'immeuble
- Grimpeur(euse)-Elagueur(euse)
- Jardinier(ère)
- Manutentionnaire
- Opérateur(trice) en maintenance des véhicules et matériels roulants
- Ouvrier(ère) de maintenance des bâtiments
- Responsable de production végétale