

ACCORD CADRE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

VERSION 5 amendée (italique gras) suite à la réunion du 31 mars 2011.

PREAMBULE

La collectivité parisienne considère que ses Ressources Humaines sont sa plus grande richesse au service des Parisiens.

Elle entend conforter toutes les politiques, actions, et mesures qui contribuent au respect de l'intégrité et de la santé physique et mentale de ses agents et à l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

La Ville et le Département de Paris, employeurs, et les agents ont les uns et les autres des obligations en termes de prévention des risques professionnels et doivent les respecter.

La politique de santé et de sécurité au travail constitue pour la collectivité parisienne, un enjeu humain, social, et politique majeur car elle est à la fois gage d'épanouissement professionnel de ses agents et de qualité du service public.

La collectivité parisienne au travers d'une politique de santé et de sécurité au travail innovante et volontariste doit anticiper et doit accompagner les agents dans des évolutions professionnelles incontournables : innovations technologiques, nouvelles modalités de fonctionnement des services pour répondre au développement et à la diversification des attentes des usagers...

Elle s'engage à être vigilante sur les nouvelles formes d'organisation du travail dont l'impact sur les conditions de travail doit faire l'objet d'une attention particulière pour prévenir les effets éventuels sur la santé des agents, notamment en termes de risques psychosociaux. Pour cela, elle utilisera un certain nombre d'indicateurs d'alerte dont l'absentéisme et le turn over.

La collectivité parisienne, à travers une action volontariste s'engage à mettre en œuvre une prévention efficace des risques professionnels, un suivi médical adapté pour tous les agents, un effort constant d'amélioration des conditions de travail et à approfondir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour anticiper notamment les reconversions professionnelles et répondre aux enjeux du vieillissement des agents.

La politique de santé sécurité au travail doit être globale et prendre en compte tous les facteurs de risque, sans omettre les risques émergents et les risques environnementaux, en raison de leur enchevêtrement et de leurs nombreuses interactions.

Elle doit s'appuyer sur une approche pluridisciplinaire et croisée des compétences. Cette approche doit être mise en œuvre par un réseau de prévention fort, professionnalisé, structuré, par un service de santé au travail propre à la Ville et par le service social du personnel.

L'organisation et le positionnement des différents acteurs du secteur santé-sécurité au travail doivent être définis de manière à favoriser une pluridisciplinarité effective.

Cette politique affirme la primauté de la prévention des risques professionnels de toute nature qui doit se traduire dans l'organisation du travail, et dans l'encadrement des équipes par le développement d'une culture de prévention. Le développement de la culture de prévention fait l'objet d'un programme de formation et d'une communication à tous les niveaux décisionnels et opérationnels.

Le personnel encadrant de la collectivité parisienne doit concourir, à tous ses niveaux, à la mise en œuvre de cette politique qui vise à la diminution des accidents de travail, à la prévention de l'apparition des maladies professionnelles, au maintien dans l'emploi, à la qualité du suivi médical et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents.

La municipalité a la volonté de promouvoir la santé et le bien être au travail en mettant en œuvre les moyens nécessaires et en poursuivant sur ce sujet un dialogue social ouvert et constructif dans l'intérêt des agents.

ELEMENTS DE CONTEXTE

La santé et la sécurité au travail s'inscrivent dans un contexte riche et multiple, encadré par des éléments juridiques précis et pour lequel des objectifs stratégiques nationaux et internationaux sont régulièrement fixés. C'est également une préoccupation constante de la Municipalité et les réalisations en la matière constituent autant d'acquis.

Un cadre légal précisant les obligations de l'Autorité Territoriale, de l'encadrement et des agents

Le cadre légal relatif à la santé et la sécurité au travail des personnels de la Ville et du Département de Paris est fondé sur deux sources principales :

Des dispositions propres à la fonction publique et à la fonction publique territoriale édictées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret modifié n°85-603 du 10 juin 1985,

Les livres I à V de la quatrième partie du code du travail (« Santé et Sécurité au Travail »).

Ainsi, le code du travail édicte des obligations générales - dont une obligation de sécurité progressivement définie par la jurisprudence comme une obligation de résultats - auxquelles s'ajoutent des obligations thématiques particulières.

Parmi les obligations de l'Autorité Territoriale figurent notamment :

- une obligation d'évaluation a priori des risques professionnels,
- une obligation de formation à la sécurité des agents,
- une obligation de fournir aux agents les consignes appropriées pour assurer leur santé et leur sécurité,
- une obligation d'organiser la prévention des risques professionnels selon un schéma défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret modifié n°85-603 du 10 juin 1985, fondé notamment sur la mise en place d'acteurs ressources dont le décret définit les missions,
- une obligation d'assurer la surveillance médicale professionnelle des agents.

Des objectifs stratégiques nationaux et internationaux

Au-delà de ce cadre légal, la Municipalité se veut également cohérente avec les objectifs stratégiques fixés par les grands plans nationaux et européens dédiés à la santé et la sécurité au travail, comme :

La stratégie communautaire européenne 2007-2012 déclinée notamment dans ses directives,

Le plan national santé au travail 2010-2014,

L'accord national sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique du 20 novembre 2009.

Un socle important de réalisations pour répondre à des défis importants

La fréquence des accidents de travail, l'augmentation des maladies professionnelles reconnues, la mise en évidence de facteurs de risques dans les documents uniques des directions, le vieillissement de la pyramide des âges des fonctionnaires parisiens et les problématiques de restrictions d'aptitude et de reclassement qui en découlent ainsi que l'absentéisme sont autant de défis qu'il convient d'affronter.

Pour cela, dans la plupart des directions, de manière variable, une organisation de la prévention, constituée d'animateurs et de relais de prévention, et articulée autour de Conseillers en Prévention des Risques Professionnels (CPRP) a été mise en place. Depuis 2004 cette fonction de CPRP s'est professionnalisée avec l'intégration par concours, en 2004 et 2007, de professionnels de la prévention dans le corps des ingénieurs hygiénistes.

Ces acteurs, qui constituent le réseau de prévention, ont contribué (***sur certains sites***) à la mise en place des processus de réalisation des Documents Uniques d'évaluation des risques dans les directions. Ils ont initiés des actions ciblées sur certains métiers ou situations de travail particulières. Ils ont aussi conduit des actions transverses notamment l'élaboration d'un vaste programme de formation en santé et sécurité au travail.

Enfin, en 2008, la création d'une Mission d'Inspection Hygiène et Sécurité centralisée a complété l'architecture de ce dispositif de prévention.

Parallèlement, la prise en charge médico-sociale d'une grande partie des agents les plus « exposés » a été rendue possible par le développement d'un service de santé au travail et le recrutement de médecins du travail, de médecins agréés, de médecins spécialistes, de psychologues, d'infirmières et d'assistantes sociales.

De plus, des structures spécifiques d'assistance aux agents, assurant une prise en charge individuelle, ont été mises en place entre 2005 et 2009, comme la Mission Handicap et Reconversion, la Mission Urgences Sociales, le Comité de Prévention et d'Action contre le Harcèlement et les Discriminations (CPAHD) ou, dans le domaine de l'accompagnement psychologique, la consultation souffrance au travail et la cellule d'urgences médico-psychologiques sont venues renforcer le dispositif existant de la consultation de psychologie clinique.

Enfin, en 2006, un CHS central de plein exercice a été instauré auprès du CTP central, aux côtés des CHS des directions. Le CHS Central au travers des ses avis et propositions veille à la cohérence d'ensemble de la politique menée par les directions en matière d'hygiène et de sécurité.

Tous ces acteurs ont permis la réalisation de nombreux travaux, recensés, en décembre 2010, dans le « programme d'actions en santé-sécurité au travail » présenté au CHS central de la Ville et du Département de Paris.

Ce programme se déclinera dans le présent Accord et dans les orientations générales qui seront soumis au CHS central de la Ville et du Département de Paris. Cet Accord et ces orientations générales seront développés et déclinés dans les programmes annuels de prévention des directions après avis des CHS compétents.

L'ensemble de ce dispositif a pour ambition de poursuivre les actions engagées, de les compléter et les étendre dans l'ensemble des services à tous les agents de la collectivité parisienne.

Ce dispositif sera mis en œuvre par des ressources internes en prévention qui seront développées dans les directions et par une véritable structure pluri disciplinaire en santé sécurité au travail au sein de la DRH.

VALEURS ET PRINCIPES

Les valeurs qui structurent la notion de santé et de sécurité au travail puisent implicitement leur source dans des textes fondamentaux, qui relie le travail à l'Homme et définissent la notion de travail décent. Il s'agit notamment du préambule de la Constitution de 1946, de la déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 (articles 23, 24 et 25).

Plus récemment, la directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 définit les principes qui sont la clé de voûte de l'édifice juridique européen en matière de santé et de sécurité au travail.

Pour la Collectivité et dans le domaine de la santé - sécurité au travail, ces valeurs consistent à :

- Considérer les personnes dans leur globalité et leur diversité, dans et hors travail et encourager les bonnes pratiques de santé;
- Respecter la sécurité, l'intégrité physique et morale des agents et prévenir toute altération de la santé physique et mentale d'un agent du fait de son travail ;
- Accorder la priorité aux actions de prévention sur les actions de réparation ;
- Respecter la confidentialité des informations concernant un agent, dans le cadre d'une prise en charge et d'un accompagnement ;
- Garantir le respect du secret médical et du secret professionnel;
- Garantir l'information et la participation des agents et de leurs représentants à la définition de la politique de santé sécurité au travail.
- Prohiber tout comportement ou action qui serait de nature à porter atteinte à la dignité –des personnes ;
- Intégrer, en parallèle aux critères d'efficacité et de rentabilité, la dimension « risque professionnel et effets sur l'homme » dans chaque nouveau projet touchant à l'organisation du travail, aux lieux de travail et à ses conditions d'exécution ;
- Développer un principe de protection avec la mise en place d'un observatoire des risques et de la santé qui participera à la détection des risques émergents.

PERIMETRE

OBJECTIFS

Cet accord cadre a pour ambition de :

- définir les grands axes d'une politique de santé et de sécurité au travail
- réaffirmer le caractère fondamental et prioritaire de cette politique dans le fonctionnement des services,
- favoriser la lisibilité de cette politique et d'en clarifier certaines notions,
- donner une référence collective à tous les acteurs de la santé sécurité au travail,
- sensibiliser les équipes de direction, les encadrants et les agents à cet impératif,
- garantir la cohérence et la complémentarité des orientations générales de la Ville et du Département avec les plans de prévention des directions,
- garantir l'efficacité des actions, en mettant en place des indicateurs de suivi pertinents validés lors du CHS central et des CHS de Direction.
- établir les modalités du dialogue social en la matière et les modalités de suivi de la mise en œuvre de cette politique,
- garantir les moyens humains et matériels à même d'assurer une politique de prévention efficiente.