
Label Vie au Travail

Nadine Maudinas

OBJECTIFS DE L'EXPOSE

Comprendre les enjeux de la prévention

Connaître les différents acteurs

Savoir comment mener la démarche

PLAN DE L'EXPOSE

Mieux vaut prévenir que guérir

Des acteurs au rendez-vous

Une démarche dans le temps

**MIEUX VAUT PREVENIR
QUE GUERIR**

LE CODE DU TRAVAIL

L'Article L. 4121-2 énonce les principes généraux de prévention qui s'imposent à l'employeur :

1. Eviter les risques = *faire SANS et non faire avec*
2. Evaluer les risques qui ne peuvent être évités = *observer le travail réel*
3. Combattre les risques à la source = *remonter à la cause, à l'origine*
4. Adapter le travail à l'homme = *on entend le contraire tous les jours !*
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique = *les NTIC asservissent*
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas/ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention = *agir à court, moyen et long terme*
8. Prendre des mesures de protection collective en priorité sur les mesures individuelles = *éviter les cellules d'écoute psychologiques*
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs = *sans contre-ordres !*

UNE PREVENTION A TROIS VITESSES

Si le Code du travail développe neuf principes, le quotidien se cantonne à trois niveaux :

→ Prévention primaire = Combattre le risque à la source
Agir pour un effet durable

→ Prévention secondaire = Renforcer la résistance au stress
Agir pour un effet à court terme

→ Prévention tertiaire = Assister les personnes en souffrance
Agir dans l'urgence

Attention : la seule prévention - *action de devancer* - est celle qualifiée de primaire. Le pompier ne fait pas de prévention incendie lorsqu'il éteint le feu, tout comme son collègue qui pose des extincteurs !

DES ACTEURS

AU RENDEZ-VOUS



UNE EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE



DIALOGUE

Les ressorts de la prévention résident en grande partie dans la capacité et la volonté de tous les acteurs de la collectivité de renouer le dialogue autour de ce qui pose problème.

Que l'on parle de qualité du travail ou de qualité de vie au travail, il s'agit de trouver, sinon un consensus, au moins un compromis sur la façon de réaliser ce travail de manière satisfaisante pour tous.

TRANSFORMATION

Le délégué général de l'Observatoire social international souligne que, depuis quelques années, on est passé de la souffrance **AU** travail à la souffrance **DU** travail.

Si aujourd'hui le travail est malade, c'est à cause de sa conception, explique Marc Deluzet. Il faut donc s'interroger sur le travail et pas sur les symptômes, d'où la nécessité de lieux d'échanges et de changements qui s'inscrivent au plus près du terrain, sans qu'il soit utile de remonter toute la hiérarchie.

Ceci implique une profonde transformation des acteurs :

Les RH se centrent sur le travail réel, vécu

Les hiérarchiques construisent du collectif

Les syndicats vont voir le travail, recueillir la parole des salariés.

IMPLICATION

Pour la Direction générale du travail, aucune action de prévention ne peut aboutir si elle n'est pas portée par une politique volontariste impulsée et entretenue par le sommet de la hiérarchie et relayée par toutes les fonctions de la collectivité et à toutes les échelles de la pyramide.

Pour être effective, cette politique de prévention doit certainement être intégrée dans les fiches de poste, les compétences et les critères d'évaluation de la performance.

UNE DEMARCHE

DANS LE TEMPS

DES INCONTOURNABLES

Différents ingrédients doivent être réunis pour mener à bien la démarche de prévention :

Etre une direction convaincue au plus haut niveau

Impliquer les partenaires sociaux

Travailler avec méthode pour produire du résultat

Apprendre et comprendre les concepts

Avoir une vision partagée des actions à conduire

Mêler les hiérarchiques

Ecouter les salariés

Etre positif, mettre en exergue les bonnes pratiques

Ne pas négliger le qualitatif au détriment du quantitatif

Choisir le champ du travail - et non des RPS - pour traiter la cause

DES ETAPES

1. Constituer une équipe

Paritaire, pluridisciplinaire... et volontaire pour avancer ensemble

2. Se former aux concepts et aux outils

Pour avoir une vision commune des actions à mener

3. Construire la démarche de A à Z

Du lancement du diagnostic au suivi du plan d'actions

4. Faire ou faire faire un diagnostic

Quantitatif et qualitatif, avec analyse des situations de travail

5. Se mettre d'accord sur les résultats du diagnostic

Points forts et faibles, axes de progrès

6. Élaborer le plan d'actions

Du court au long terme, en favorisant la prévention primaire

7. Suivre et évaluer les actions

A partir d'indicateurs préalablement choisis

8. Communiquer sur la démarche

Informers le personnel à chaque étape importante.

DE LA COHERENCE

L'articulation de la démarche avec les autres projets de la collectivité est essentielle pour que les agents comprennent le sens - signification et direction - des différentes actions menées, et que le tout soit efficace.

EN BREF

Label Vie au Travail - Rencontres CDG 37 - 25 juin 2013



**Il n'y a pas de prévention sans débat
sur le travail et sans transformation
de son organisation.**

Yves Clot, psychologue du travail