

# **Le champ d'intervention de l'ergonome dans l'organisation du travail**

Rencontres RH

Mardi 25 juin 2013,

Maison des Sports de PARCAY-MESLAY

# Plan de l'intervention

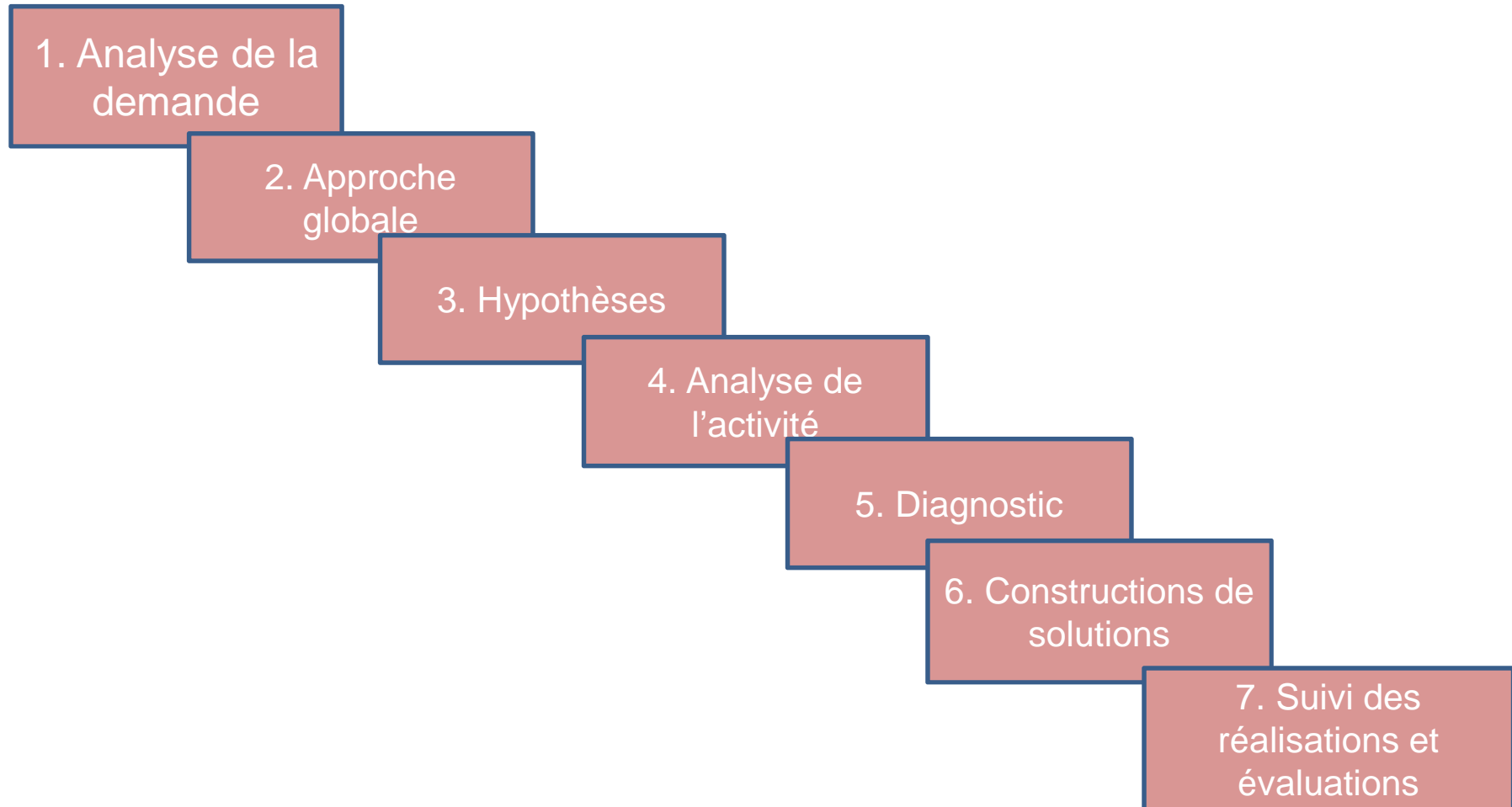
- ❑ La définition de l'ergonomie et ses champs d'intervention,
- ❑ Le schéma d'intervention d'une étude ergonomique,
- ❑ L'analyse d'une situation de travail réelle,
- ❑ La construction de solutions,
- ❑ Les aides apportées par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique.

# La définition de l'ergonomie (C.N.R.S.)

Le mot « ergonomie » vient du grec ergon (travail) et nomos (lois, règles).

L'ergonomie peut donc être définie comme la science du travail ayant pour objet **l'adaptation du travail à l'homme** (amélioration des conditions de travail). Avoir comme objectif une meilleure adaptation du travail à l'homme implique **de considérer tous les aspects du travail** : physiologiques, psychologiques, facteurs sociaux, facteurs objectifs et subjectifs.

# Le schéma d'intervention d'une étude ergonomique



# L'analyse d'une situation de travail réelle

## - la demande -

Un élu sollicite le concours du Correspondant Handicap et Reclassement pour :

- Réaliser une étude ergonomique visant à aménager les conditions de travail d'un agent Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), en cohérence avec son état de santé et la qualité de l'accueil due aux usagers.
- L'agent est nommé sur son poste de secrétaire de mairie depuis un an.

# L'analyse d'une situation de travail réelle l'approche globale

L'agent souffre de déchirures musculaires spontanées et multiples notamment au niveau des membres inférieurs. Cette situation a pour effet de créer des difficultés pour adopter des positions assis / debout, marcher en latéral et assurer une position du corps en position debout stable.

# L'analyse d'une situation de travail réelle

## L'analyse de l'activité

L'étude du poste de travail de l'agent fait rapidement apparaître la nécessité d'aménager le poste dans sa globalité, car il ne permet pas à l'agent :

- de diminuer les déplacements délétères pour son état de santé,
- De disposer d'un plan de travail adapté à son activité,
- D'ordonner et de prioriser son activité selon des critères préétablis,
- De compenser son manque d'expérience dans sa nouvelle activité.

# L'analyse d'une situation de travail réelle

## L'analyse de l'activité

L'étude de **l'organisation de l'activité** de l'agent fait, quant à elle, apparaître la nécessité pour la hiérarchie de modifier son organisation du travail et sa façon de communiquer pour :

- Clarifier le rôle de l'agent au sein de la collectivité,
- Donner du sens au travail à effectuer,
- Gérer les priorités,
- Permettre une montée en compétences de l'agent,
- Eviter les incompréhensions qui portent sur les délais à respecter, l'emplacement des dossiers, le qui fait quoi ...



# L'analyse d'une situation de travail réelle

## - le diagnostic -

Ces constats ont permis de proposer un plan d'actions dont les composantes techniques ont été définies en accord avec l'agent concerné :

- Remplacer le mobilier actuel par un bureau, de 180 x 80 cm de large, sans retour, permettant un accueil visuel des usagers dès leur arrivée. Le plan de travail devra être dissocié en deux parties distinctes, l'une dédiée à la saisie informatique, la seconde à la saisie manuscrite.

# L'analyse d'une situation de travail réelle

**Ce dispositif technique** a été complété par l'ajout d'armoires hautes permettant le rangement des dossiers en remplacement des actuels clapets pour éviter à l'agent à s'accroupir de manière régulière et lui permettre de disposer d'espaces de classement clairement identifiées.

- Les espaces de passage d'une largeur réglementaire de 80 centimètres ont été respectés afin d'éviter les heurts,
- Le cahier des charges de la nouvelle banque d'accueil a respecté les normes en vigueur pour permettre l'accès d'une personne en fauteuil roulant

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

Ce dispositif technique a été complété par la mise en œuvre de **mesures organisationnelles** concrètes :

La mise à disposition de la collectivité d'un agent du Centre de Gestion (service de renfort et de remplacement) expert du domaine pour favoriser la montée en compétences sur site de l'agent.

Cette prestation a pour but d'aider l'agent en difficulté à acquérir, par des séances de coaching, le socle des compétences indispensables à la maîtrise du métier de secrétaire de mairie puis de suivre son apprentissage.

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

L'action sur l'organisation du travail a également été poursuivie par l'ergonome par l'analyse fine du travail prescrit (la fiche de poste) et le travail réel (observations sur le terrain).

- Cette dernière action complétée par l'intervention de l'expert métier du Centre de Gestion a permis de proposer la mise en œuvre :
- d'une communication formelle définissant précisément les priorités de traitement des dossiers ainsi que les rôles et responsabilités de la hiérarchie, de l'agent et de ses collègues.

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

Cette action globale portant sur les aspects techniques, humains et organisationnels a été possible grâce aux fonds octroyés par le F.I.P.H.F.P. et à l'action concertée d'une équipe pluridisciplinaire composée :

- du médecin de prévention,
- de l'expert métier du service de remplacement et de renfort du Centre de Gestion,
- de l'élu,
- de l'agent concerné,
- de l'ergonome,
- des fonds octroyés par le F.I.P.H.F.P.

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

En effet, c'est la mise en partage de la connaissance de chacun des acteurs par la tenue de réunions de travail qui permet de mettre en évidence que le travail réel est autre chose que la seule prescription.

**Le fait de pouvoir mettre en débat la réalité du travail** permet de confronter les points de vue organisationnels, techniques et humains de tous les acteurs, de construire un climat de confiance, de générer la coopération au sein des services ainsi qu'une dynamique autour des règles spécifiques à chaque métier.

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

Le rôle du Correspondant Handicap et Reclassement, outre les aménagements techniques et organisationnels proposés, consiste à favoriser le débat entre les différents acteurs du monde de travail afin de **catalyser l'expression de chacun** dans le but d'en proposer une synthèse et des propositions de solutions qui respecteront :

- la santé sécurité de l'agent ainsi que son confort au travail,
- les impératifs de la collectivité.

# L'analyse d'une situation de travail réelle - la construction de solutions -

Les modifications ou les changements de mobiliers ne sont que les parties immergées du champ de l'ergonomie.

L'ergonomie a en tout premier lieu besoin d'avoir accès à la parole de ceux qui sont acteurs du travail pour en proposer une nouvelle grille de lecture et susciter sa mise en débat pour **la construction d'une nouvelle organisation du travail.**





# **Le dispositif d'aide financière apportée par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**



# Création du Fonds et missions



- Création du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique le 1er janvier 2006 dans le sillage de la loi du 11 février 2005 .
- **Les missions :**

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

Former et informer les agents en prise avec les trois fonctions publiques.

Financer en contrepartie des aides l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Recenser les travailleurs handicapés présents dans la fonction publique par le biais de la déclaration annuelle.

Recouvrer la contribution des employeurs publics qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6%.



# **Le dispositif d'aide financière apportée par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**

## L'aide financière porte sur :

Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,

Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé

## L'aide financière porte également sur :

Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle

Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique .... [...]

## Où encore sur :

[...] Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

# Faire une demande d'aide



- **Les étapes de la demande d'aide**
- Saisie de la demande sur la plateforme e-services qui engendre l'envoi d'un accusé de réception mentionnant la référence de la demande d'aide
- Envoi des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande par courrier ou par mail.
  - Email : [eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)
  - Adresse postale :  
**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**  
**12 avenue Pierre Mendès France**  
**75 914 PARIS Cedex 13**

# Merci de votre attention