

Conditions particulières : Ergonomie en prévention

Plérin, le 14/04/22

Référence :

Annexe à la convention « Missions supplémentaires à caractère facultatif » / Article L452-47 – Code Général de la Fonction Publique

Définition et contenu

Mise à disposition d'un ergonome pour l'accompagnement continu des collectivités dans leur démarche de santé au travail. Conduite d'une intervention ergonomique visant à favoriser la préservation de la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail dans un double objectif de santé et de qualité de service.

La mission comprend les tâches suivantes :

- Analyse/reformulation de la demande de la collectivité.
- Proposition d'intervention sur la base d'une démarche participative adaptée.
- Analyse de l'activité réelle de travail des agents en situations.
- Rencontre des agents en entretiens individuels – réunions de travail (sollicitation du collectif de travail composé des agents, des encadrants de proximité et de l'ensemble de la chaîne hiérarchique...).
- Compréhension des problématiques en lien avec la demande et restitution sous la forme d'un diagnostic ergonomique.
- Aide à la décision de l'employeur pour toute modification de la situation de travail.
- Propositions de solutions et recommandations (matérielles, environnementales, organisationnelles, humaines...). Préconisations validées par le médecin de prévention, soumises à validation auprès des agents et de l'employeur.
- Accompagnement dans l'élaboration d'un plan d'action ou dans la mise en place des solutions retenues.

Modalités pratiques

- Signature préalable obligatoire de la convention « Missions supplémentaires à caractère facultatif »
- Demande expresse de la collectivité

Conditions financières

- Contribution horaire, conformément aux dispositions figurant en annexe 2.

Déontologie

- Equidistance : orientation identique vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs;
- Ethique exigeante en matière d'intégrité et de respects des faits;
- Neutralité ;
- Discrétion sur les informations de nature personnelle (santé, appartenance politique ou syndicale...) recueillies au-cours des observations. Autant que possible, restitution sous forme anonyme;
- Respect du secret professionnel;

- Respect de la confidentialité des organisations sur lesquelles les ergonomes sont amenés à recueillir de l'information;
- Possibilité de refus d'une intervention si les conditions déontologiques et de réussite ne sont pas réunies.

Conditions de réussite

- Garantir un déroulement complet de la démarche ergonomique permettant d'aboutir à un état des lieux viable;
- Donner accès aux situations de travail concernant le projet;
- Envisager une communication préalable aux agents concernés par l'étude ergonomique;
- Garantir l'accès aux documents internes (données RH, santé, sécurité...);
- Mettre les moyens à disposition (temps et disponibilité du personnel, appui logistique...);
- Obtenir l'accord sur l'utilisation de moyens (photos, vidéos, mesures...);
- Accord des agents pour toutes observations ou mesures les concernant et validation des recommandations sur les situations de travail;
- Retour prioritaire aux agents des résultats des observations. Validation des recommandations sur les transformations de leurs situations de travail.