

## JEUDI DE LA PREVENTION

### « Mettre en place un réseau d'assistants de prévention »

Jeudi 18 mai 2017

---

Le service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels (EIPRP) a organisé le jeudi 18 mai 2017 une rencontre sur le thème de la mise en place d'un réseau d'assistants de prévention.

Cette rencontre a été animée par Florent MARCHETTI et Youcef HADDI, ingénieurs en prévention.

L'article 4 du décret 85-603 du 10 juin 85 modifié structure les acteurs de la prévention en deux niveaux :

- un niveau de proximité constitué des **assistants de prévention**,
- un niveau de coordination constitué des conseillers de prévention.

L'objectif principal de cette rencontre était de favoriser les échanges et retours d'expériences des différents participants, en se posant les questions essentielles suivantes :

- ✓ **Pourquoi mettre en place un réseau d'assistants de prévention ?**
- ✓ **Comment le mettre en place ?**
- ✓ **Comment le faire vivre ?**

## I. Les points à retenir

### 1) Pourquoi mettre en place un réseau d'assistants de prévention ?

L'autorité territoriale doit prendre les mesures techniques, humaines et organisationnelles, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs.

A cet effet, il peut s'adjoindre de toutes les compétences nécessaires afin de répondre à son obligation de moyens.

Conformément à l'article 4 du décret 85-603 du 10 juin 85 modifié, les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.

Sous la coordination des conseillers de prévention, les assistants de prévention ont pour missions principales d'assister et d'alerter leur autorité territoriale dans l'accomplissement de leur responsabilité d'employeur et de décideur, dans les domaines de la protection de la santé, de l'hygiène et de la sécurité du travail.

## 2) Comment le mettre en place ?

L'engagement de l'autorité territoriale est une étape primordiale à la réussite de la mise en place d'un réseau d'assistants de prévention. Ce projet doit être porté et doit adhérer l'ensemble de la chaîne hiérarchique et des agents (communication sur les missions, sur les réalisations, etc.)

La définition d'un profil type et la mise en œuvre d'un processus de recrutement (tests écrits, entretiens oraux, etc.) permettront de faire ressortir les compétences et motivations des agents aux questions de santé et sécurité au travail.

De plus, le déploiement d'un tel réseau, nécessite de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. La lettre de cadrage devra prendre en compte l'ensemble des éléments permettant la réalisation de leurs missions.

## 3) Comment le faire vivre ?

Le conseiller de prévention a un rôle essentiel, en qualité de coordinateur des assistants de prévention. Il devra faire le lien entre les assistants et leurs hiérarchies, il définira leur planning d'interventions et suivra ainsi leurs réalisations. De plus, outre la formation obligatoire, des formations/sensibilisations spécifiques devront être dispensées afin de les monter en compétences.

Par ailleurs, il semble nécessaire de les impliquer dans les démarches de prévention (projets, groupes de travail, CHSCT, etc.), en tant qu'acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail, afin d'asseoir leur positionnement au sein de la collectivité.

Enfin, une attention particulière devra être portée sur l'évaluation de leurs missions, afin de faire un bilan et de valoriser le travail réalisé par les assistants de prévention.

## II. Etude de cas



### Etude de cas

- Selon vous, quels seraient les aspects THO (Techniques, Humains et Organisationnels) à ne pas négliger dans le cadre de la mise en place d'un réseau d'AP ?
- Quelles seraient les limites d'une telle organisation ?

– Travail en groupe (5 personnes)



## Proposition de correction : T H O

Techniques	Humains	Organisationnels
Matériel informatique et téléphonique + accès réseau	Formation obligatoire (5 jours)	Lettre de cadrage + arrêté de nomination
Véhicule partagé	Formation continue	Engagement de l'Autorité Territoriale et des Directions
Matériel de mesure (bruit, lumière, ...)	Sensibilisations sur thématiques spécifiques	Communication aux différents services
Fiches outils (diverses thématiques en santé sécurité au travail)	Nombre d'AP en fonction du temps de décharge	Coordination (réunions, points, ...)
Bureau commun / salle de réunion dédiée	Volontariat	Temps de décharge
Abonnements, newsletters,...	Attrait à la SST, objectivité, communicatif, aspects relationnels, etc.	Participation/intégration des AP aux différents projets
Fiches outils	Communication sur l'état d'avancement des actions en cours	Planning d'intervention
Présence d'un conseiller de prévention		Existence d'un DUERP serait un plus
		Intégration à la fiche de poste
		Valorisation, reconnaissance
		Objectifs annuels mesurables
Processus de recrutement / Evaluation		
Accès aux locaux de la collectivité / de l'établissement		

## Proposition de correction : les limites

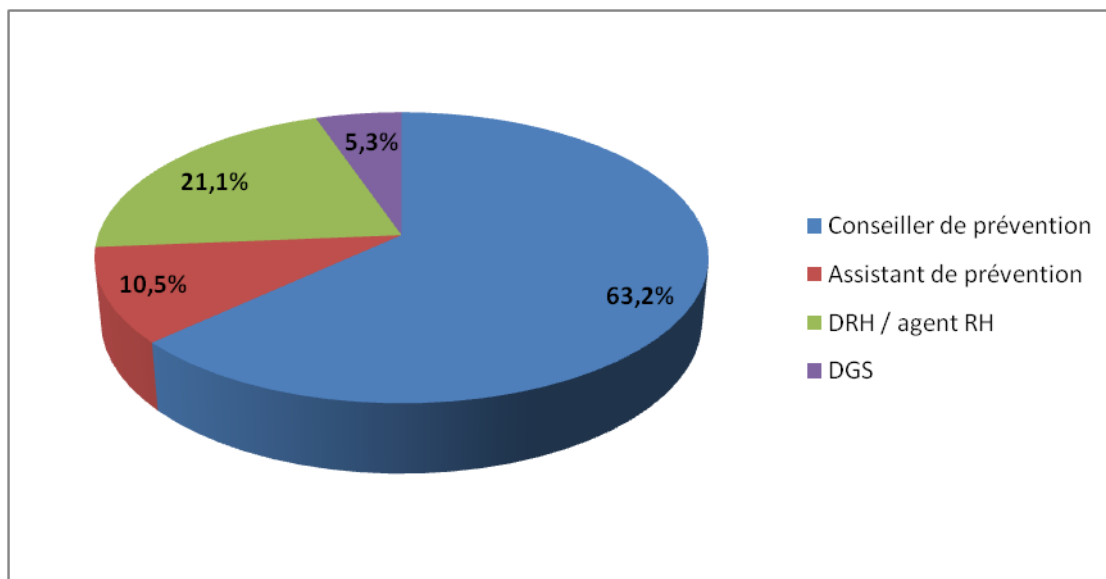
- Non implication des AP (en cas de nomination) et/ou de la hiérarchie ;
- Temps de décharge effectif (notion de continuité de service, urgences, astreintes, ...) ;
- Moyens matériels difficiles à mettre en œuvre ;
- Absence de matériel, de ressources, de locaux ;
- Droits d'accès aux informations et aux locaux (implication des services) ;
- Communication et implication de la hiérarchie des assistants ;
- Difficulté à réaliser un suivi des actions en cours (démotivation des AP en cas d'absence de réponse, ...) ;
- Organisation du travail des assistants (poste occupé et adéquation avec les missions de prévention) ;
- Temps de coordination pour le conseiller de prévention ;
- Inégalité de charge / décharge de travail ;
- Différence d'approche entre le conseiller et l'assistant de prévention ;
- Accès à la formation obligatoire (manque de sessions) ;
- Validation des lettres de cadrage/missions : implication de l'Autorité Territoriale ;
- Quid de l'évaluation, qui la réalise ? Objectifs non mesurables ;
- Attention à ne pas être trop ambitieux (temps de formation) ;

### III. Bilan de la journée

#### 1) Les participants

La séance a rassemblé 19 personnes représentant principalement des agents chargés de prévention (assistants et conseillers en prévention) et dans une moindre mesure des agents des Ressources Humaines et Directeur.

#### Répartition des participants par fonction



Organisation des réseaux (participants à la demi-journée)							
Villes	Conseiller de prévention	Nombre	Assistant de prévention	Nombre	Temps de décharge	Missions	Détails / commentaires
Ville 1	OUI	1	OUI	1	100%	Suivi inspections DUERP Registres Suivi accidents du travail	
Ville 2	OUI	1	OUI	10	2,5% (0,5 jour/mois)	non communiqué	
Ville 3	OUI	1	NON	NC	NC	NC	projet de réseau par zone géographique
Ville 4	NON	NC	OUI	2	10% (0,5 jour/semaine)	non communiqué	
Ville 5	OUI	4	OUI (dans la direction concernée)	2	100% pour 1 5% pour 1	non communiqué	
Ville 6	OUI	1	OUI	1	100%	Toutes questions relatives à la	Projet de réseau d'AP

						SST	
Villes	Conseiller de prévention	Nombre	Assistant de prévention	Nombre	Temps de décharge	Missions	Détails / commentaires
Ville 7	OUI	1	OUI	1	100%	Toutes questions relatives à la SST	Projet de réseau d'AP
Ville 8	OUI	2	NON	NC	NC	NC	Projet de réseau d'AP
Ville 9	OUI	1	OUI	2	5% (1 jour / mois)	NC	Projet d'étoffer le réseau
Ville 10	OUI	1	OUI	2	10% (0,5 jour/semaine)	NC	Projet d'étoffer le réseau
Ville 11	OUI	2	NON	NC	NC	NC	Projet de création d'un réseau de 11 AP avec 1,5 jours/mois à partir des référents DUERP
Ville 12	OUI	2	NON	NC	NC	NC	Projet de réseau d'AP
Ville 13	OUI	1	OUI	1	100%	Toutes questions relatives à la SST	Appel à candidature en 2017 pour étoffer le réseau
Ville 14	NON	NC	NON	NC	NC	NC	Création d'un CHSCT en 2017 et peut être nomination d'un AP
Ville 15	OUI	1	NON	NC	NC	NC	Projet de création d'un réseau
Ville 16	OUI	1	OUI	14	5% (1 jour / mois)	DUERP Sécurité incendie Risque chimique Registres SST Affichages obligatoires Trousse à pharmacie Analyse des accidents du travail	Appel à candidature pour étoffer le réseau
Ville 17	OUI	1	NON	NC	NC	NC	Projet création réseau AP (entre 6 et 7)

### Les attentes des participants lors de cette rencontre :

- Information sur la démarche de mise en place du réseau et la façon de le faire vivre
- Echanges de pratique
- Retours d'expériences
- Des éléments de réponse pour une éventuelle mise en œuvre en collectivité
- Points de vigilance / les limites de la démarche

## 2) Les questions

Lors de cette rencontre, les participants ont pu échanger sur leurs pratiques et plusieurs interrogations ont émergées. Les principales questions :

### ***Question n°1 : Une prime est-elle obligatoire ?***

Non, la réglementation ne définit pas de prime pour la réalisation des missions d'assistants de prévention.

Elle est octroyée dans quelques collectivités, au bon vouloir de l'autorité territoriale, mais reste une compensation financière peu généralisée étant donné que les missions sont réalisées sur le temps de travail.

### ***Question n°2 : Quel type de processus de recrutement ?***

La collectivité de Stains a mis en place un processus de recrutement, composé en 4 étapes :

- Appel à candidatures,
- Pré-sélection des candidats (dossiers de candidature),
- Tests écrit – relatifs aux connaissances en matière de santé et sécurité au travail,
- Entretiens oraux – relatifs à la personnalité et à la motivation.

### ***Question n°3 : L'inscription en formation obligatoire peut s'avérer long étant donné le peu de formations disponibles auprès du CNFPT, comment faire ?***

Plusieurs possibilités sont envisageables :

- Mutualisation avec des collectivités voisines pour une formation en intra,
- Formation/sensibilisation par le conseiller de prévention sur les missions des assistants de prévention et/ou sur des thématiques spécifiques, en attente de la formation obligatoire.
- Sensibilisation par l'intervenant du CIG, dans le cadre de la convention avec le service EIPRP, en attente de la formation obligatoire.
- Possibilité d'auto-formation par le site de l'INRS.

### ***Question n°4 : La répartition des assistants de prévention par Direction peut être compliquée au niveau du positionnement ? (remise en question du travail des collègues et de la hiérarchie)***

Effectivement, le positionnement peut être délicat mais chaque scénario a ses avantages et inconvénients (cf. présentation).

Les avantages d'une répartition par direction sont :

- ✓ Assistants connus par les agents,
- ✓ Principalement une coordination verticale (remontée d'informations du terrain / relayer les consignes),
- ✓ Organisation facilitée dans le cadre de la réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques.

Les inconvénients sont :

- Nécessite une connaissance globale de la prévention des risques,
- Le manque de prise de recul,
- Le positionnement vis-à-vis de la hiérarchie et des collègues,
- Nombre élevé d'assistants, nomination et coordination plus complexe.