

Rencontre
de la prévention

cig
Petite
Couronne

PÉNIBILITÉ GARDIENS DES STADES ET GYMNASES

2024

cig
Petite
Couronne



SOMMAIRE

Introduction

- Définition de la pénibilité
- Les gardiens dans le secteur sportif

Méthodologie pour collecter de l'information

- Analyse documentaire
- Entretiens
- Observations de terrain
- Groupes de travail

Constats et enjeux sur le métier de gardien

- Risques professionnels, facteurs de pénibilité
- Contexte
- Activité
- Temps de travail

Exemple d'un plan d'action

Bilan de la démarche

INTRODUCTION



LA PÉNIBILITÉ SELON DE CODE DU TRAVAIL

*La pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé.*

Articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail

LA PÉNIBILITÉ SELON DE CODE DU TRAVAIL

Contraintes physiques marquées

- Manutention manuelle de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux
- Activité en milieu hyperbare
- Température extrême
- Bruit

Rythmes de travail

- Travail de nuit
- Travail en équipe successives alternantes
- Travail répétitif

Articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail

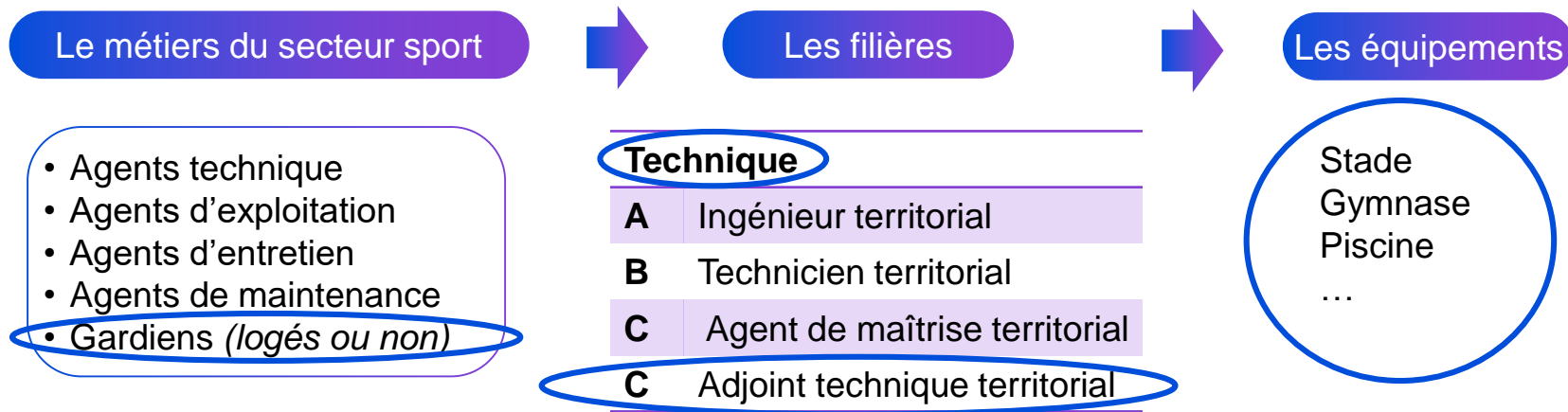
LES PÉNIBILITÉS ?

Deux types de pénibilité :

- **les expositions professionnelles** : on mesure leur impact sur l'espérance de vie sans incapacité et/ou la qualité de vie au grand âge
- **la pénibilité « vécue » au travail** : à l'origine de symptômes d'usure physique et/ou psychique au court de la vie active

→ **Les pathologies professionnelles les plus fréquentes sont multifactorielles**

LES GARDIENS DANS LE SECTEUR SPORTIF



LES GARDIENS DANS LE SECTEUR SPORTIF

Les métiers du secteur sport



Les filières

- Responsable d'équipements
- Coordonnateur
- Educateurs sportifs
- Maîtres nageurs sauveteur

- Direction et direction adjointe
- Responsable de service
- Chargé de mission / coordonnateur
- Assistant de dir. / service
- Agents d'accueil

Sportive

- A** Conseiller territorial des APS
- B** Educateurs territoriaux des APS
- C** Opérateur territorial des APS

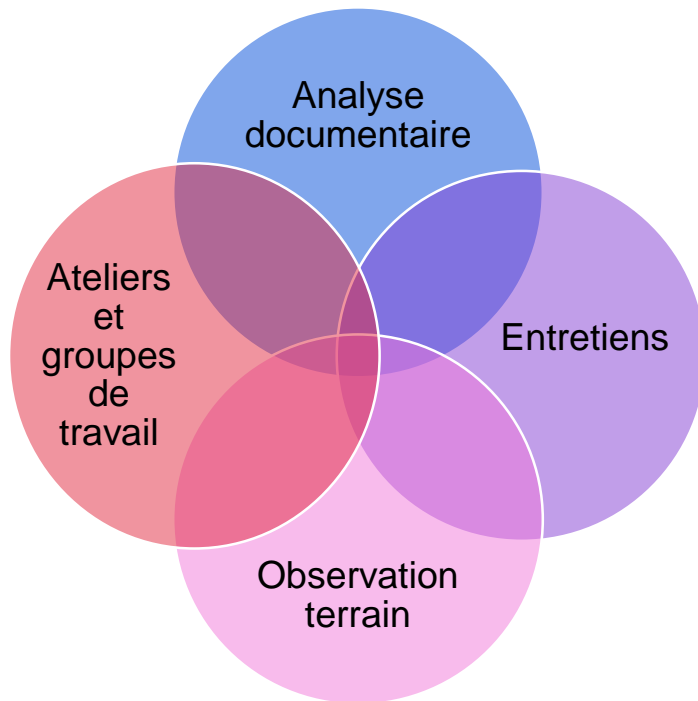
Administrative

- A** Attaché
- B** Rédacteur territorial
- C** Adjoint administratif territorial

MÉTHODOLOGIE : COMMENT RÉCUPÉRER DE L'INFORMATION ?



PLUSIEURS MÉTHODES D'INVESTIGATION, COMPILABLES



ANALYSE DOCUMENTAIRE

Objectif : Recueillir des éléments factuels et relever des éventuels écarts à la réglementation



Liste de documents (non exhaustive) :

- Document unique d'évaluation des risques
- Données sur les accidents du travail et maladies professionnels
- Fiches d'aménagement de postes
- Bilan du médecin du travail
- Synthèse RSU et bilan social
- Délibération sur le temps de travail
- Planning d'un service
- Relevé d'heures supplémentaires
- Compte-rendu CST et FS
- Ligne directrice de gestion



- Absence de données
- Trop de données
- Fiabilité des données
- Mauvais interlocuteur qui n'a pas accès aux données
- Capacité d'analyse
- Comparaison

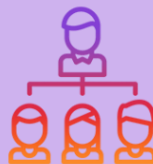
ENTRETIEN

Objectif : Recueillir des informations sur les pratiques et les ressentis



Construire la grille d'entretien pour cerner la pénibilité :

- Cibler des problématiques :
Temps de travail
Relations au travail
Remontée d'information
Absentéisme et remplacement
- Questionner l'existant :
Activités
Projets



Définir les acteurs clefs à interroger :

- Direction générale
- Encadrants de différents niveaux
- DRH
- Préventeur
- médecin du travail
- Représentants du personnel



- Garantir un cadre confidentiel propice à récupérer de l'information
- Elaborer une synthèse anonyme

OBSERVATION DE TERRAIN

Objectif : Comprendre l'activité réelle, mesurer les écarts entre « théorie » et « pratique »



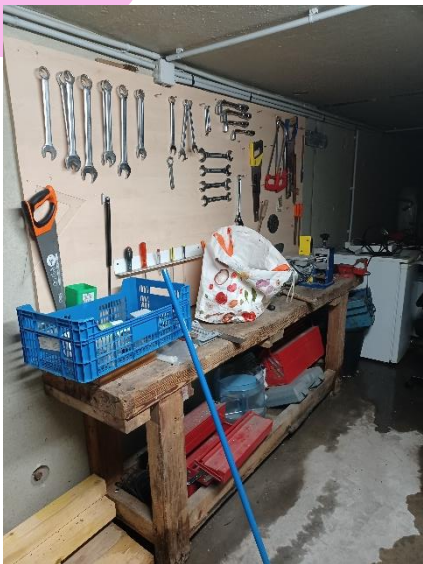
Observer les agents en situation de travail :

- **Observer l'activité réelle et la confronter à la fiche de poste**
- **Voir les différentes manières de travailler d'un agent à l'autre**
- **Prendre en compte l'environnement de travail et observer les éléments que l'on « ne voit plus »**



- Une diversité d'activités qui varie selon le moment du travail (jour/nuit), la saison, l'équipement sportif,
- Des agents qui ne sont pas toujours accessibles

Exemple d'observations de terrain



► Petits ateliers annexes



► Matériel d'entretien pas toujours en bon état



► Equipements abîmés qui rendent l'entretien encore plus difficile et dégrade l'image du gardien

ANIMATION DE GROUPES DE TRAVAIL

Objectif : Collecter le « retour terrain » pour approfondir une problématique, constater les points de convergence et de divergence au sien d'un collectif de travail

Thèmes de groupes de travail autour de la pénibilité :

- Identification des acteurs et de leur rôle
- Facteurs de risques professionnels
- Facteurs et anticipation de l'usure professionnelle
- Organisation du temps de travail
- Facteurs de motivation et démotivation au travail
- Solutions existantes et nouvelles
- Priorité sur les actions de prévention
- Etc..



- Animation neutre et cadrée
- Capacité de régulation du groupe
- Animation adaptée au public dans le rapport à l'oral et à l'écrit
- Lieu / horaires d'animation des groupes

Exemple d'animation de groupes de travail :

La collectivité



Les ressources humaines



Le responsable
de service / de l'équipe



**Aujourd'hui, j'ai mal, je
suis en situation
d'accident du travail...
que se passe t-il ?**

VOUS
les agents



Autres acteurs ?

Exemple d'animation de groupes de travail :

La collectivité



Les ressources humaines



VOUS
les agents



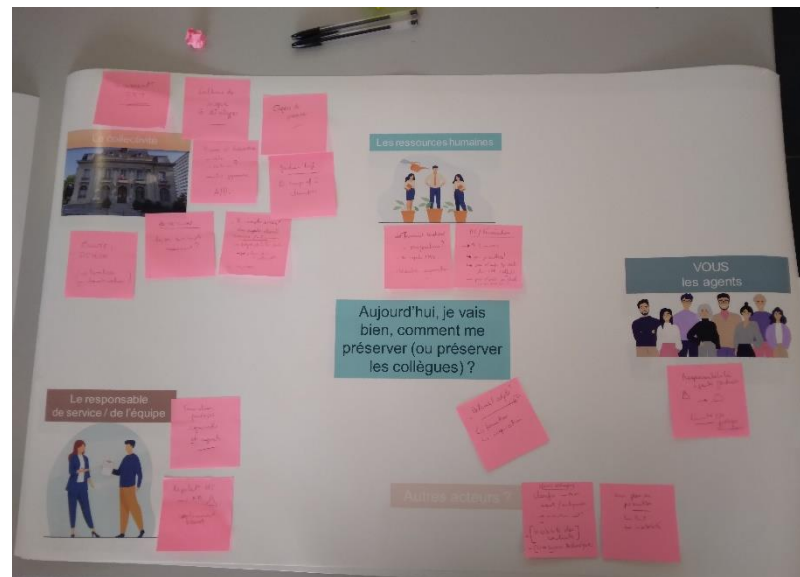
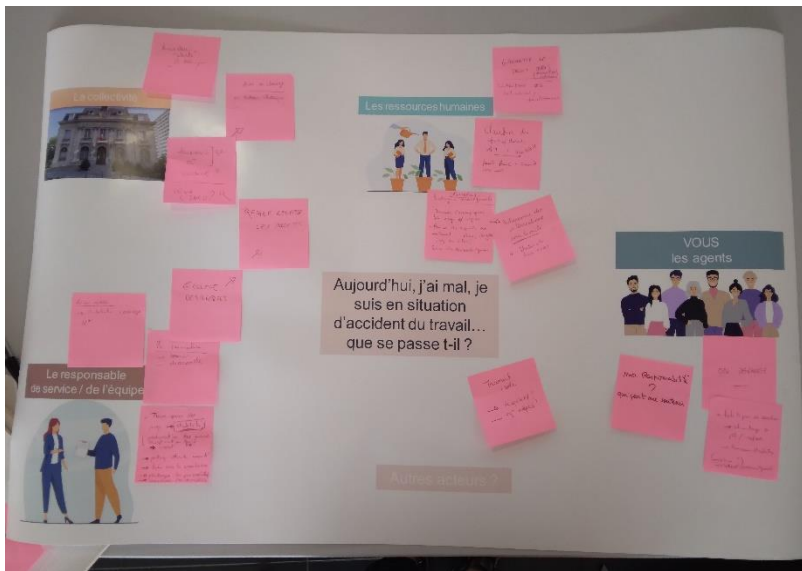
Le responsable
de service / de l'équipe



**Aujourd'hui, je vais bien,
comment me préserver
(ou préserver les
collègues) ?**

Autres acteurs ?

Exemple d'animation de groupes de travail :



CONSTATS ET ENJEUX SUR LE MÉTIER DE GARDIEN



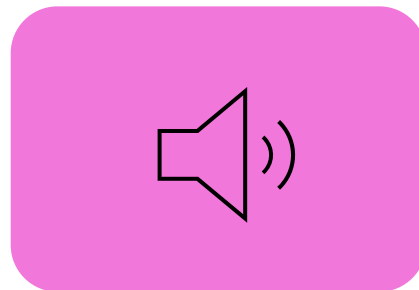
FACTEURS DE PÉNIBILITÉ OBSERVÉS



Postures
contraignantes et
gestes répétitifs



Utilisation de
produits chimiques
dangereux



Exposition au bruit



Travail de nuit

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ OBSERVÉS



Postures contraignantes et gestes répétitifs

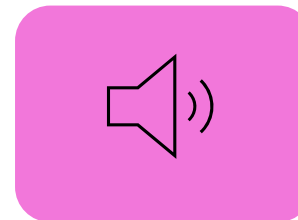
Piétinement lors de la surveillance des sites (posture statique)

Postures contraignantes lors de l'entretien des locaux : utilisation de balai espagnol et de presse, manche non réglable, nettoyage de grandes surfaces

Postures contraignantes lors de l'entretien du matériel sportif

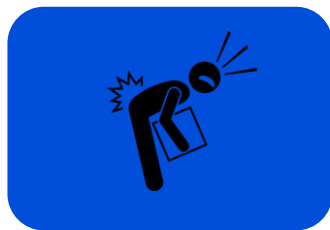


Utilisation de produits chimiques dangereux



Exposition au bruit

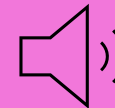
FACTEURS DE PÉNIBILITÉ OBSERVÉS



Postures contraignantes
et gestes répétitifs



Utilisation de produits
chimiques dangereux



Exposition au bruit

Produits d'entretien corrosifs – surodorants

Absence d'équipements de protection individuelle et d'information
sur les produits utilisés

Absence de formation en entretien des locaux et au risque
chimique

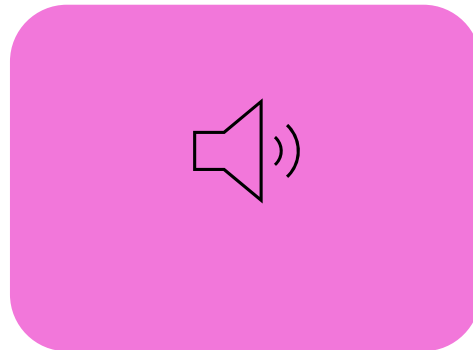
FACTEURS DE PÉNIBILITÉ OBSERVÉS



Postures contraignantes
et gestes répétitifs



Utilisation de produits
chimiques dangereux



Exposition au bruit

Lors de l'utilisation des machines-outils pour l'entretien des
espaces verts : débroussailleuse / tondeuse

Absence d'équipements de protection individuelle et d'information
sur le risque lié au bruit

AUTRES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Sur le
contexte

Sur
l'activité

Sur le
temps de
travail

Observations
factuelles



Enjeux
organisationnels

AUTRES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Sur le contexte

**Des missions
en parallèle
du cœur du
métier des
directions
thématiques**

**Cohésion
d'équipe et
proximité
avec la
hiérarchie
-
Management**

**Situation de
travailleur
isolé et
solitaire**

**Calibrage des
planning
-
Respect de la
réglementation
du temps de
travail**

AUTRES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Sur l'activité

Relations usagers
-
Stratégie d'acteurs

Activités hétérogènes
&
invisibles

Interruption des tâches
-
Rythme saccadé

Confusion des temps

Calibrage des planning
-
Respect de la réglementation du temps de travail

AUTRES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ

Sur le temps de travail

Fatigue
-
Usure professionnelle

Rythme irrégulier dans l'année

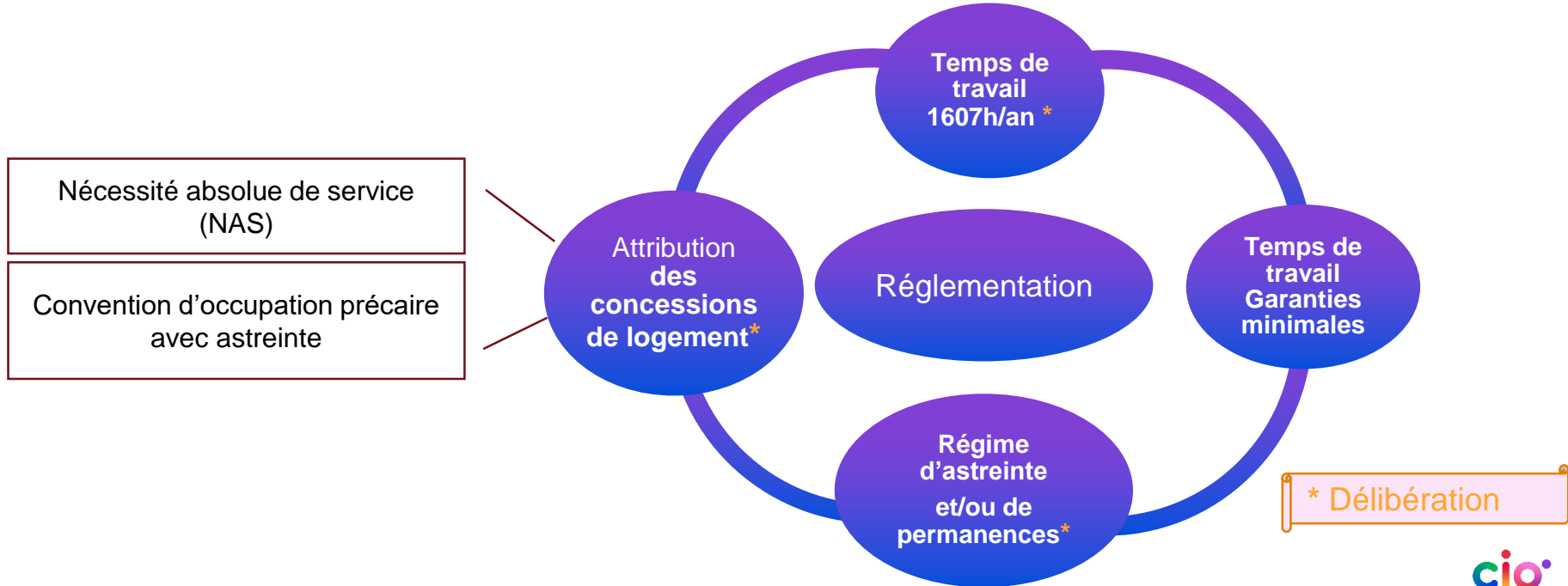
Cohésion d'équipe et proximité avec la hiérarchie
-
Management

Temps personnels contraints



ZOOM SUR LES GARDIENS LOGÉS

Plusieurs réglementations sur le temps de travail à prendre en compte, mais une absence de cadre réglementaire spécifique aux gardiens logés





ZOOM SUR LES GARDIENS LOGÉS

Des enjeux organisationnels particulièrement prégnants :

**Activités
hétérogènes
&
invisibles**

**Confusion
des
temps**

**Calibrage des
plannings
-
Respect de la
réglementation
du temps de
travail**

**Temps
personnels
contraints**

**Confusion
des rôles**

EXEMPLE DE PLAN D'ACTION





EXEMPLE DE PLAN D'ACTION

Axes organisationnels



Clarifier le rôle et missions de chacun

Actualiser le Plan de continuité d'activité (PCA) en associant les agents et les encadrants (report de la charge de travail sur les agents présents)

Axes techniques



Achat d'armoires à produits chimiques dangereux

Achat d'une machine adaptée au nettoyage des tatamis et tapis de gym

Vitrification du terrain de basket

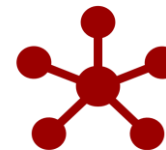
Axes ressources humaines



Garantir l'accès à la formation

Accompagner les encadrants sur la gestion du temps de travail

Axes transversaux



Intégrer la pénibilité dans les projets partenariaux de la ville comme la mise en place de conventions de mise à disposition des locaux

BILAN DE LA DÉMARCHE





BILAN ET POINTS DE VIGILANCE

FORCES

- Un portage fort de la part de la collectivité – lettre de cadrage
- Structurer la démarche projet
- Consultation et implication des agents et encadrants

FAIBLESSES :

- Absence d'acteur de prévention
- Absence de médecin du travail
- Consultation tardive des représentants du personnel
- Accessibilité et disponibilité du terrain

Projet pénibilité

OPPORTUNITES

- Développer une culture de la prévention
- Rendre visible un métier de l'ombre
- Partager une vision
- Conforter le dialogue social
- Alimenter le document unique
- (Re)cadrer par la réglementation

MENACES

- Turn-over des porteurs référents du projet (DRH, prévention, DG)
- Absence de suivi et d'évaluation du projet
- Enième projet pénibilité / prévention inabouti

MERCI !

Des questions ?