

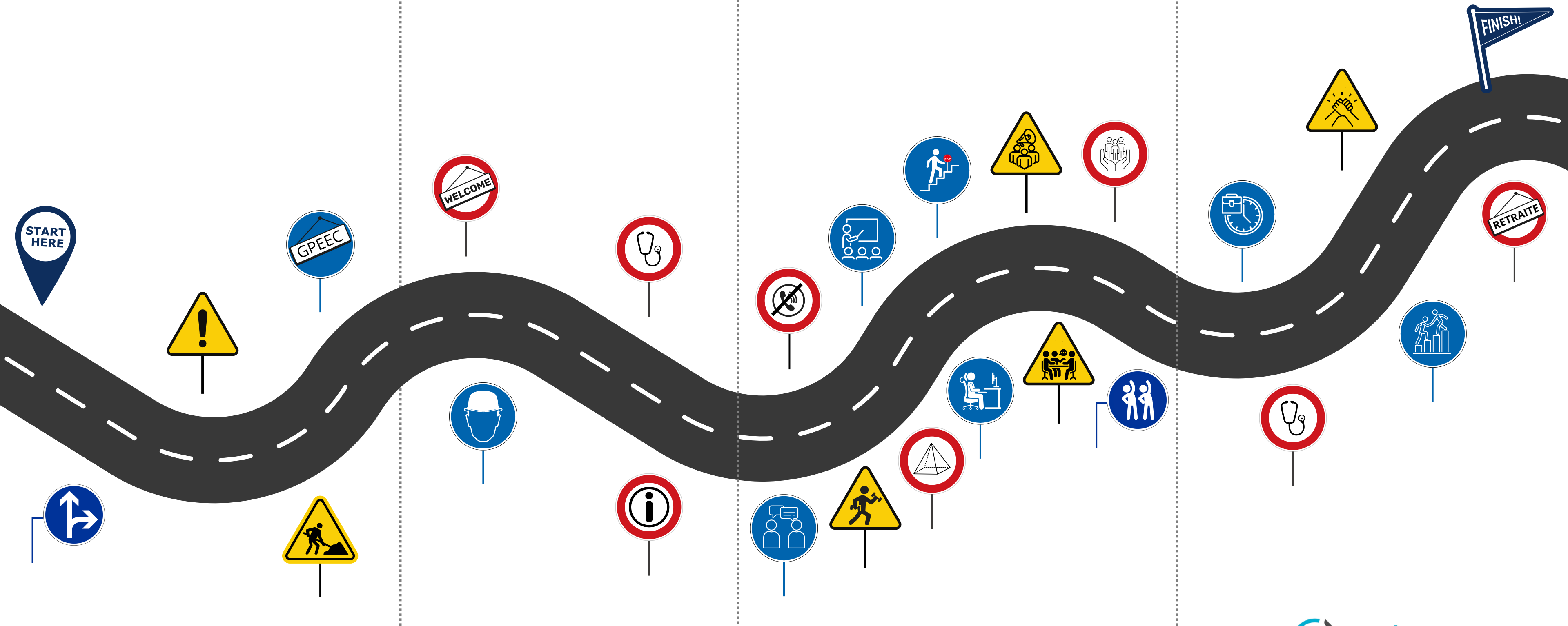
# Anticipons l'usure professionnelle

Avant le recrutement

À la prise de poste

Tout au long de la carrière

À la fin de la carrière



# Avant le recrutement



Prévoir des parcours professionnels (ex : début de carrière en tant que ripeur puis 5 ans après, mobilité vers un poste en déchetterie)



Concevoir les postes de travail :

- Aménagement de poste : pour essayer d'anticiper ou même supprimer le risque
- Organisation temps de travail



Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences : anticiper les futurs besoins, permettre des reconversions, etc



Identifier les postes à risques



## Quels outils ?

- ✓ Document Unique Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- ✓ Outils GPEEC : pyramide des âges, référentiel compétences, etc
- ✓ Rapport annuel du médecin du travail
- ✓ Fiche de poste



## Qui peut m'aider ?

- DGS / DRH
- Conseiller de prévention
- Ergonome
- Conseiller en organisation

# À la prise de poste



Visite médicale d'embauche qui reste obligatoire pour les agents RQTH et les pompiers professionnels



Obligation réglementaire de faire un "accueil sécurité" lors de l'intégration de l'agent (visite des locaux, présentation des acteurs, règles de sécurité, règlement intérieur, etc)



Fourniture et sensibilisation au port des EPI, formation...



Visite d'information et de prévention réalisée par l'infirmier ou le médecin de prévention



## Quels outils ?

- ✓ DUERP
- ✓ Livret d'accueil
- ✓ Fiche de poste
- ✓ Règlement intérieur



## Qui peut m'aider ?

- DGS / DRH
- Service de médecine du travail
- Assistant de prévention

# Tout au long de la carrière



Former les encadrants :

- Connaître les différents types d'usure
- Reconnaître les signaux d'alerte



Promouvoir le droit à la déconnexion



GPEC : référentiel de compétences, pyramide des âges, cartographie des métiers pénibles...



Dialogue social (CST - F3SCT)



Bilan de mi-carrière



Mettre en place des groupes de paroles ou des cellules d'écoute



Campagne de sensibilisation



Adaptation du poste



Séances d'échauffement pour les postes physiques :

- Proposer aux agents
- Former les encadrants



Prévention santé au travail : bilans de santé réguliers, DUERP à jour, interventions régulières du préventeur



Lutter contre la sédentarité en encourageant les pauses actives : marche, étirements, sport au travail



## Quels outils ?

- ✓ DUERP
- ✓ Aides du FIPHP
- ✓ Bilan de compétences
- ✓ Plan de formation
- ✓ Règlement intérieur
- ✓ Diagnostic RPS
- ✓ Fiche de poste / Organigramme
- ✓ Soutien psychologique
- ✓ Entretien annuel d'évaluation



## Qui peut m'aider ?

- DGS / DRH
- Ergonome
- MDPH / FIPHP
- CNFPT
- Assureur statutoire
- Membre du CST
- Service de médecine du travail
- Assistant de prévention
- Référent handicap et maintien dans l'emploi
- Conseiller en évolution professionnelle
- Conseiller en organisation
- Fond national de prévention de la CNRACL

# À la fin de la carrière



## Aménager le temps de travail :

- Temps partiel
- Horaires adaptés
- Retraite progressive



## Accompagnement à la retraite :

- Information (ex : droits sociaux, fiscalité, etc)
- Atelier "bien vieillir"
- Coaching



Adapter les missions :  
Affectation sur des missions moins exposées



Visite médicale "bilan de carrière"  
Suivi post professionnel pour les agents concernés (agents RQTH et postes exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (ex : silice, amiante))



Transmission des savoirs :  
Tutorats, maître d'apprentissage, etc



## Quels outils ?



Charte du maître d'apprentissage



Kit de départ en retraite



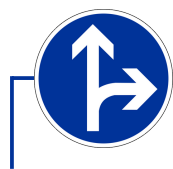
## Qui peut m'aider ?

- Service de médecine du travail
- Assistant de prévention
- Service retraite (CNRACL / IRCANTEC)



**COOPÉRATION** CDG NORMANDS  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## Avant le recrutement



Prévoir des parcours professionnels (ex : début de carrière en tant que ripeur puis 5 ans après, mobilité vers un poste en déchetterie)



Identifier les postes à risques



Concevoir les postes de travail :

- Aménagement de poste : pour essayer d'anticiper voir supprimer le risque
- Organisation temps de travail



Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences : anticiper les futurs besoins, permettre des reconversions, etc

## À la prise de poste



Visite médicale d'embauche qui reste obligatoire pour les agents RQTH et les pompiers professionnels



Obligation réglementaire de faire un "accueil sécurité" lors de l'intégration de l'agent (règle de sécurité, règlement intérieur, etc)



Fourniture et sensibilisation au port des EPI



Visite d'information et de prévention réalisée par l'infirmier ou le médecin de prévention

## Tout au long de la carrière



Former les encadrants :

- Connaître les différents types d'usure
- Reconnaître les signaux d'alerte



Promouvoir le droit à la déconnexion



Prévention santé au travail : bilans de santé réguliers, DUERP à jour, interventions du préventeur régulières



Encourager les pauses actives : marche, étirements, sport au travail



Adaptation du poste



Séances d'échauffement pour les postes physiques :

- Proposer aux agents
- Former les encadrants



Bilan de mi-carrière



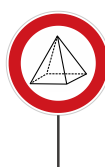
Dialogue social (CST - F3SCT)



Mettre en place des groupes de paroles ou des cellules d'écoute



Campagne de sensibilisation



GPPEC : référentiel de compétences, pyramide des âges, cartographie des métiers pénibles...

## À la fin de la carrière



Adapter les missions : Affectation sur des missions moins exposées



Accompagnement à la retraite :

- Information (ex : droits sociaux, fiscalité, etc)
- Atelier "bien vieillir"
- Coaching



Aménager le temps de travail :

- Temps partiel
- Horaires adaptés
- Retraite progressive



Visite médicale "bilan de carrière" Suivi post professionnel pour les agents concernés (agents RQTH et postes exposés à la silice / amiante)



Transmission des savoirs : Tutorats, maître d'apprentissage, etc