



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET MEDIATIONS



Programme

La prévention des risques professionnels : Mieux Prévoir pour Mieux Protéger

LES ENJEUX de la politique de prévention

LE DOCUMENT UNIQUE : évaluer pour prévenir les risques

La médiation : Une approche responsable de la résolution du conflit

LE CONFLIT: définition et impact

LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

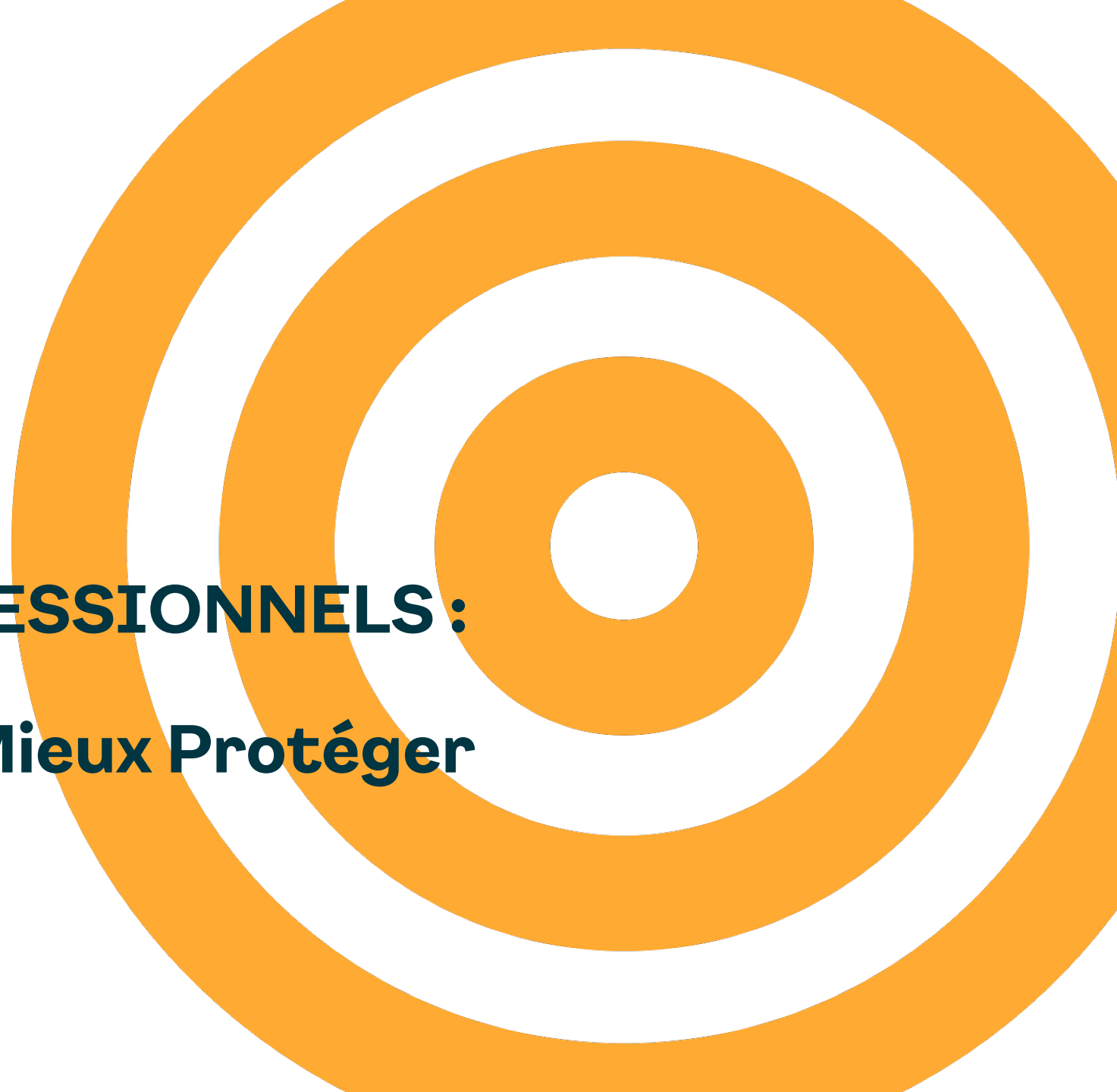
LA MEDIATION : une mission du CDG 34



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

1. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

Mieux Prévoir pour Mieux Protéger





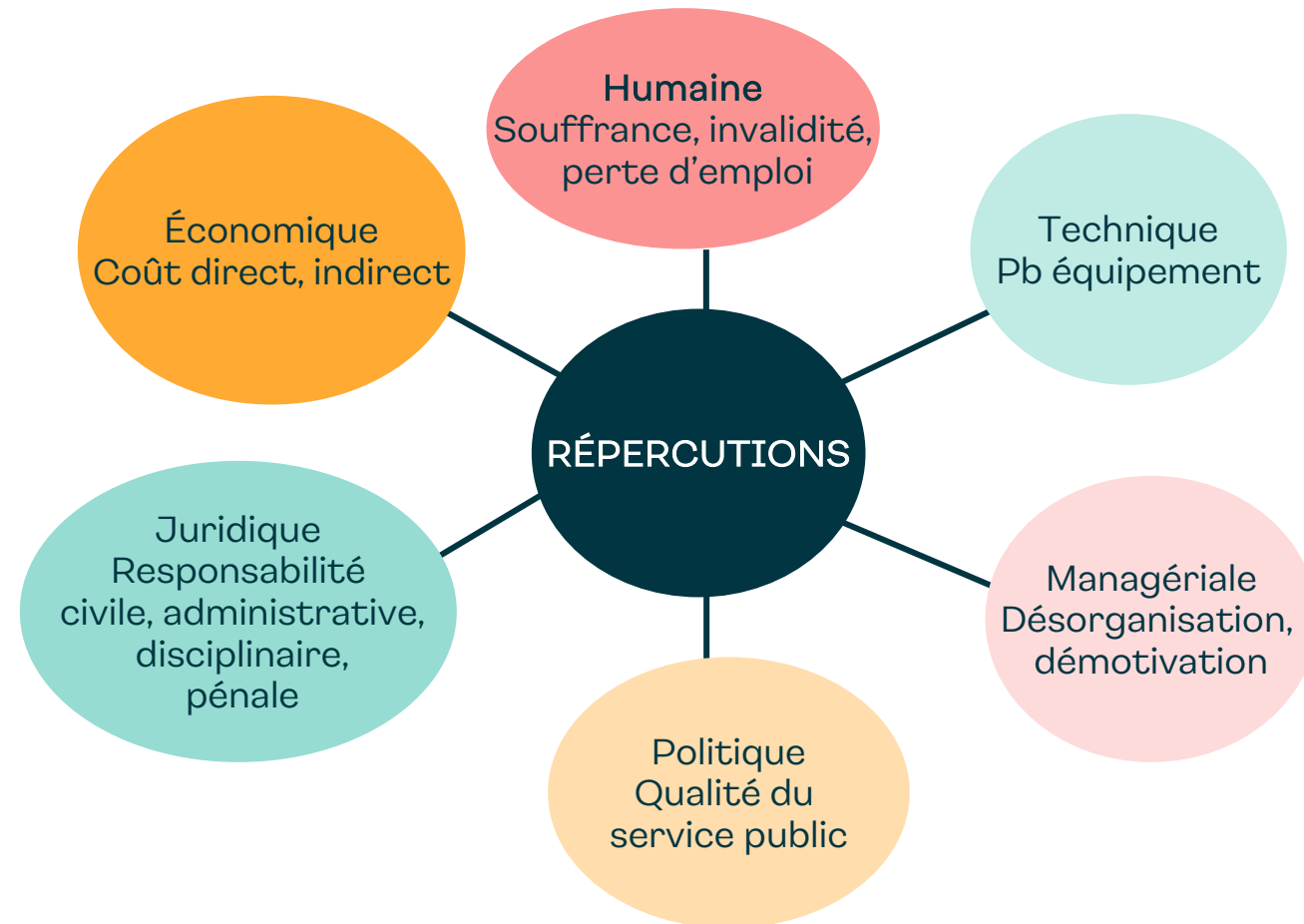
Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

LES ENJEUX de la politique de prévention



LES ENJEUX de la politique de prévention

Pourquoi la prévention des risques professionnels ?
Quels sont les enjeux ?
Quelles responsabilités face à l'accident ?



LES ENJEUX de la politique de prévention

Enjeu HUMAIN : Préserver la santé physique, mentale et la sécurité des agents Assurer un environnement de travail sûr

Données nationales FPT

2022 et 2023 :
5,5 accidents de service
et 0,8 accident de trajet pour 100
agents

Données RSU CDG 34-2024

8 accidents du travail pour 100 agents
41% des structures touchées

Les collectivités de moins de 5000 habitants sont
impactées par au moins, un accident dans l'année

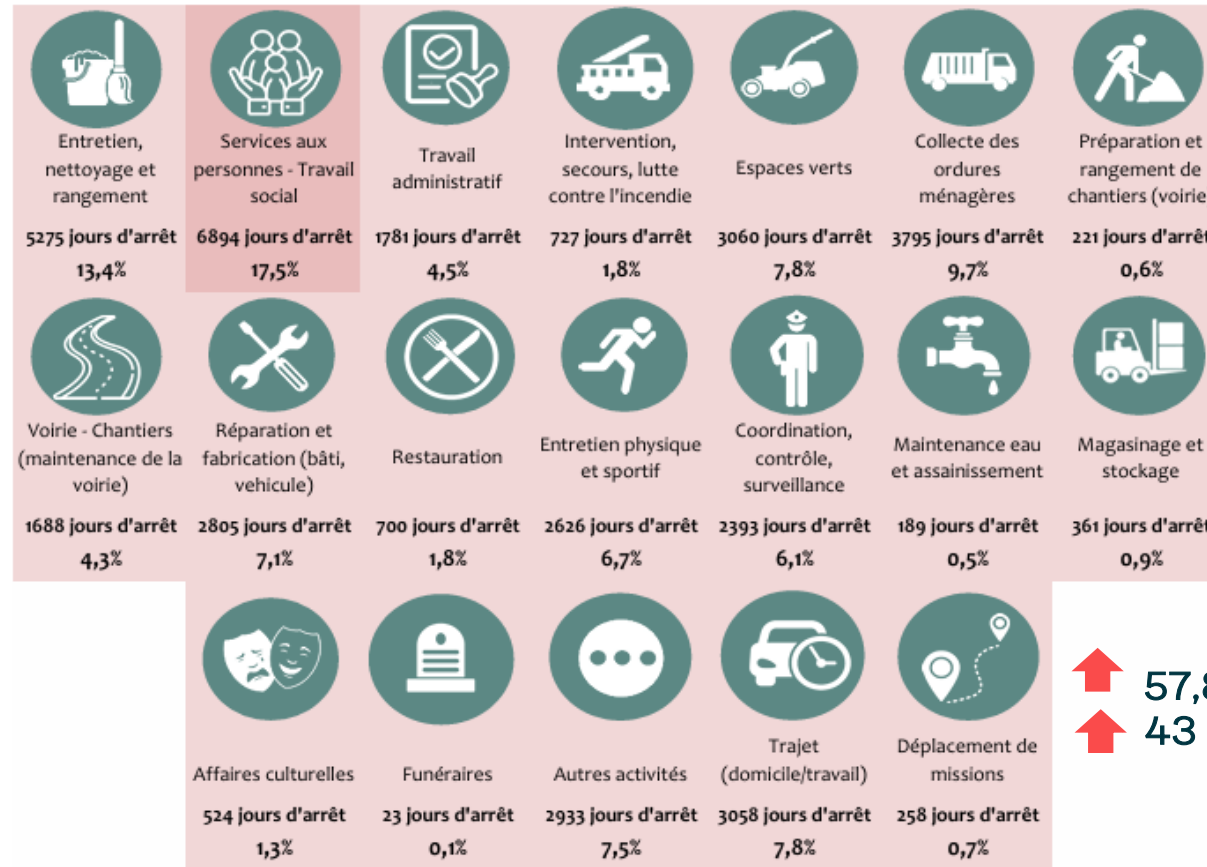
Les communautés d'agglomération ont **9,9 accidents**
pour 100 agents

Les CCAS ont **12,1 accidents** pour 100 agents, sur
60% de structures impactées

Source DGAFP Les accidents du travail et les maladies professionnelles – Édition 2025

LES ENJEUX de la politique de prévention

**Enjeu HUMAIN : Préserver la santé physique, mentale et la sécurité des agents
Assurer un environnement de travail sûr**



Part de jours d'arrêt de travail par métier

Entre 2021 et 2024 :
 57,8 % des jours d'arrêt de travail
 43 % du nombre d'accidents de service

Source RSU Hérault – Édition 2024

LES ENJEUX de la politique de prévention

Enjeu ECONOMIQUE : Limiter les coûts liés aux absences

Coût direct

Salaire
Frais médicaux
Indemnités

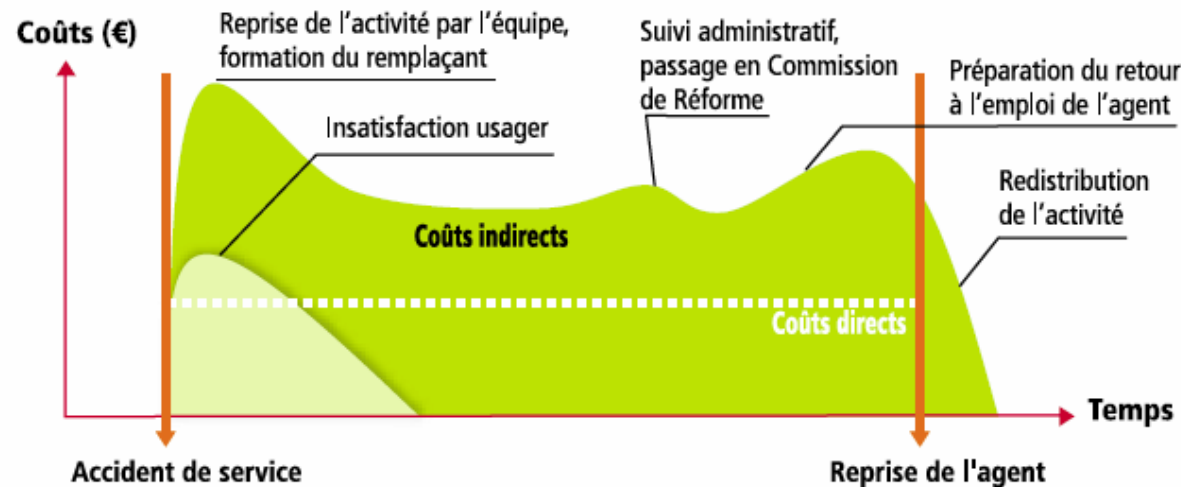


Coût indirect

Remplacement et coût de formation de son remplaçant
Interruption, perte de qualité du service rendu
Atteinte à l'image de la collectivité
Perte ou immobilisation du matériel
Gestion administrative de l'absence : enquête, conseil médical...

Les coûts indirects sont en moyenne 3 à 5 fois supérieurs aux coûts directs

Schéma de l'évolution des coûts directs et indirects dans le temps (cas d'un accident de service)



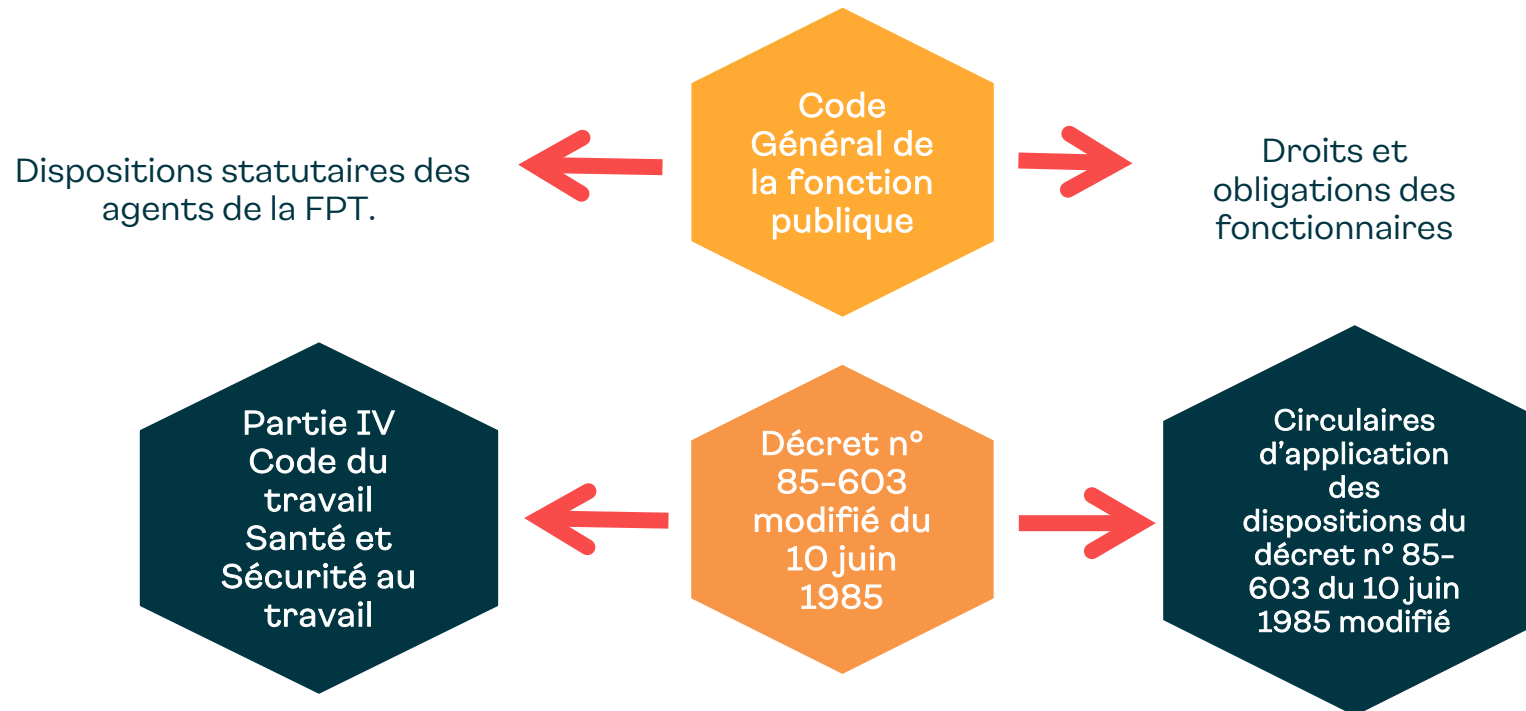
Coût direct moyen d'un arrêt :
Accident de service : 2500 €
Accident de trajet : 4 200 €
Maladie professionnelle : 22 800 €

Estimation

Coût indirect moyen d'un arrêt :
Accident de service : 7500 à 12500 €
Accident de trajet : 12600 à 21000 €
Maladie professionnelle : 68400 à 114000 €

LES ENJEUX de la politique de prévention

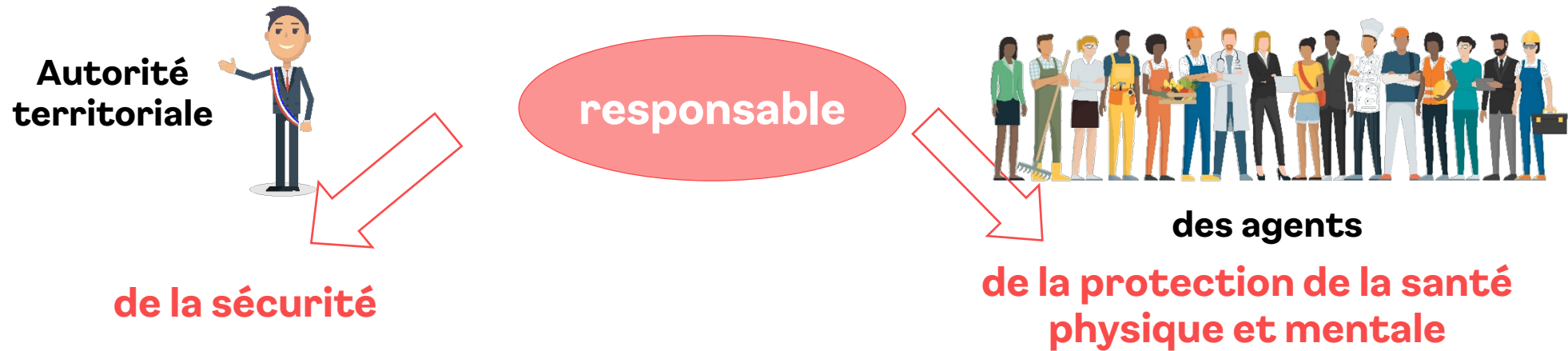
Enjeu JURIDIQUE : Respect de la réglementation en santé sécurité au travail



- Ⓢ Registre de Santé et de Sécurité au Travail, danger grave et imminent
- Ⓢ Désignation Assistants de Prévention/un Conseiller de Prévention, Chargé d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (ACFI)
- Ⓢ Médecine préventive

LES ENJEUX de la politique de prévention

Un enjeu juridique : Respect de la réglementation en santé sécurité au travail



OBLIGATION DE RESULTAT : mise en œuvre de moyens renforcés

1. **Évaluation des risques** : éviter les risques, analyser toutes les situations dangereuses qui ne peuvent être évitées.
2. **Mise en place de mesures de prévention** : équipements de protection, procédures, formations.
3. **Surveillance et contrôle** : vérifier que les mesures sont appliquées et efficaces.

LES ENJEUX de la politique de prévention

**C'est non seulement obligatoire ...
... mais aussi malin !**

1 € investi dans la prévention
et la sensibilisation
=
bénéfice net de plus de 13 €

Source 2014 de l'Agence européenne pour
la sécurité et la santé au travail (EU-Osha)

Combattre les A Priori

« La prévention, ça coûte
cher... »

« La prévention, cela fait 20
ans que je m'en passe, et je n'ai
jamais eu d'accident ! »

« La prévention : c'est une
perte de temps... »

Mais l'accident ?
Un accident avec arrêt coûte en moyenne 2200€
Une paire de gants : < 100 €

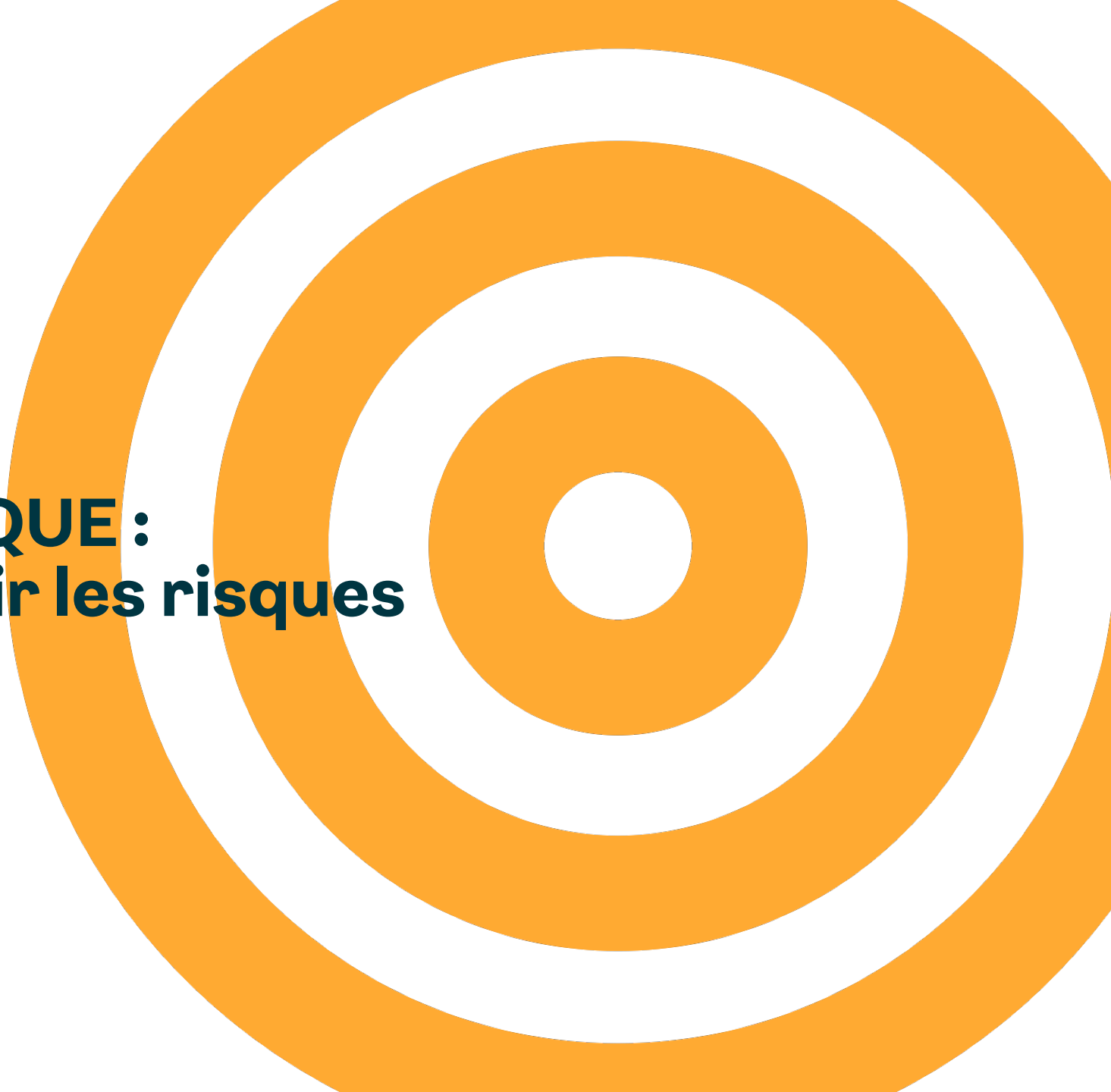
L'accident peut survenir à tout moment !!!
Jusqu'au jour où...

L'accident fait perdre encore plus de temps !
Mettre un EPI = 5 min
Accident = Invalidité totale ou partielle voire décès



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

LE DOCUMENT UNIQUE: Evaluer pour prévenir les risques



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Une obligation réglementaire

Articles L. 4121-1 à L. 4121-3 et R. 4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail :

« L'évaluation des risques professionnels [incluant RPS] consiste à minima en une identification des risques présents dans les unités de travail et en une analyse des conditions d'exposition des salariés à ces risques. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées »

Décret N°2001-1016 du
5/11/2001

Document unique = évaluation
des risques professionnels

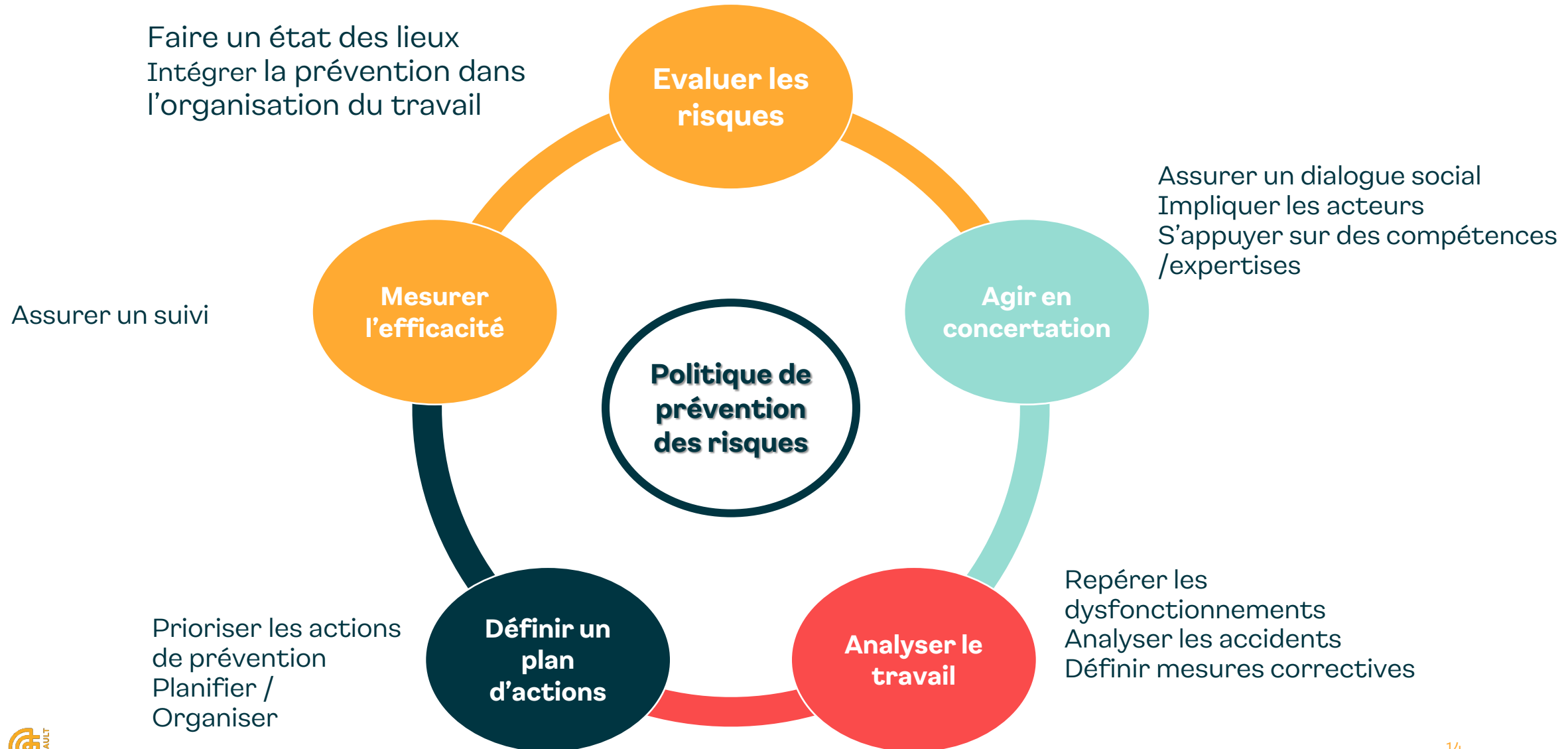


Accord-cadre relatif à la
prévention des risques
psychosociaux (RPS) dans la
fonction publique
22/10/2013

Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Comment réaliser l'évaluation?



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Qui pilote l'évaluation?

Comité de pilotage

Préparation, suivi, validation de la démarche



Exemple de composition : DGS, DRH, chef de projet, élu(s), représentant(s) du personnel...

Aide



Convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels

Groupes de travail

Evaluation des risques in situ, rédaction du DU, proposition action.



Exemple de composition : évaluateurs, agents, chef de service.

Les agents

Implication essentielle et indispensable
Seul une analyse terrain permet de distinguer le travail prescrit du travail réel.



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Quel est l'objectif d'une évaluation ?

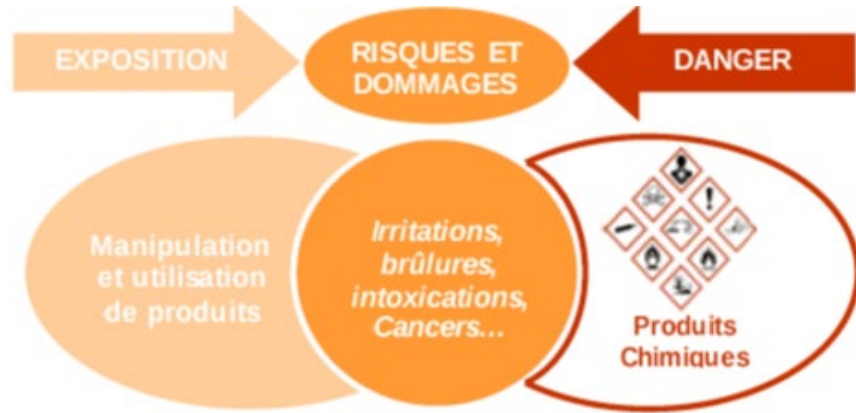
- ③ Analyser les situations de travail des agents, au plus près du travail réel
- ③ Identifier les facteurs de risque et les mesures de prévention existantes ou les facteurs de protection présents pour les RPS, et le niveau d'impact des agents
- ③ Co-construire les solutions d'améliorations (plan d'actions)



On se met ainsi dans
une **logique de prévention primaire**
(réduction des causes)

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Identifier/ Analyser



Selon 3 grands domaines :

- ☉ l'humain (formations, sensibilisations...);
- ☉ le technique (matériels, équipements de protection...);
- ☉ l'organisationnel (consignes, procédures, organisation du travail...).

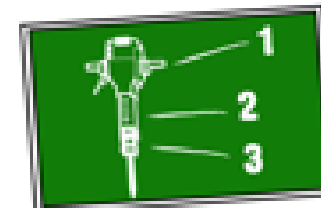
Définir les risques



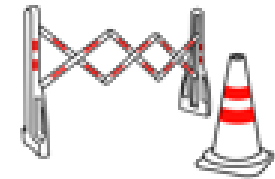
Risque lié aux activités physiques



Risque de chute de hauteur



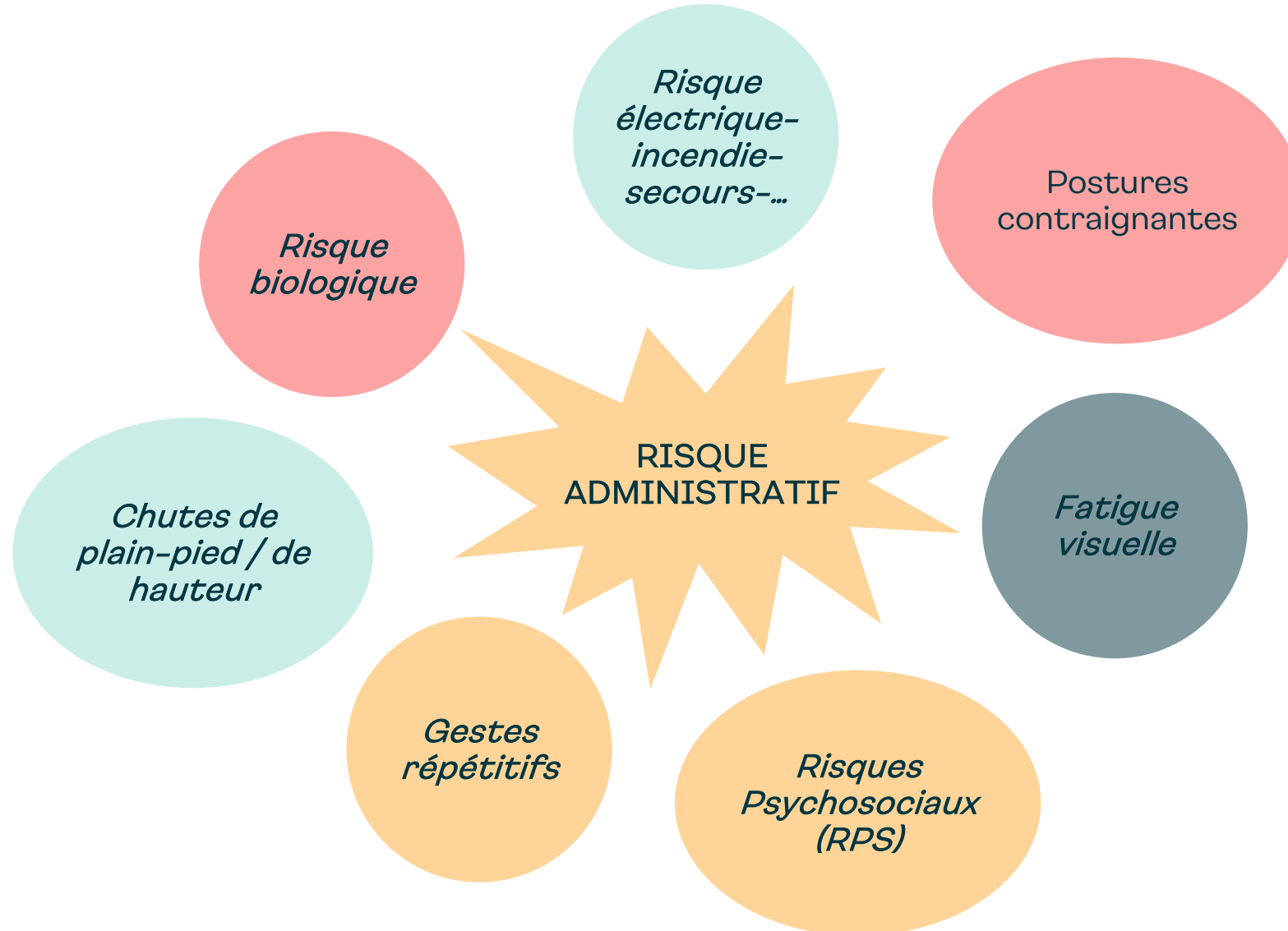
DONNER DES INSTRUCTIONS APPROPRIÉES



PRIORITÉ AUX PROTECTIONS COLLECTIVES

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Exemple Risques/Situations dangereuses



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Proposer / Co-construire un plan d'action

Déterminer des mesures de prévention



Répondre aux principes généraux de prévention

- ⌚ Éviter les risques
- ⌚ Combattre les risques à la source
- ⌚ Adapter le travail à l'homme
- ⌚ Tenir compte de l'évolution des techniques
- ⌚ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- ⌚ Donner la priorité aux protections collectives sur les protections individuelles
- ⌚ Donner les instructions nécessaires aux agents

Tenir compte des agents concernés

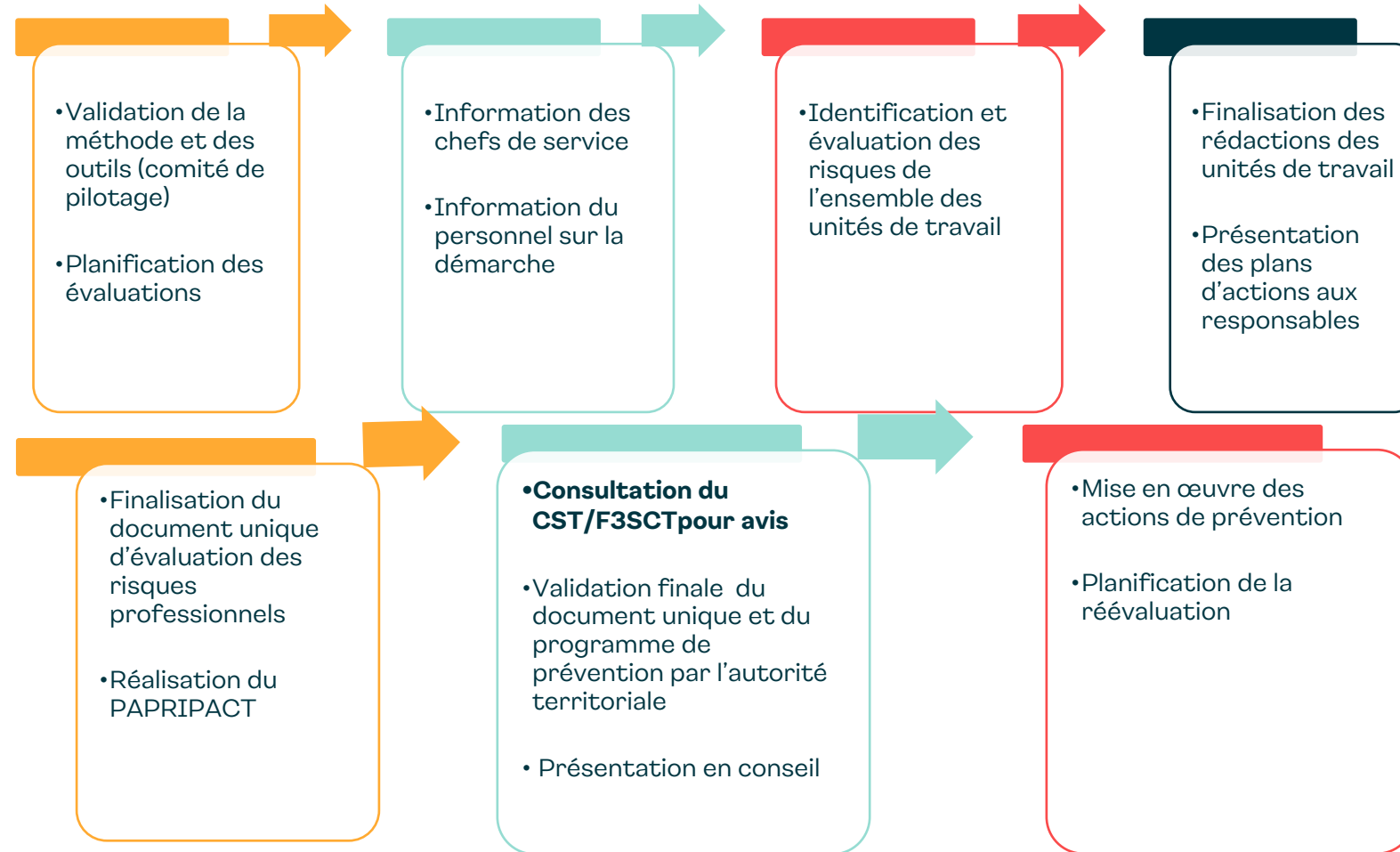
Réaliste / adapté aux moyens (temps, finances, compétences)

Définir un plan d'action

Prioriser et planifier les actions

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Modèle de calendrier prévisionnel – Evaluation risques professionnels



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Décider / Elaborer le PAPERIPACT

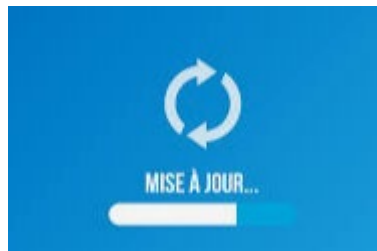
L'évaluation des risques doit être le point de départ d'une démarche d'amélioration continue des conditions de travail.



Engagement affiché et continu

Mise en œuvre des actions

- Valider les actions de prévention,
- Donner les moyens en temps et budget.

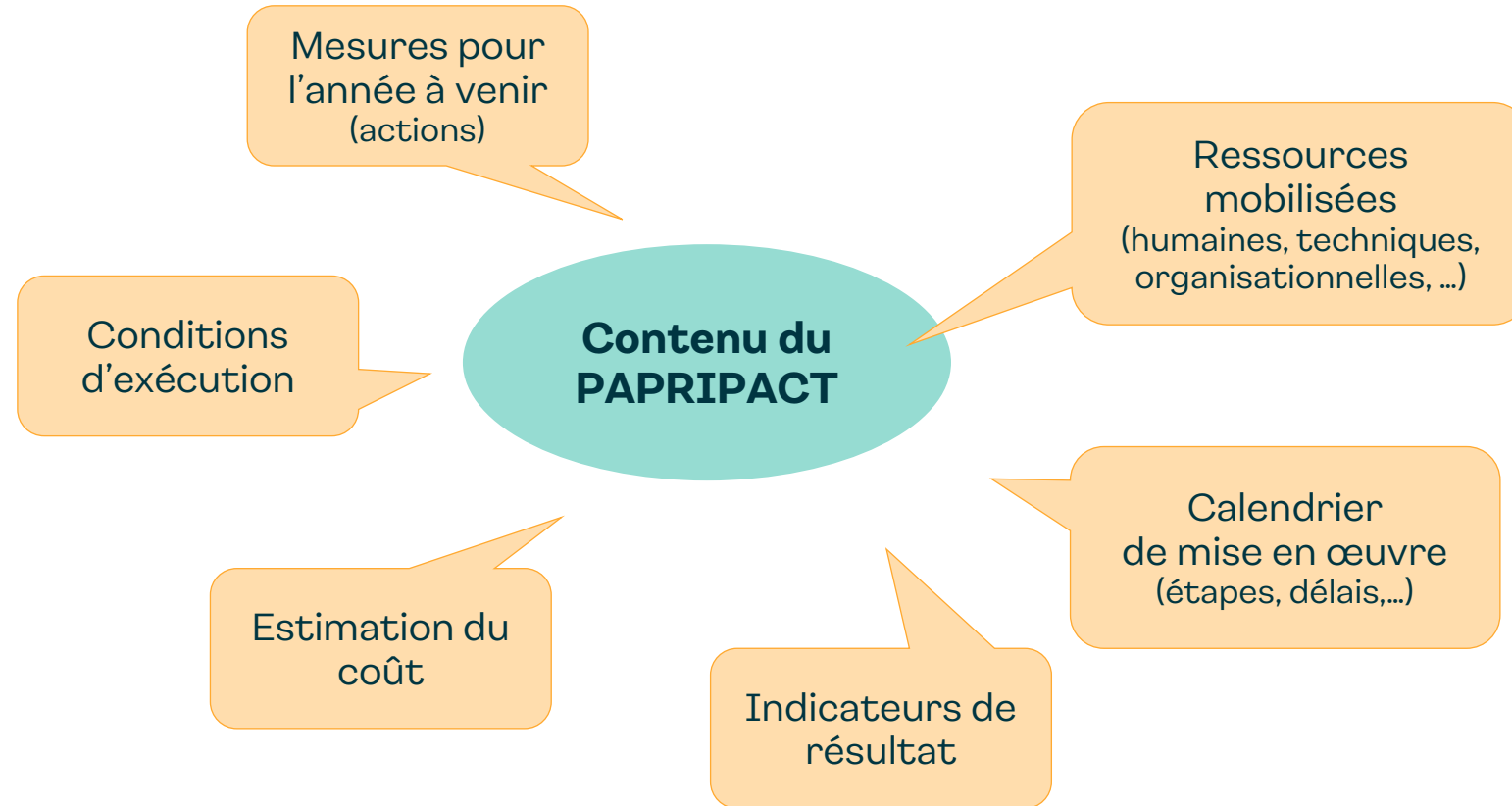


À minima annuellement

- ⌚ Faire évoluer le document en fonction des actions menées.
- ⌚ Intégrer les éventuels « oublis » et les changements (aménagement de locaux ou de poste, achat de matériel, formations...)
- ⌚ Conserver ses versions successives (40 ans minimum).

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

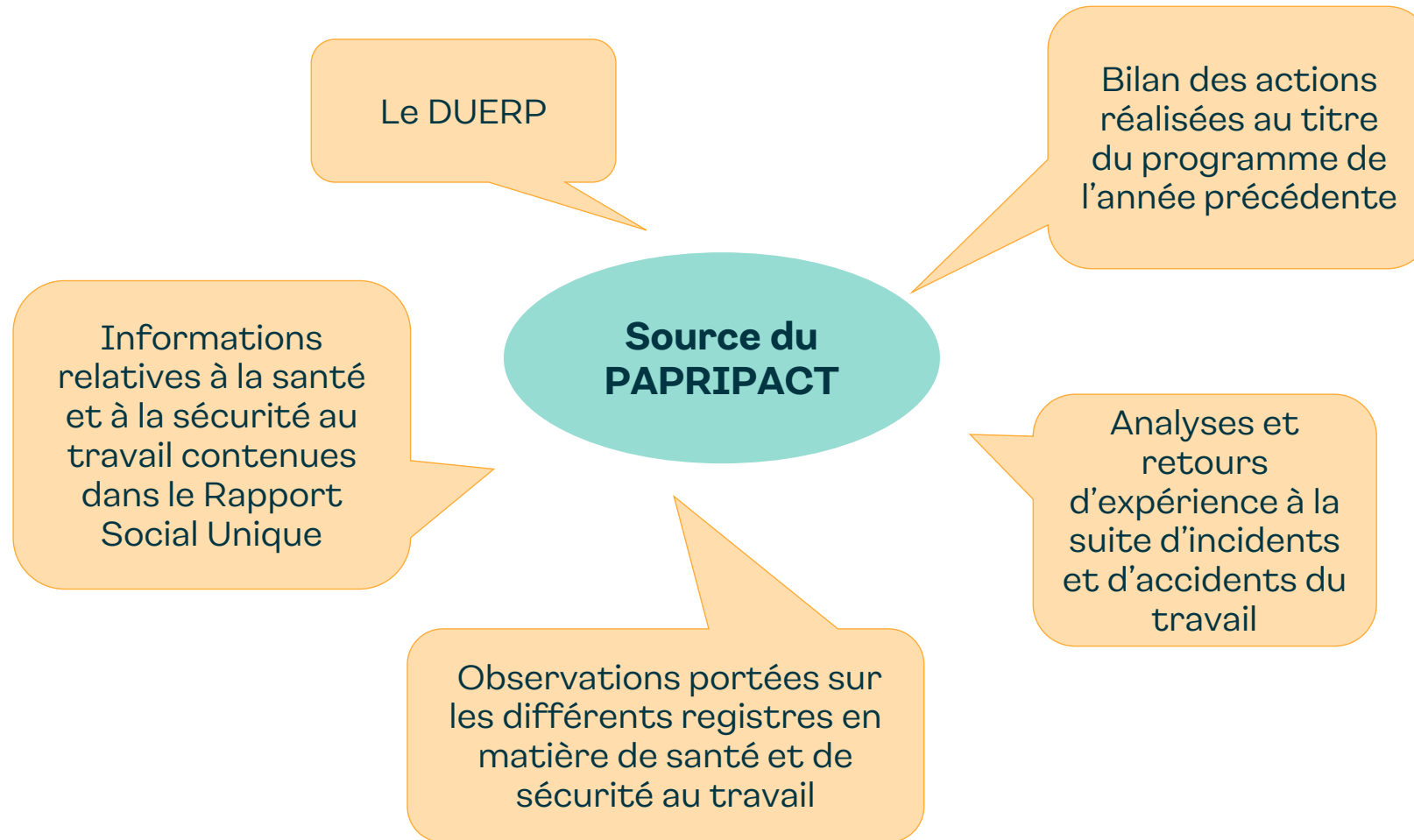
Décider / Elaborer le PAPRI Pact



Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Décider / Elaborer le PAPRI Pact

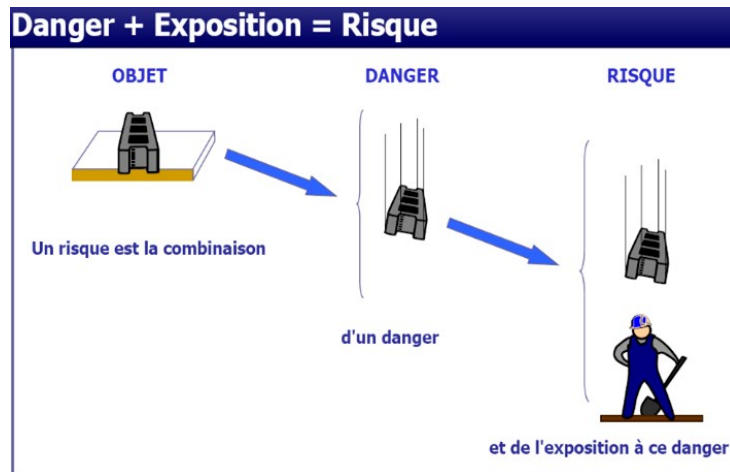


Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Les particularités de l'évaluation des RPS

Un point commun

Comme pour les risques techniques, plus on est exposé et plus la probabilité d'apparition de troubles et d'atteinte de la santé augmente :



Des différences.....

- ③ La présence de facteurs de RPS n'implique pas automatiquement les mêmes atteintes pour tous les agents exposés au risque (lien entre causes et effets non spécifique ou unique).
- ③ Les symptômes, les réactions développés par les individus, les collectifs peuvent diverger par leur nature et/ou leur délai d'apparition



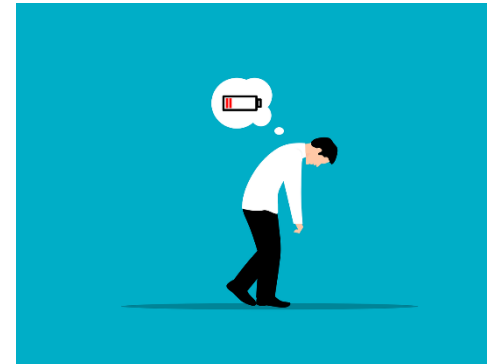
Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Les particularités de l'évaluation des RPS

- 📍 DEFINITION des risques psychosociaux : un risque pour la santé physique, mentale et sociale des travailleurs.
- 📍 CAUSES : à rechercher dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail

!! troubles psychosociaux = stress, burnout, violences, suicide (= des manifestations d'une situation de travail à risque psychosocial).

Les risques sont les causes,
les troubles sont les conséquences



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Six familles de RPS (*issus du rapport Gollac et Bodier - 2011*)

Exigences du travail

- Intensité
- Complexité
- Pression temporelle
- Conciliation vie pro / vie perso
- Adéquation moyens / objectifs
- Directives contradictoires...

Autonomie et marges de manœuvres

- Possibilité d'action dans et sur son travail
- Utilisation / développement de ses compétences
- Possibilités expression de ses attentes sur son travail
- Participation aux décisions qui impactent le travail ...

Conflits de valeur

- Souffrance éthique
- Qualité empêchée
- Sentiment d'utilité, de sens de son travail...

Rapports sociaux et reconnaissance

- Soutien des collègues
- Possibilités de coopération
- Appui et écoute de l'encadrement
- Témoignages de reconnaissance...

Exigences émotionnelles

- Rapport avec le public :
- Gestion de l'agressivité
 - Contact avec la souffrance d'autrui
 - Nécessité de dissimuler ou simuler ses émotions...

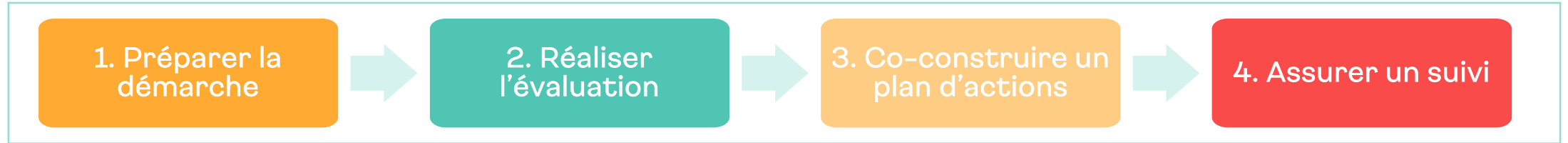
Insécurité économique

- Incertitudes :
- sur l'avenir
 - sur la pérennité de l'emploi,
 - sur la capacité à faire le même travail dans la durée
 - sur les changements liés au contenu du travail...

NB. Il est important de préciser que des contraintes / facteurs de risque peuvent aussi être facteurs de protection pour les agents concernés.

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Les particularités de l'évaluation des RPS



Différentes méthodes :

Collecte d'indicateurs

De fonctionnement :
absentéisme, temps de travail,
turn-over, relations sociales,
etc.

De santé au travail :
Accidents du travail,
situations dégradées,
activités du service
prévention

Questionnaires
anonymes

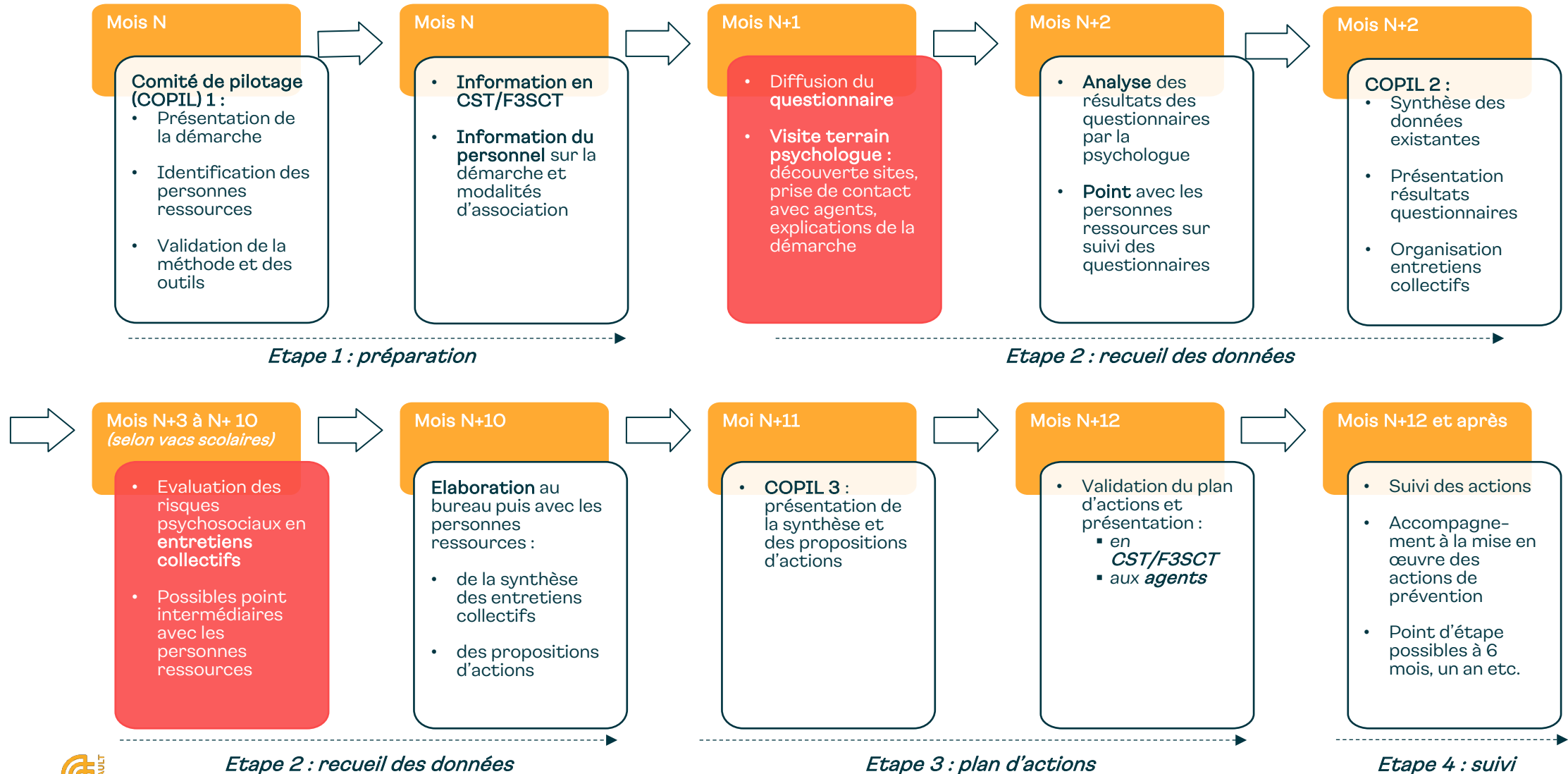
Entretiens
collectifs

Visites terrain

Entretiens
individuels
(selon nécessités)

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels

Modèle de calendrier prévisionnel – évaluation RPS



Exemples de proposition d'actions

Soutien psychologique
individuel / collectif

Suivi médecine du
travail

Médiation

Dispositif de
signalement

Ateliers « Développer
une communication
efficace »

Coaching individuel /
collectif

Conseil en organisation

Sensibilisation RPS

Accompagnement à la
mobilité professionnelle



Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

2. LA MÉDIATION : une approche responsable de la résolution du conflit





Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

LE CONFLIT : Définition et impact



LE CONFLIT : définition et impact

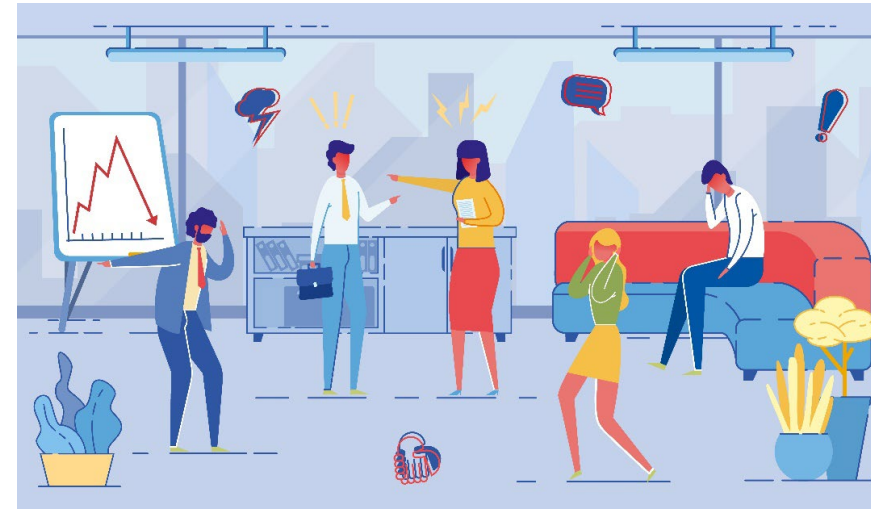
Les conflits sont omniprésents dans les relations de travail

84,2 % comportements hostiles émanant d'une ou plusieurs personnes de leur organisation.

11,7 % agression verbale de la part de leurs collègues ou supérieurs (dans les 12 derniers mois).

0,4 % une agression physique ou sexuelle.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail 2016 FPT



LE CONFLIT: définition et impact

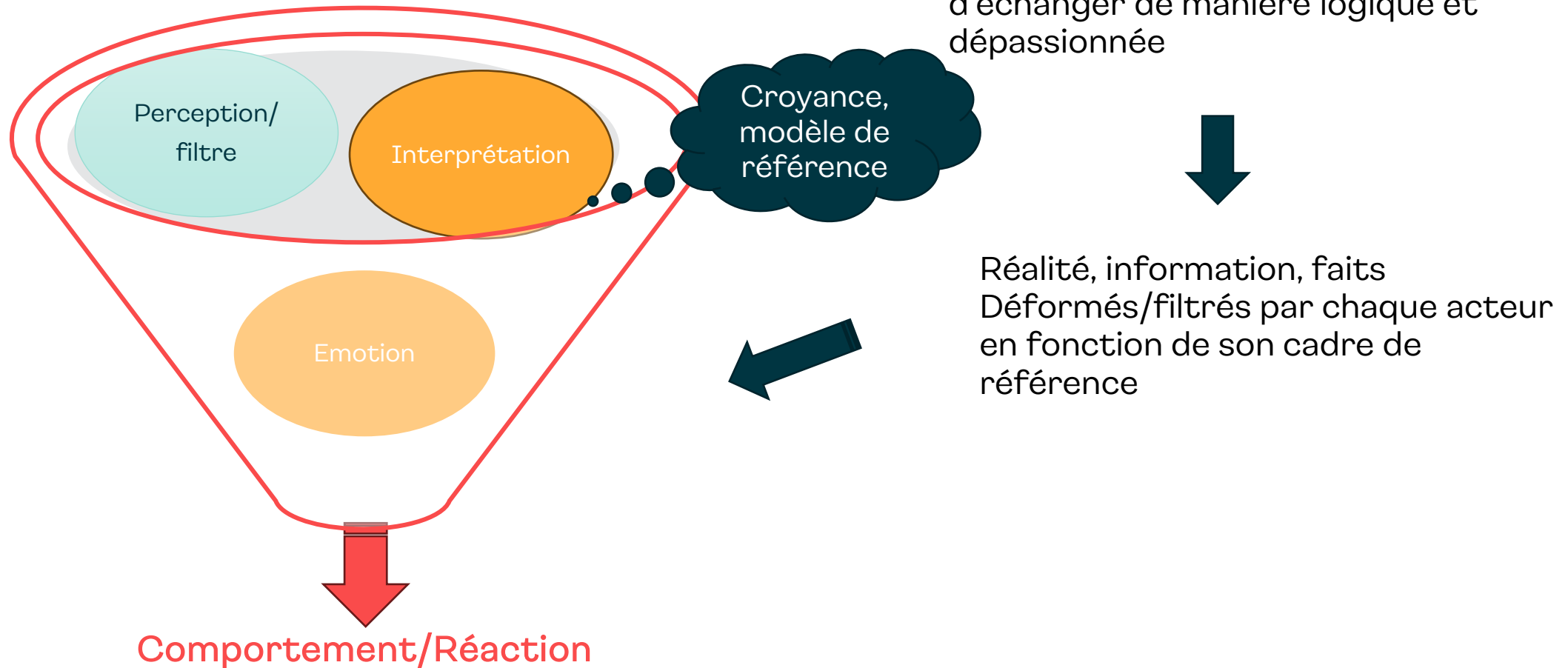
ÉMOTIONNEL et RELATIONNEL

touche la personne dans son identité

+

IRRATIONNEL

impacte la capacité de raisonner et d'échanger de manière logique et dépassionnée



LE CONFLIT : définition et impact

Les différentes dimensions du conflit au travail



Comportementale

- Heurts de personnalités
- Divergences de valeurs

Technique

- Responsabilités de chacun mal définies
- Fiche de poste imprécise

Organisationnelle

- Conditions de travail
- Surcharge de travail
- Différence de charge de travail

Managériale

- Jalousie
- Rivalité

Historique

- Décisions passées mal vécu
- Anciens conflits

Personnelle

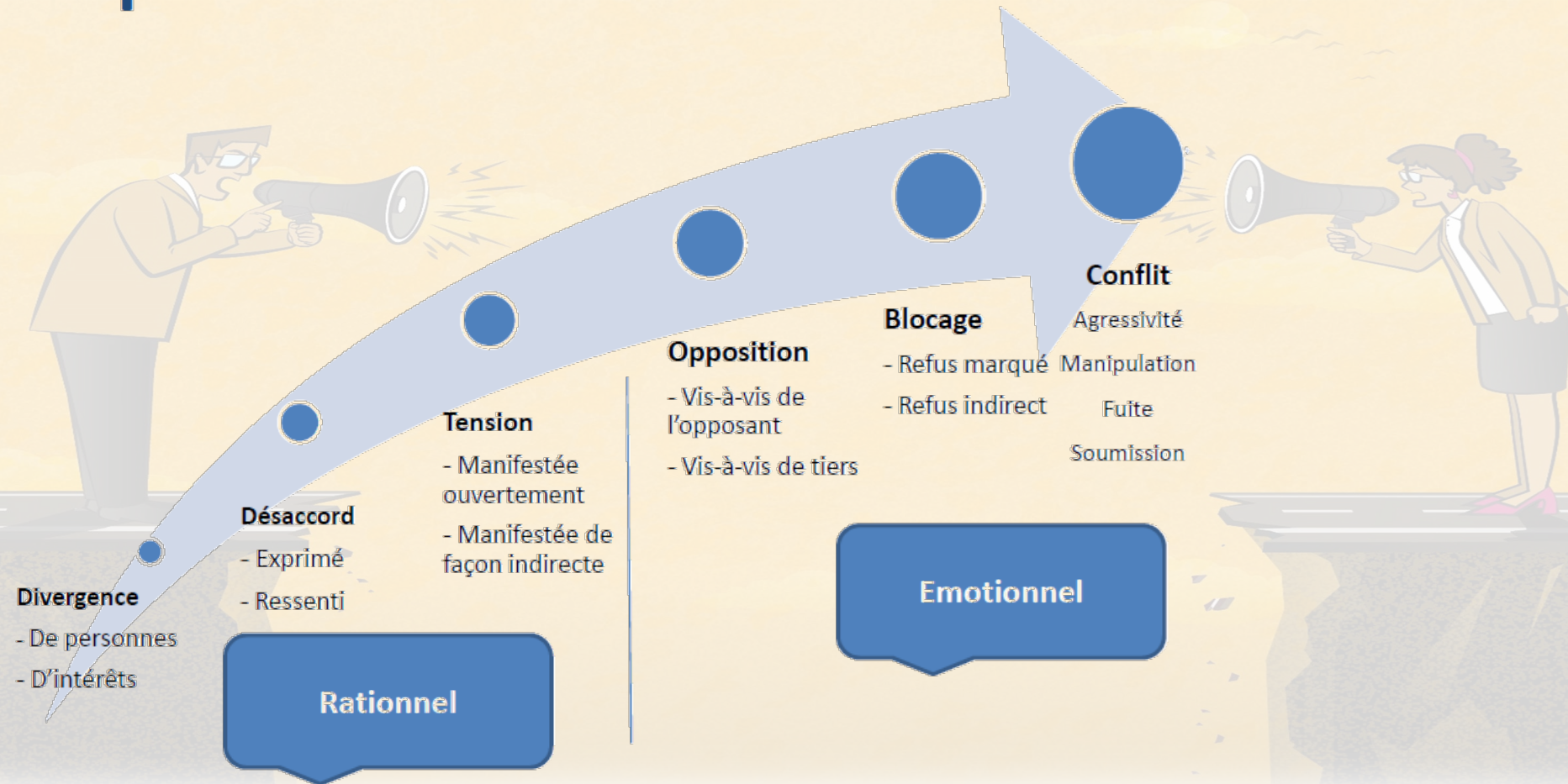
- Réveille des situations vécues dans la sphère personnelle

multi factoriels



LE CONFLIT : définition et impact

Les phases d'évolution d'un conflit



LE CONFLIT : définition et impact

Les différentes répercussions

Sur les agents:

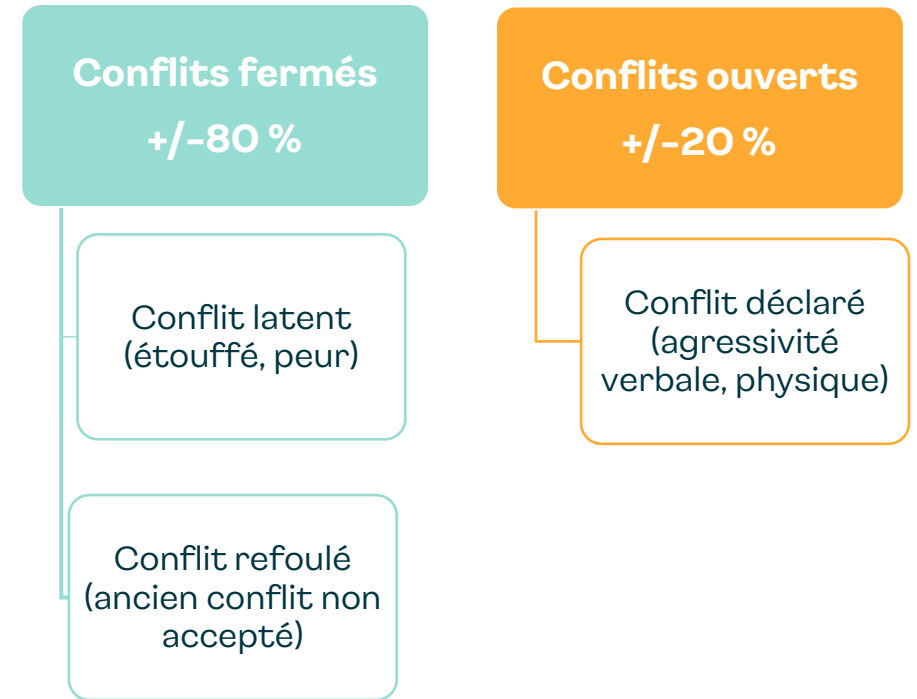
- ☉ affecte leur santé

Sur le collectif de travail:

- ☉ perturbe l'ambiance de travail (clans, rumeur)
- ☉ accroissement des actes de malveillance ou de violence au travail voire d'harcèlement moral (bouc émissaire/exclusion).

Sur la collectivité :

- ☉ accroît de l'absentéisme, le désinvestissement ;
- ☉ augmente le turn-over (démission, demande de changement de service, licenciement, inaptitude, départ en retraite anticipée) ;





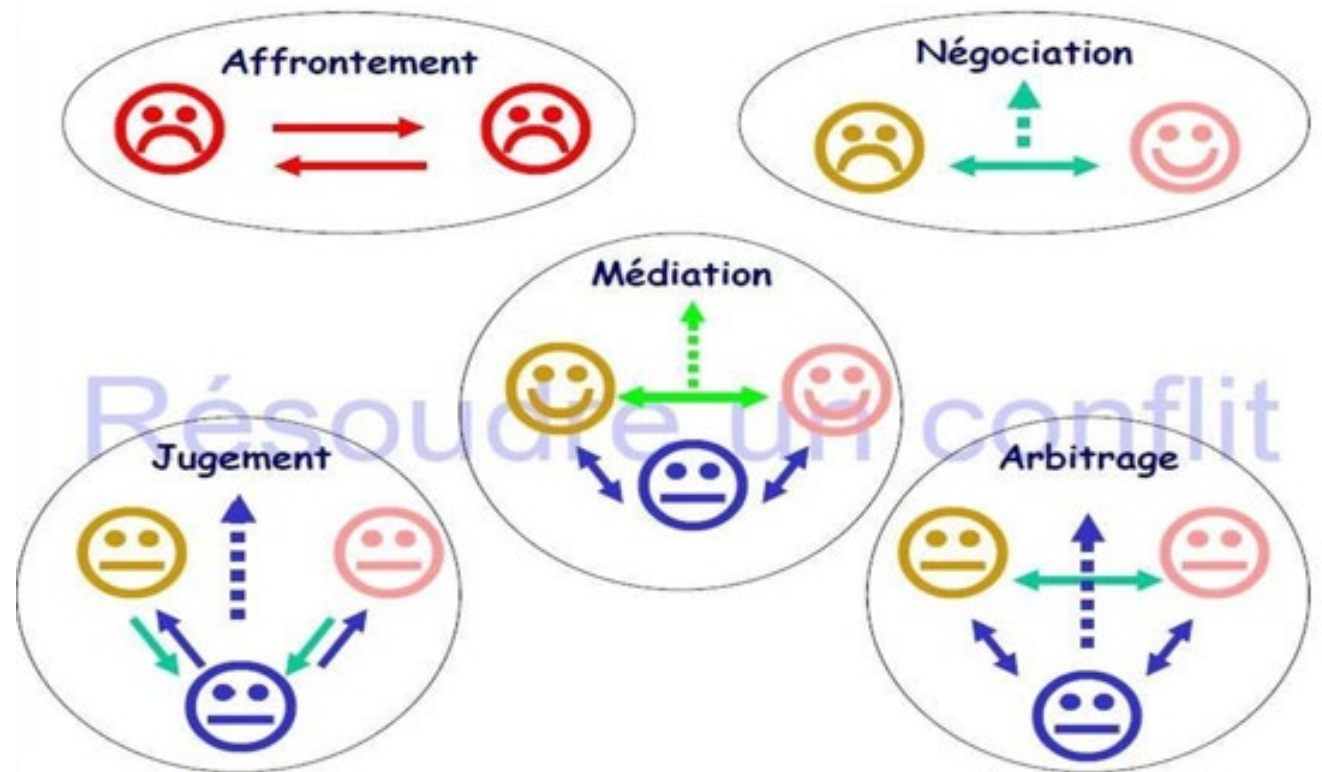
**Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale**
HÉRAULT

LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit



LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

Les différents modes de résolution du conflit



LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

Pourquoi faire appel à la médiation ?

Processus amiable



- Ⓢ faire évoluer l'image de chaque partie enfermée dans l'incompréhension, méfiance et agressivité
- Ⓢ rétablir un dialogue constructif, surmonter les différends
- Ⓢ faciliter la recherche d'une solution
- Ⓢ renouer une relation professionnelle

Médiateur

Intervention d'un tiers
NEUTRE, IMPARTIAL
et **INDÉPENDANT**



LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

Quel est le rôle du médiateur du CDG 34 ?

LE MÉDIATEUR EST GARANT DU RESPECT DE LA PAROLE DE CHACUN ET DE L'ÉCOUTE DE TOUS.

LE MÉDIATEUR EST TENU A LA CONFIDENTIALITE, AU SECRET ET DISCRETION PROFESSIONNELLE.

LE MÉDIATEUR EST INDEPENDANT, IMPARTIAL.

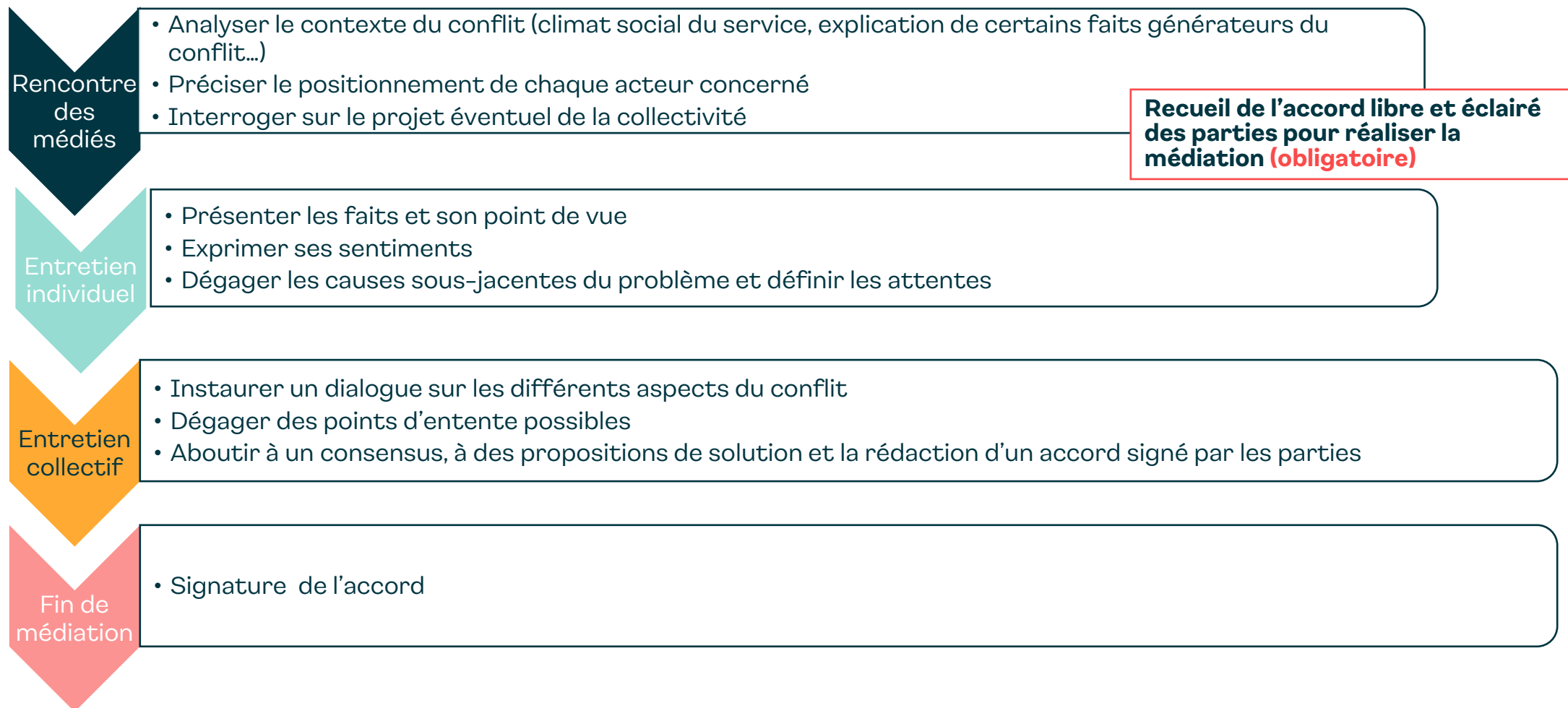
Le médiateur permettra aux parties de :

- ④ rétablir le dialogue et l'écoute mutuelle
- ④ confronter leurs points de vue , partager la vision, la perception, et l'émotion de l'autre sur la situation, le désaccord, le conflit vécu
- ④ comprendre ce qui a généré le conflit ;
- ④ trouver LEUR solution au conflit amiable, acceptable et viable pour chacune des parties.



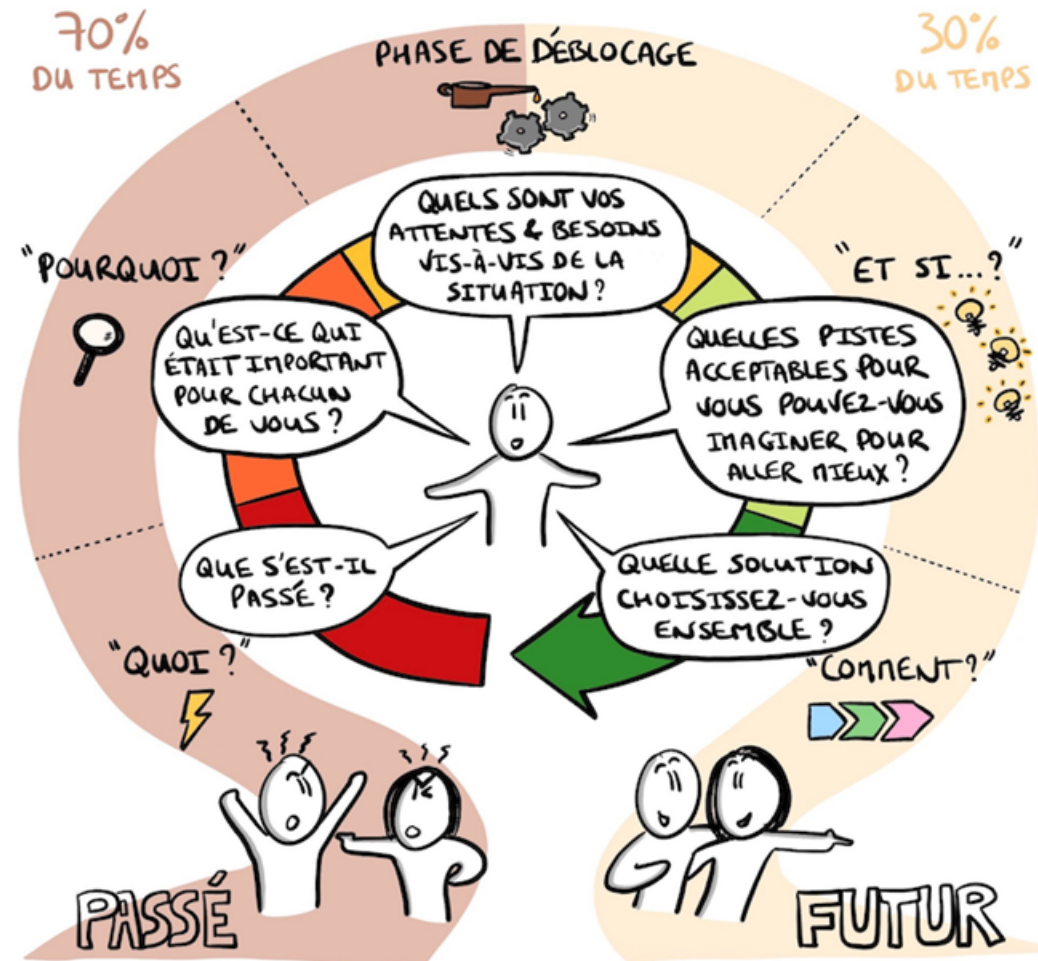
LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

Comment se déroule une médiation ?



LA MEDIATION : un outil pour sortir du conflit

Comment se déroule une médiation ?





Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale
HÉRAULT

LA MEDIATION : une mission du CDG 34



LA MEDIATION : une mission du CDG34

Les deux types de médiation proposés par le CDG 34

La médiation
interpersonnelle

Objectif : rétablir un dialogue constructif, prévenir l'escalade des tensions et favoriser un fonctionnement serein au sein des services.

Adhésion : convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels

Les médiations
juridiques

Objectif : aboutir à un accord à l'amiable sans avoir besoin de passer devant un juge, régler rapidement et à moindre coût certains litiges avec les agents

- Ⓢ Médiation Préalable Obligatoire (MPO)
- Ⓢ Médiation à l'initiative du juge
- Ⓢ Médiation à l'initiative des parties (médiation conventionnelle)

Adhésion : convention d'adhésion à la mission de médiation préalable

Loi n° 2021-1729 du 22 /12/2021
Décret n° 2022-433 du 25/03/2022

LA MEDIATION : une mission du CDG34

Les médiations
juridiques

Médiation Préalable Obligatoire - MPO

Mise en œuvre **obligatoire** de la médiation **avant tout contentieux juridique** pour les agents dont l'employeur a signé la **convention avec le CDG 34**

Intervention du médiateur uniquement dans les **7 cas de décisions administratives individuelles défavorables** concernant :

- ⊗ la rémunération ;
- ⊗ les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés ;
- ⊗ la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- ⊗ le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
- ⊗ la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ⊗ les mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés (aménagement pour assurer l'accès ou le maintien du poste aux travailleurs handicapés) ;
- ⊗ l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales.

LA MEDIATION : une mission du CDG34

Les médiations juridiques

Médiation à l'initiative du juge

Lorsqu'un tribunal est saisi d'un litige, le président de la formation de jugement peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci.



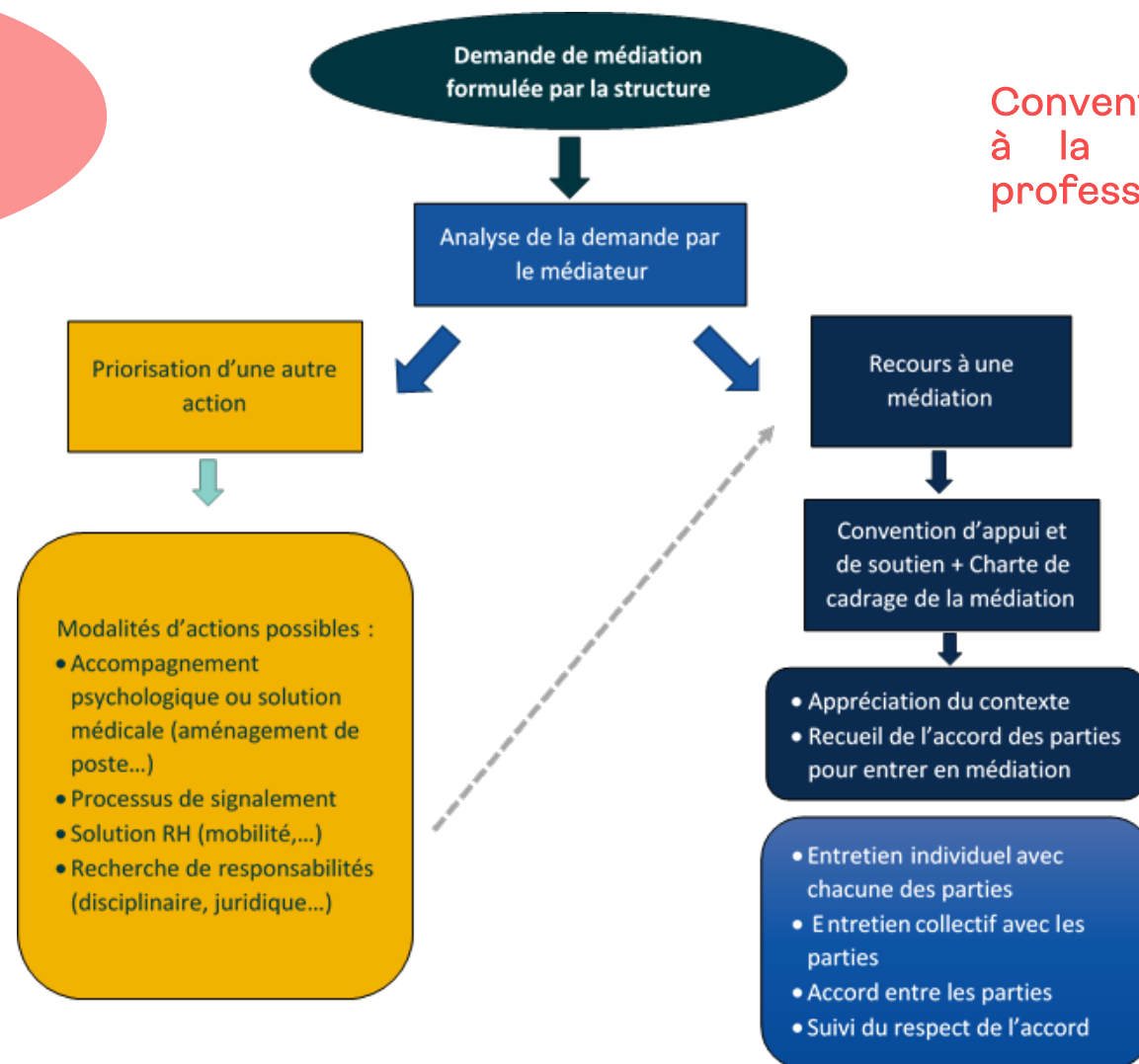
Médiation à l'initiative des parties (médiation conventionnelle)

en dehors de toute procédure
juridictionnelle

Hors 7 champs de la MPO et à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

LA MEDIATION : une mission du CDG34

La médiation
interpersonnelle



Convention d'appui et de soutien
à la prévention des risques
professionnels

LA MEDIATION : une mission du CDG34

Comment contacter le médiateur du CDG 34 ?



Médiatrice du CDG 34 :

Régine Cretté – Mission prévention

Par courriel : mediation@cdg34.fr

Par téléphone : 04 30 63 30 08

Le médiateur du CDG 34 est diplômé et respecte les principes de déontologie des médiateurs.



**Centre de Gestion
de la Fonction
Publique Territoriale**
HÉRAULT

Merci de votre attention.

Des questions ? N'hésitez pas !