



# La lettre des acteurs en santé et sécurité au travail

## Dans ce numéro

<b>01</b> - Calendrier	p.2
<b>02</b> - Mot d'Alain MANO	p.2
<b>03</b> - Nouvelle campagne de sensibilisations territorialisées	p.3
<b>04</b> - Risque électrique : AIPR et habilitations électriques	p.4
<b>05</b> - Risque de sédentarité : la position debout prolongée	p.4
<b>06</b> - Vague de froid : les obligations de l'employeur	p.4
<b>07</b> - Témoignage : SIVU Bordeaux-Mérignac	p.5
<b>08</b> - Zoom mission expérimentale CDG33 : les espaces de discussion sur le travail	p.6



Dans un contexte marqué par de nombreux changements légaux et une carence accrue en médecins du travail, l'année 2024 a été riche en défis.

La structuration du service en pluridisciplinarité, autour de son offre socle et complémentaire, progresse chaque jour grâce à l'engagement des équipes et à l'arrivée de nouveaux médecins et infirmières. En 2025, cette organisation sera finalisée avec la rédaction d'un projet de service pluriannuel.

La mobilisation sans précédent des agents territoriaux a permis d'accroître la participation aux sensibilisations territorialisées, renforçant ainsi l'engagement collectif pour un environnement de travail plus sûr. Le service se concentre sur l'accompagnement des acteurs de terrain, notamment les assistants de prévention et les services RH, à travers des conseils, des sensibilisations et un appui structuré.

Un pas décisif a été franchi dans la gestion des risques professionnels avec l'acquisition du module "Document Unique" (DU) d'AGIRHE RH, permettant aux collectivités adhérentes de gérer leur DU et leurs plans de prévention en toute autonomie. Ce service, sans frais d'acquisition ni de licence, est financé en partie par le CDG33.

La modernisation des outils se poursuit avec le déploiement d'un portail collaboratif facilitant la prise de rendez-vous médicaux et la gestion des effectifs. En 2025, le passage à la version 5 du logiciel métier viendra compléter ces évolutions numériques.

La veille sanitaire et la traçabilité des expositions professionnelles resteront des missions clés, appuyées par des rapports réguliers diffusés via la lettre des acteurs. Les efforts porteront également sur des sensibilisations et enquêtes autour d'enjeux majeurs : les troubles musculosquelettiques, principal facteur de sinistralité, et les risques psychosociaux, en forte croissance dans les maladies professionnelles.

À l'aube de cette nouvelle année, le CDG33 et le service SPST réaffirment leur engagement pour la sécurité et le bien-être au travail, avec le soutien de ses partenaires.

Je vous souhaite, à vous et à vos proches, une excellente santé et une très belle année 2025.



**Alain MANO**

Membre du bureau délégué  
Conseiller communautaire de  
la COBAN

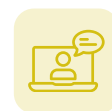
## Janvier à mars 2025




28/01, 25/02 et 25/03 : Réunions du CST - FSSSCT pour les collectivités relevant du Centre de Gestion

08/01, 22/01, 05/02, 19/02, 05/03, 19/03 et 02/04 : Conseil médical en formation restreinte

08/01, 05/02, 05/03 et 02/04 : Conseil médical en formation plénière (collectivités affiliées)





### CNFPT

30/01 : Prévention des risques professionnels liés aux fortes chaleurs : l'exemple de La Rochelle 

### PREVENTICA

21/01 : Alcool : comment prévenir les ADDICTIONS en milieu professionnel ? 

28/01 : Mission HANDICAP : sensibiliser, accompagner, intégrer, prévenir : L'humain au cœur du système ! 

30/01 : QVT des salariés en perte d'AUDITION : appareillage et aménagement sonore des espaces 

### INRS

Programmation à venir  
Replays : 

# Venez participer aux actions de sensibilisations territorialisées

En 2025, le CDG33 et le service SPST renforcent leur engagement en organisant des matinées de sensibilisation au plus près des territoires. Ces sessions, réservées aux collectivités adhérant à l'offre de prévention et santé au travail, permettent d'inscrire jusqu'à 3 agents par thématique. En petits groupes de 15 à 20 personnes, ces ateliers de 1h30 favorisent des échanges de qualité tout en limitant les déplacements.

## Quatre thématiques pour répondre à vos préoccupations

Ces matinées seront organisées autour de quatre ateliers interactifs et pratiques :



- Le **risque routier** : adoptez les bons réflexes pour la sécurité sur la route.



- Le **diagnostic des risques psychosociaux (RPS)** : identifiez et prévenez ces risques grâce à des outils simples et efficaces.



- Le **maintien dans l'emploi** : découvrez les dispositifs disponibles pour accompagner les agents dans des situations complexes.



- L'**offre de service SPST et rôle du médecin du travail** : familiarisez vous avec notre accompagnement, et obtenez des informations sur les rôles du médecin du travail et du médecin agréé, des infirmières en santé au travail, ...

## Pourquoi participer ?

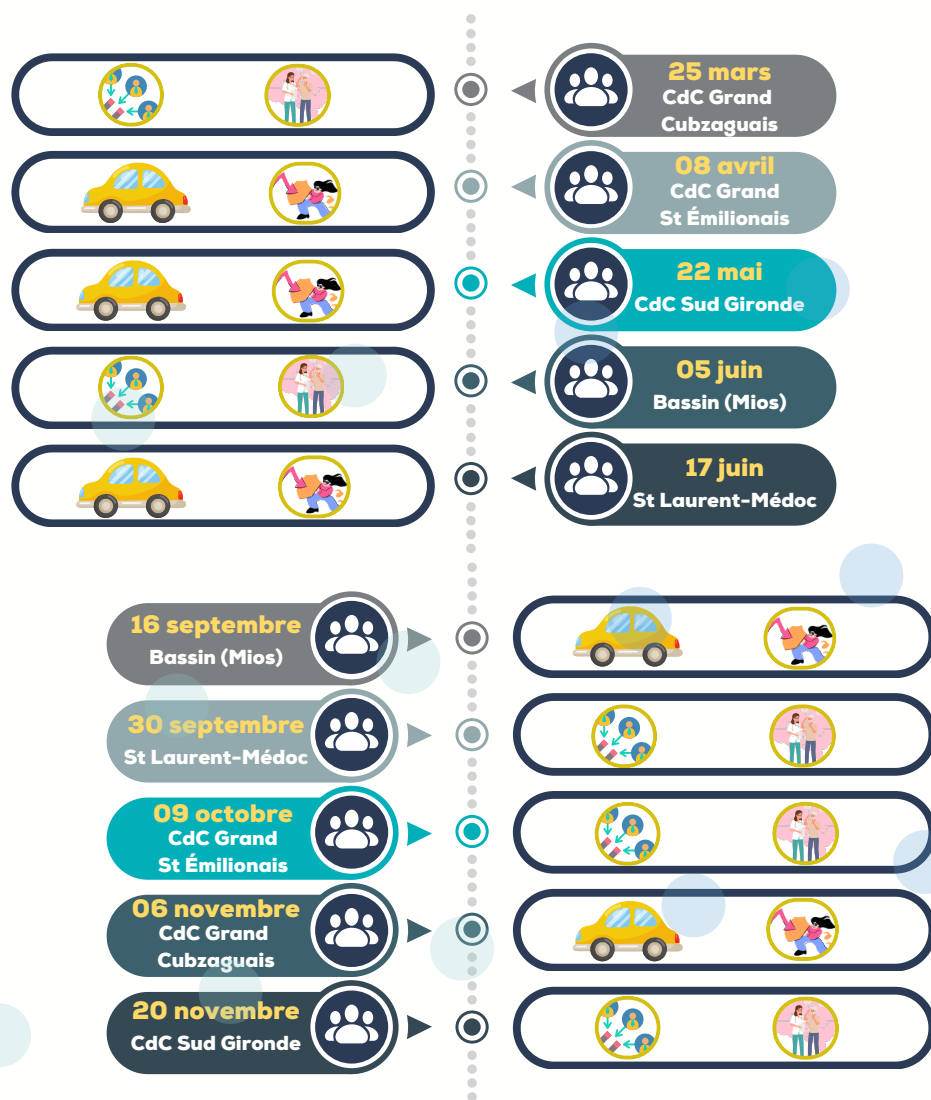
- ☛ Des experts à votre écoute : posez vos questions directement à nos intervenants spécialisés.
- ☛ Un format participatif : des ateliers concrets pour repartir avec des solutions adaptées à vos problématiques.
- ☛ Une occasion unique de se rencontrer : tissez des liens avec d'autres acteurs locaux en santé et sécurité au travail.

## Un moment d'échange et de convivialité

Ces matinées offriront un cadre d'échange privilégié, propice à des discussions constructives et au partage d'expériences, dans une ambiance à la fois conviviale et professionnelle.



**Vous pouvez vous inscrire dès à présent en cliquant ci-après : [INSCRIPTIONS](#)**



## Risque électrique : AIPR et habilitations électriques, quelles obligations ?



Les interventions à proximité des **réseaux électriques** (aériens, souterrains, subaquatiques) requièrent une vigilance particulière pour prévenir les accidents. Deux dispositifs réglementaires encadrent ces situations : l'**AIPR** (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux) et l'**habilitation électrique**.

L'**AIPR**, obligatoire pour certains salariés (**conducteurs d'engins, surveillants de travaux...**), est délivrée par l'**employeur** après vérification des **compétences** du travailleur. Ces compétences doivent être attestées par un **diplôme, certificat ou qualification professionnelle**.

L'**habilitation électrique**, quant à elle, s'applique dès qu'une intervention s'effectue dans un **environnement électrique**, notamment au-delà des **distances de sécurité**. À ce jour, aucune des deux obligations ne dispense de l'autre.

Toutefois, des évolutions réglementaires sont entrées en vigueur en décembre 2024. Désormais, la réussite à l'**examen AIPR** pourra satisfaire l'obligation de **formation théorique** pour l'**habilitation électrique**. Mais attention, la **formation pratique** reste indispensable.

Pour les collectivités, cela implique de s'assurer du respect des **deux obligations**, par exemple pour des travaux près de câbles souterrains, où **AIPR** et **habilitation** (type HFBF) sont requises.

Ces changements soulignent l'importance de la **formation continue** pour garantir la sécurité des agents.

## La prévention du risque de sédentarité : Attention à la **position debout prolongée**



L'exposition prolongée à des postures sédentaires accroît le risque de pathologies cardiovasculaires. Contrairement à une idée reçue, rester debout mais statique n'est pas une solution idéale. Une étude menée par des chercheurs de l'université de Sydney et du CHU d'Amsterdam a suivi 83 000 adultes grâce à des capteurs accéléromètres, révélant des résultats surprenants.

### Risques cardiovasculaires et troubles circulatoires

L'étude confirme que rester assis plus de 10 heures par jour est un facteur de risque majeur de maladies cardiovasculaires (coronaropathies, AVC, insuffisance cardiaque). En revanche, le temps passé debout mais immobile ne réduit pas ces risques et peut même favoriser des troubles circulatoires graves : varices, ulcères veineux, ou encore insuffisance veineuse chronique.

### Quelle posture adopter ?

Les chercheurs appellent à repenser les stratégies actuelles, souvent axées sur la substitution du temps assis par du temps debout. L'EU-Osha préconise d'alterner les postures en respectant une répartition équilibrée :

- 60 % assis,
- 30 % debout,
- 10 % en mouvement (marche ou cyclisme).

Éviter de rester debout plus d'une heure d'affilée ou plus de 4 heures par jour est essentiel pour limiter les effets négatifs de la sédentarité prolongée.

## Vague de froid : les obligations de l'employeur en FPT



Face au grand froid, l'employeur public doit répondre à son obligation de sécurité au travail, en prenant des mesures adaptées pour protéger les agents territoriaux exposés. En l'absence de protections suffisantes, les risques incluent hypothermie, troubles musculosquelettiques (TMS), gelures, ou encore une mauvaise irrigation sanguine.

### Mesures préventives essentielles

Pour limiter ces risques, plusieurs actions sont indispensables :

- Adapter l'organisation du travail en fonction des conditions climatiques ;
- Informer les agents sur les bonnes pratiques en cas de froid intense ;
- Fournir des équipements adaptés : gants, vêtements isolants, chaussettes, bonnets, etc. ;
- Planifier les tâches extérieures en tenant compte des prévisions météo ;
- Organiser des pauses fréquentes et limiter le temps en zone froide ;
- Mettre en place des dispositifs de chauffage localisés ;
- Former aux gestes de premiers secours en cas d'urgence.

### Chutes de neige et absences

En cas d'intempéries, l'absence ou le retard d'un agent, dû à des routes impraticables, ne constitue pas une faute. Pour gérer ces situations, l'employeur peut organiser une récupération des heures perdues (dans la limite de 1 heure par jour et 8 heures par semaine).



**SIVU Bordeaux-Mérignac**



**Florian CUNY**

Responsable Ressources Humaines et Secrétariat Général

**Sonia ABDI**

Responsable Adjointe Ressources Humaines et Secrétariat Général

↳ 120 agents

*Cuisine centrale qui conçoit, produit et livre des repas, en liaison froide, sur 210 sites des villes de Bordeaux et Mérignac à destination des élèves primaires et maternelles, seniors en foyer, bénéficiaires du portage à domicile et personnels communaux.*

**Pourquoi avez-vous sollicité le CDG33 pour réaliser ces espaces de discussion sur le travail ?**

Lors de la livraison de repas, nos agents chauffeurs-livreurs ont été confrontés à des situations dangereuses, incluant des agressions physiques et verbales. Ces incidents, facteurs de Risques Psycho-Sociaux (RPS), peuvent aussi exacerber les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). Pour éviter qu'ils ne se reproduisent, nous avons mis en place des mesures de prévention adaptées, malgré la variabilité des contextes (lieu, heure de livraison, etc.).

Nous avons renforcé la prévention primaire en favorisant les livraisons dans des zones sécurisées et développé une prévention secondaire avec un espace d'échange où les agents partagent leurs ressentis et expériences. Cela vise à renforcer le collectif de travail en permettant à chacun d'acquérir des outils pour mieux gérer ses défis.

Pour ce faire, nous avons sollicité l'équipe pluridisciplinaire du CDG, mobilisant leurs experts en ergonomie et psychologie du travail.

**Prévenir ensemble, renforcer le collectif, bâtir la résilience !**

**Comment avez-vous vécu la manière dont cette intervention a été menée ?**

L'accompagnement du CDG a été très structuré. Avant de lancer la collaboration, plusieurs réunions de cadrage ont permis de clarifier nos attentes. Malgré une formulation initiale du besoin parfois imprécise, le CDG a su comprendre les spécificités de nos métiers et proposer une méthodologie adaptée.

La mise en place du groupe de parole a été particulièrement réussie : il s'est formé rapidement et a fonctionné tout au long de la démarche. Les agents volontaires ont apprécié la neutralité d'une intervention externe, qui a favorisé une libération de la parole. Ils ont ainsi pu devenir acteurs de l'amélioration de leurs conditions de travail.

**Quelles ont été les principales difficultés rencontrées ?**

La difficulté principale résidait dans l'organisation : trouver des créneaux et des espaces dédiés à cette démarche RPS. La collectivité a dû montrer une réelle volonté pour maintenir cette initiative, sans quoi plusieurs réunions auraient pu être annulées.

Un point perfectible a été l'absence de temps d'observation en conditions réelles, à cause des contraintes horaires des réunions. Malgré tout, la ligne hiérarchique s'est mobilisée pour maintenir ces espaces de discussion, ce qui est un défi dans une collectivité majoritairement orientée vers des métiers techniques.

**Quels ont été les résultats de cette intervention sur le collectif de travail concerné et en quoi cette manière d'intervenir est-elle innovante ?**

L'innovation majeure de cette démarche réside dans le fait que les agents ont été placés au centre du processus. Ils ont pris conscience de l'importance d'échanger, aussi bien entre eux qu'avec leur hiérarchie, dans un cadre bienveillant.

Le comité de pilotage (hiérarchie, RH et cellule prévention) a joué un rôle essentiel en cadrant l'intervention au départ et en affirmant la volonté de l'établissement. Cependant, ce sont les agents qui ont animé les espaces de discussion et proposé des solutions concrètes.

Ces échanges ont permis de faire émerger de nombreuses pistes d'amélioration, aussi bien matérielles qu'organisationnelles, qui sont actuellement à l'étude pour être mises en œuvre. Suivant les recommandations des intervenants du CDG, nous continuons aujourd'hui à organiser ces espaces d'échange pour pérenniser la démarche et améliorer durablement les conditions de travail.

# Zoom sur une mission expérimentale réalisée par le CDG33 : Les espaces de discussions sur le travail (EDT)



## Vers une amélioration continue et concertée des conditions de travail

Dans le cadre de notre accompagnement des collectivités, nous avons lancé une mission expérimentale innovante : les espaces de discussions sur le travail.

Ces espaces offrent un cadre structuré et collaboratif permettant aux agents, encadrants, et autres parties prenantes de se réunir pour discuter de leur expérience de travail. L'objectif est clair : mieux comprendre les enjeux du quotidien, les règles de métier, le sens des missions, mais aussi les ressources et contraintes rencontrées.

## Un cadre co-construit pour des échanges fructueux

Les échanges s'organisent autour de la parole, vecteur principal de cette démarche. Afin de garantir des discussions productives et bienveillantes, un cadre et des règles sont co-construits avec les participants dès le départ.

Ces espaces de discussions sont conçus pour aller au-delà des discussions théoriques : ils visent à produire des propositions concrètes d'amélioration ou des décisions sur la manière de travailler. L'innovation réside dans leur intégration à l'organisation du travail, transformant ces moments d'échange en véritables leviers opérationnels.

## Des résultats au service du collectif et de l'organisation

Les premières expérimentations montrent des résultats prometteurs :

- Renforcement du collectif de travail grâce à une dynamique d'échanges constructifs.
- Pistes concrètes d'amélioration pour optimiser les pratiques professionnelles.
- Valorisation des agents en les impliquant directement dans la réflexion et la résolution des problématiques.

Ces espaces sont une réponse aux défis du terrain : ils mobilisent l'intelligence collective tout en renforçant la motivation et l'engagement des agents.

## Pourquoi adopter cette démarche ?

- Soutenir l'engagement des agents : en leur offrant une voix sur leur travail.
- Améliorer les conditions de travail : en identifiant des solutions issues directement du terrain.
- Renforcer le collectif : par des échanges collaboratifs et constructifs.

### Ce que c'est



**Pose de mots sur son vécu au travail, partage de son expérience de travail, énonciation de situations concrètes, analyse collective des difficultés, identification des difficultés dans le travail, proposition d'améliorations collectives, facilitation du travail de traduction des prescriptions (managers), ...**

### Ce que ce n'est pas



**Un recueil de plaintes, un espace de négociation ou de revendication, un espace descendant, un espace sans cadre ou règles, un lieu de règlement de comptes, un échange sur les personnes, l'expression de conflits interpersonnels, ...**

*N'hésitez pas à nous solliciter pour tout renseignement*



**Centre de Gestion de la Fonction Publique  
Territoriale de la Gironde**  
Immeuble HORIOPOLIS  
25 rue du Cardinal Richaud  
CS 10019  
33049 Bordeaux cedex



05 56 11 94 31



[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)



LinkedIn



**Direction Santé et Sécurité au Travail**



[spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr)