



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat
Général**

Note d'orientations ministérielles

Santé, sécurité et conditions de travail

2023

Avant-propos

La mise en place des Comités sociaux d'administration (CSA) et de leur formation spécialisées (FS) qui s'appliquera à compter 1er janvier 2023 est porteuse de profonds changements tant dans l'organisation que dans les pratiques des politiques de prévention. La mise en place des CSA directionnels et des CSA de réseaux renforce la nécessité de fixer des orientations ministérielles communes en association étroite avec les directions.

Les ministères économiques et financiers ont développé depuis de nombreuses années une politique ambitieuse en matière de santé et sécurité au travail. Des moyens financiers et humains importants associés à cette politique ont permis de concourir à la mise en place d'une vision partagée de la prévention par toutes les directions du ministère.

Cette politique s'appuie sur des orientations construites en concertation avec les acteurs directionnels et les représentants des personnels, sur des outils mutualisés et des réseaux d'acteurs spécialisés (médecins du travail, infirmiers, ergonomes, inspecteurs santé et sécurité au travail, animateurs de la politique ministérielle de prévention, assistants régionaux à la médecine de prévention, assistantes de service social) répartis sur tout le territoire. Le maintien de cette dynamique est nécessaire et l'évolution de la cartographie des instances de dialogue social doit être l'occasion de conforter la politique ministérielle en matière de SSCT autour des axes suivants :

- la définition d'orientations communes à l'ensemble des directions visant à faire progresser de manière homogène la culture de la prévention au sein du ministère ;
- la mise en place de la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels facilitée par la mise en œuvre d'une méthodologie ministérielle et le déploiement d'une application informatique commune ;
- l'organisation de formations SSCT réglementaires : formation des assistants de prévention des directions, formations de membres de CSA, formations obligatoires organisées pour plusieurs directions locales et financées sur crédits locaux SSCT : formation « sécurité incendie » (évacuation, maniement des moyens d'intervention...), habilitations particulières pour certains agents intervenant sur des postes à risques (habilitation électrique...) ;
- l'animation et le développement des réseaux d'acteurs experts de la SST (ISST, médecins, infirmiers, assistants de service social, ergonomes, APMP...) notamment en matière de conseil, de formation et de soutien.

La poursuite du développement de la culture ministérielle de prévention constitue un enjeu qui dépasse les obligations réglementaires dont elle découle. Dans une période marquée par la transformation du travail, la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent d'approfondir une réflexion fondée sur la réalité et la diversité des situations de travail.

L'élaboration des mesures de prévention doit être conduite dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs au service d'une organisation du travail qui prenne en compte les enjeux de santé.

Une vigilance particulière doit être maintenue sur la prévention et le traitement des événements graves. Dans cette optique des travaux seront lancés en 2023 par le CSA ministériel et les directions pour enrichir les procédures et les supports de prévention dans ce domaine.

Le dialogue social qui est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention trouvera toute sa place dans le nouveau cadre qui sera mis en place le 1^{er} janvier 2023.

La Secrétaire Générale,



Anne BLONDY-TOURET

Les Orientations 2023

1- Conforter la politique ministérielle dans le cadre de la mise en place des Comités sociaux d'administration et des formations spécialisées

➤ Le fonctionnement des instances

Un règlement intérieur est établi sur la base du règlement type fixé par le ministre chargé de la fonction publique après avoir fait l'objet d'une concertation au niveau ministériel. Après avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée du comité et de la formation spécialisée de site ou de service qui lui sont rattachées, il sera arrêté par le président du comité social d'administration.

Conformément au décret [n°1427-2020 du 20 novembre 2020](#), la FS dispose d'une compétence générale et spécialisée en matière de santé sécurité et de conditions de travail. Elle est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle est réunie pour examiner le document unique (DU) et rendre un avis sur le programme annuel de prévention (PAP) ainsi que sur toutes les questions nécessitant une expertise approfondie en matière de SSCT.

Les acteurs ministériels de prévention (médecins du travail, infirmiers, inspecteurs santé sécurité au travail, assistants de service social, APMP) participent aux réunions de la FS et peuvent éclairer de leurs analyses et de leurs avis les directions locales dans la mise en œuvre de mesures de prévention. Les acteurs de prévention ministériels (Médecins du travail, infirmiers Inspecteurs santé sécurité au travail, assistants de service social) seront invités à participer aux réunions des formations spécialisées.

Lorsque le CSA est chargé d'examiner des projets de restructuration, ou est directement saisi d'une question relevant de la consultation obligatoire de la FS en application des dispositions de l'article 77 du décret n°1427-2020, les acteurs de prévention ministériels sont destinataires des ordres du jour et des documents préparatoires de l'instance et sont invités à y participer.

Pour l'exercice de leur mandat, les représentants titulaires et suppléants qui siègent en CSA et en FS bénéficient des autorisations spéciales d'absence (ASA) prévues par l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982.

Par ailleurs, en application de l'article 95 du décret n°1427-2020, les membres titulaires et suppléants de la FS bénéficient, pour l'exercice de leurs missions mentionnées au chapitre II du titre III du décret, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par [l'arrêté conjoint du 15 juin 2022](#) du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget. Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum. Ils peuvent également bénéficier des autorisations d'absence pour leur participation aux enquêtes dans les conditions prévues à l'article 96 du décret du 20 novembre 2020

Au regard de la charge particulière des représentants siégeant au sein des FS, qui nécessite un important travail de préparation, les frais de déplacement des suppléants, liés aux autorisations spéciales d'absence (ASA) prévues par l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982, seront pris en charge afin de leur permettre d'assister aux séances de travail aux côtés des titulaires.

Une circulaire ministérielle viendra préciser ces éléments.

➤ Des crédits dédiés aux politiques SSCT et aux mesures de prévention

Des crédits, gérés par le SG et dédiés à la santé sécurité et aux conditions de travail sont identifiés en loi de finances. Conformément à la doctrine ministérielle, l'emploi de ces crédits sont fondés sur des critères

de complémentarité, d'urgence et d'exemplarité. Ils doivent permettre de financer les grandes orientations de la politique SSCT fixées dans la note annuelle d'orientation ainsi que des opérations d'initiative locale (actions de formation et aménagement de postes notamment, mesures de prévention locales) de manière à renforcer la cohérence, l'efficacité et la visibilité des dépenses. En restant dans le cadre des critères établis, ces crédits peuvent également financer des mesures actées dans les plans de prévention.

La dotation globale pour 2023 est maintenue au même niveau que 2022 mais les crédits sont répartis en 3 niveaux :

- chaque FS est dotée d'une enveloppe calculée au prorata des effectifs sur la base d'un montant forfaitaire par agent, et d'un plancher de crédits permettant de garantir une dotation minimale pour les instances couvrant de faibles effectifs ;
- une enveloppe mutualisée est destinée à financer des actions de formation et de prévention répondant aux besoins des directions locales ;
- une enveloppe nationale est mise à disposition de la FS ministérielle pour les grands projets. Elle intègre aussi un droit de tirage pour des projets directionnels nationaux ou locaux. Les FS des CSA de réseau peuvent bénéficier du financement de projets nationaux directionnels destinés à améliorer les conditions de travail et la prévention par cette enveloppe.

Les principes actuels de gestion déconcentrée, qui s'appuient sur les besoins du terrain, en lien avec les instances de dialogue social sont maintenus. Ainsi, les crédits ministériels sont mis à la disposition du Président de l'instance qui recueille l'avis de la FS sur les mesures à financer dans le cadre de son programme d'interventions. S'agissant de l'enveloppe de crédits mis à la disposition des instances locales, le budget est préparé par les animateurs de la politique ministérielle de prévention (APMP) en liaison avec les directions concernées. La programmation des dépenses fait l'objet, en début d'année, d'une présentation en FS, et le cas échéant en CSA.

Au niveau local, l'enveloppe mutualisée consacrée à la formation est gérée par les APMP pour le financement d'actions de formation en matière de santé sécurité et conditions de travail en mutualisant les besoins entre directions (annexe : exemples de formation SSCT).

Une fiche prévoyant les processus budgétaires et comptables sera adressée aux directions en appui de cette note d'orientations.

➤ **Un dispositif de formation pour accompagner la mise en place des nouvelles instances**

En application des dispositions du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Afin d'assurer la professionnalisation et le maintien d'un dialogue social de qualité sur les sujets SSCT, un dispositif de formation des membres des CSA et des FS sera mis en œuvre

Pour trois des cinq jours, la formation sera organisée par le secrétariat général, une première journée portera sur le cadre juridique, le fonctionnement et les attributions des instances, une présentation de la politique ministérielle et du rôle des acteurs de prévention. Puis deux jours animés par des acteurs de prévention seront consacrés aux compétences et moyens des FS et à l'élaboration des programmes de prévention. La première journée sera déployée au cours du premier trimestre 2023 afin d'accompagner la mise en place des instances, les deux autres journées à partir du second semestre 2023.

Pour les deux jours restant, les représentants du personnel, membres des FS bénéficient du congé pour formation prévue à l'art. 7 bis de l'art. 34 de la loi 84-16. Cette formation est assurée par un organisme agréé.

Afin de tenir compte de la mise en place des nouvelles instances de dialogue social, et au titre de la première mandature, les représentants du personnel, membres du comité social d'administration qui ne siègent pas en formation spécialisée, pourront également bénéficier de deux jours de formation sans que cela leur ouvre droit au congé pour formation professionnelle prévu à l'art. 7 bis de l'art. 34 de la loi 84-16. L'administration leur accordera à ce titre deux jours d'autorisations d'absence et assurera la prise en charge de leurs frais de mission pour participer à ces formations.

Un guide de fonctionnement des nouvelles instances sera mis à disposition des directions courant 2023.

➤ **Un réseau d'appui à la mise en œuvre de la politique santé sécurité et conditions de travail auprès des directions**

Si la fonction de secrétariat de l'instance disparaît des compétences dévolues au Secrétariat général, l'expérience acquise, les compétences professionnelles développées, l'engagement des secrétaires animateurs dans l'animation de la politique ministérielle SSCT et dans la conduite du dialogue social se révèlent indispensables tant pour accompagner les directions au cours des premières années de la mise en place des CSA et des FS que pour maintenir et développer une offre d'expertise cohérente et structurée permettant de consolider et de valoriser le portage de la politique ministérielle SSCT.

Une fonction d'animateur de la politique ministérielle de prévention (APMP) permettra d'apporter un appui et une animation auprès des directions, notamment des assistants de prévention.

Les APMP apporteront un appui et une animation aux directions, aux assistants de prévention et aux acteurs de prévention ministériels. Ils exerceront les missions principales suivantes :

- conseil et mise en œuvre d'actions de formation SSCT mutualisées et financées par l'enveloppe régionale de crédits auprès des correspondants des directions ;
- suivi de l'utilisation des crédits SSCT du programme 218 accordés aux CSA (rappel des critères d'utilisation, circuits comptables, suivi des dépenses et taux de consommation...);
- appui aux directions dans le fonctionnement des formations spécialisées (modalités d'exercice des missions de la FS, application du règlement intérieur...);
- accompagnement des directions via le réseau des AP dans la mise en œuvre des orientations nationales de la politiques SSCT (organisation de réunions d'animation et d'information, conseil sur des cas particuliers à la demande des AP) ;
- relais avec les acteurs de prévention.

Les APMP participeront aux formations spécialisées lorsque seront inscrits à leur ordre du jour des points relatifs à la note d'orientations ministérielles, aux actions de formation en SSCT et au financement de mesures de prévention par les crédits ministériels.

2- Prévenir les risques liés aux projets de réorganisation par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées

En mobilisant en amont l'expertise croisée des différents acteurs de prévention de SRH3 via le dispositif de veille et de soutien (DVS), les directions et les services peuvent mobiliser une communauté d'expertise et de compétences des acteurs locaux de prévention. C'est en intervenant le plus en amont possible sur les projets que les mesures de prévention primaires peuvent être privilégiées et être les plus efficaces. Les représentants en CSA sont informés de l'avis rendu et des suites données aux recommandations.

Les opérations envisagées dans le cadre de chaque projet de réorganisation feront l'objet d'une présentation aux acteurs de prévention le plus en amont possible et a minima au stade de l'avant-projet sommaire

Le [guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets](#) sera actualisé en 2023. Destiné à mesurer dans toutes leurs composantes les conséquences des projets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de manière à identifier des mesures de prévention

adaptées, le dossier d'impact est un outil commun pour les directions et les services, les acteurs de prévention, leur permettant, dans le cadre du DVS, d'adapter leurs préconisations aux situations individuelles et collectives, ainsi qu'aux représentants du personnel dans le cadre des instances. Les acteurs de prévention seront systématiquement invités aux Comités sociaux d'administration traitant de ces projets de réorganisation.

3- Développer une approche organisationnelle du télétravail

Après deux ans de mise en œuvre du télétravail dans les services, il apparaît indispensable de faire le point sur le fonctionnement du collectif en développant une approche organisationnelle du télétravail, il s'agit de :

- s'appuyer sur une démarche participative des agents à travers la mise en place d'espaces de discussion animés directement par l'encadrement ou par un tiers facilitateur formé à l'animation ;
- confronter le cadre du télétravail à la réalité du travail ;
- permettre aux agents de s'exprimer sur leur travail et de réfléchir collectivement à l'adaptation et à l'amélioration de l'organisation du travail ;
- pouvoir adapter le cadre, disposer de marges de manœuvre au niveau local pour ajuster les modalités d'organisation ;
- ajuster le fonctionnement du collectif de travail par une démarche de retours d'expérience.

Les [outils de diagnostic](#) conçus avec le concours de l'ANACT ont pour objet de permettre aux directions et services de conduire des bilans de leur organisation du travail en mode hybride, d'identifier et de mettre en œuvre des actions d'ajustement dans la cadre d'une approche organisationnelle du télétravail et sur la base d'espaces de discussion menés avec les agents.

Les risques liés au télétravail feront l'objet d'un point d'attention particulier dans le cadre de la campagne DUERP-PAP 2023.

Prévu dans le cadre du Plan santé travail interministériel, un guide méthodologique sur les espaces de discussion sur le travail (EDT) sera mis à disposition des directions et des services en 2023.

4- Poursuivre le développement de la culture de prévention par une politique de formation et d'information

Pour accompagner le développement de la culture de prévention, un programme d'actions de formation (ex : risque incendie, gestes qui sauvent, risques routiers, ...) sera porté localement par les APMP dans le cadre de l'offre de formation en matière de SSCT et auquel les FS pourront avoir recours en utilisant les crédits régionaux dédiés à cet effet.

Le module de sensibilisation à la SSCT de l'ensemble des agents sera actualisé et rediffusé.

Dans le cadre de la circulaire relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale dans la Fonction publique en date du 22 février 2022 et dans l'attente de la disponibilité du module en ligne interministériel d'information et de prévention sur la sensibilisation et la prévention destiné aux agents, la promotion de la santé mentale, à travers le déploiement des formations au secourisme en santé mentale, fera l'objet d'un échange au sein de la formation spécialisée ministérielle.

Enfin, des échanges seront engagés avec la MIDECA pour examiner la mise en place d'actions visant à prévenir et à lutter contre les addictions.

5- Renforcer le suivi des accidents de service, du travail et renouveler l'analyse préventive

Les données relatives aux accidents du travail et de service constituent, comme celles relatives aux maladies professionnelles, une source privilégiée d'informations pour la prévention des risques professionnels. Le kit d'analyse des accidents du travail et de service fournit aux assistants de prévention un cadre d'analyse et un outil de suivi des actions et recommandations mises en place. Il s'agit d'identifier ce qui, dans le travail, peut être à l'origine de la survenue de tels accidents ou maladies professionnelles pour mettre en place les mesures de prévention adéquates.

[\(Le kit d'analyse des accidents du travail\)](#)

6- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle des agents

Afin de lutter contre la désinsertion professionnelle et d'accompagner le retour à l'emploi des agents en raison de leur état de santé, il convient de porter une attention particulière aux personnes qui connaissent des absences prolongées dues à des problèmes de santé. La mobilisation des acteurs de prévention ministériels, en particulier les médecins du travail et assistants de service social, aux côtés des services RH et des managers de proximité, est indispensable afin que la reprise et le suivi de l'agent soient assurés dans les meilleures conditions possibles. Ils peuvent en effet conseiller et orienter les malades ou anciens malades pour résoudre les difficultés matérielles liées à leur retour à l'emploi, les informer de leurs droits statutaires mais aussi décider des dispositifs d'aménagement de poste nécessaires.

La délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle du Secrétariat général pilotera au cours du premier semestre 2023 l'actualisation des fiches réflexes existantes pour mieux accompagner ces situations, en lien avec les acteurs de prévention spécialisés et les services en charge des ressources humaines directionnels. Ces travaux feront l'objet d'une concertation avec les représentants des personnels.

7- Maîtriser le risque amiante :

Le guide de prévention de l'amiante dans les bâtiments, actualisé, sera diffusé en début d'année 2023 et fera l'objet d'actions d'accompagnement par les acteurs de prévention SRH3 visant à sécuriser l'actualisation des dossiers techniques amiante (DTA) et à conforter l'implantation de signalétiques dans les bâtiments qui n'en sont pas encore dotés.

Concernant les dalles vinyles amiante (DVA), des consignes seront adressées aux services en 2023. Dans l'attente, les mesures conservatoires prescrites en 2022 sont toujours applicables avec notamment un moratoire sur les opérations de décapage.

8- Accompagner les impacts du changement climatique et la sobriété énergétique

En juin 2022, la Première ministre et la ministre de la transition énergétique ont annoncé le lancement de groupes de travail thématiques sur la sobriété énergétique. L'objectif est de réduire les consommations d'énergie de 10 % d'ici 2024 par rapport à 2019. Les mesures portent sur l'entretien et le réglage des chaudières, les chauffe-eaux, l'éclairage et la mobilité.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces mesures, les directions peuvent solliciter le soutien et le conseil des acteurs de prévention et plus particulièrement de l'inspection santé au travail.

En ce qui concerne la mobilité, au-delà des consignes de réduction de la vitesse, toutes les mesures

d'organisation du travail peuvent être explorées afin d'optimiser les déplacements.

L'ensemble de ces mesures et notamment celles concernant les températures devront être appliquées en tenant compte des situations particulières et dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Les consignes délivrées en cas de [fortes chaleurs ou d'épisode caniculaire](#) seront rappelées aux agents et chefs de services en fonction des évènements climatiques.

* * *

Ces orientations annuelles constituent un levier d'action pour les directions qui doivent s'en emparer et les décliner localement. Elles pourront pour se faire s'appuyer sur les réseaux ministériels des acteurs de prévention (médecins du travail, infirmiers, inspecteurs santé sécurité au travail, assistants de service social, APMP) au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement, lesquels sont mobilisés pour la mise en œuvre de ces mesures.

Exemple de catalogue de formations en Santé Sécurité et Conditions de Travail

Gestes qui sauvent : GQS

l'arrêté du 30 juin 2017, et précisée par la Circulaire du 02 octobre 2018 (NOR : CPAF1825636C)

Objectifs :

assurer la sécurité de soi-même, de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention : protection / alerte ;
réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée : arrêt d'hémorragie / position d'attente / victime qui a perdu connaissance et respire ;
réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe : victime qui a perdu connaissance et ne respire pas / compressions thoraciques avec utilisation du défibrillateur.

D'une durée de deux heures, l'arrêté prévoit qu'elle peut être dispensée par :
les services d'incendie et de secours, ainsi que les associations agréées et organismes habilités à la formation aux premiers secours disposant a minima d'une décision d'agrément de formation délivrée par le ministre chargé de la sécurité civile en cours de validité

Cette sensibilisation donne lieu à la délivrance d'une attestation.

Secourisme initiation : PSC1

Objectifs :

- Exécuter les gestes de premiers secours destinés à protéger la victime et les témoins
- Alerter les secours
- Empêcher l'aggravation de l'état de la victime en attendant l'arrivée des secours
- Réaliser les gestes d'urgence adaptés.

Contenu de la formation :

- Les premiers secours, la protection, l'examen
- L'alerte et la protection des populations
- L'obstruction des voies aériennes par un corps étranger
- Les hémorragies externes, la perte de connaissance
- L'arrêt cardiaque, réanimation cardio-pulmonaire et défibrillation
- Les malaises, les plaies et les brûlures
- Les traumatismes des os et des articulations
- La prise en charge d'une victime.

Sauveteur secouriste au travail

Objectifs de formation :

- le sauveteur secouriste du travail doit être capable d'intervenir efficacement face à une situation d'accident du travail, en portant secours à la ou les victime(s),
- il doit être capable d'intervenir en toute sécurité sur une situation dangereuse sur son lieu de travail en mettant en pratique ses connaissances en matière de prévention des risques professionnels. Ceci dans le respect de l'organisation et des procédures spécifiques de l'entreprise.

Cette formation implique un recyclage tous les 2 ans.

Formation réglementaire des équipiers d'évacuation (guide-file et serre-file)

Objectif : La rapidité d'intervention étant un facteur important, toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les moyens de premiers secours.

L'objectif d'une évacuation

- pourquoi évacuer ?

Maîtriser l'évacuation

- le comportement des foules
- les facteurs paniquant

Les règles de l'évacuation

- la notion de délai de survie
- les articles R4227-34 à R4227-39 du code du travail

Le rôle et mission des acteurs de l'évacuation

- le guide
- le serre-file
- le responsable d'évacuation
- le chargé de personne handicapée
- le personnel de l'établissement

L'organisation de l'évacuation

- l'évacuation générale des personnes mobiles.
- les caractéristiques du point de rassemblement.
- la prise en charge des personnes handicapées
- les consignes spécifiques de l'établissement.

Formation réglementaire des équipiers de première intervention, manipulation extincteur

Objectifs de la formation :

- Connaître les consignes à appliquer lors d'une évacuation,
- Préparer le processus d'évacuation,
- Devenir un acteur de la prévention incendie dans son établissement,
- Être capable de maîtriser un incendie.

Risque incendie, évacuation

Des formations obligatoires liées au risque incendie sont mises en place tout au long de l'année selon les besoins communiqués. Il s'agit par exemple de la formation dédiée à la manipulation des extincteurs, formation des guides et serre-files ou exercices d'évacuation encadrés.

Habilitation électrique BE-BS

Pour réaliser des opérations sur ou à proximité d'une installation électrique, le travailleur doit être habilité. L'habilitation est la reconnaissance, par l'employeur, de la capacité d'une personne placée sous son autorité à accomplir, en sécurité vis-à-vis du risque électrique, les tâches qui lui sont confiées.

Personnes concernées :

Personne devant effectuer des petites interventions prédéterminées sur tout ou partie d'une installation électrique ou d'un équipement en exploitation, mis hors tension en basse tension.

Objectif :

- Être en mesure d'effectuer de petites interventions en totale sécurité, du type :
- remplacement et raccordement de chauffe-eau, convecteurs, volets roulants...
- remplacement de fusibles BT, réarmement des protections
- remplacement à l'identique d'une lampe, d'un socle de prise de courant, d'un interrupteur
- raccordement sur borniers (dominos...) en attente
- réarmement d'un dispositif de protection

Contenu de la formation :

- Connaissance des dangers de l'électricité et des moyens de protection
- Préparation à l'habilitation électrique (généralités sur le recueil UTE, emploi et entretien du matériel et de l'outillage spécifique ou non aux électriciens, interventions ou travaux hors tension et au voisinage en BT, opérations de mesurage.....)

Formation qualifiante : délivrance d'un titre.

Prévention des risques routiers

Objectif : Être capable de conduire un véhicule à moteur de façon professionnelle, préventive, rationnelle et sécuritaire. Perfectionner ses connaissances pour mieux comprendre le phénomène de l'accident de la circulation. Expérimenter et apprendre les manœuvres d'urgences en situation dangereuse afin d'en mesurer les limites physiques et physiologiques. Acquérir des attitudes préventives.

Ce stage offre une première partie théorique sur la prévention des accidents de trajet (données statistiques, facteurs d'accidents, alcool, utilité de la ceinture de sécurité...).

Suivie d'une seconde partie pratique organisée sur un site protégé (influence de la vitesse en fonction de divers facteurs, les distances d'arrêt, les intersections, prévenir les dangers) et sur les voies ouvertes à la circulation (accompagnement de conduite en extérieur dans un véhicule d'auto-école avec évaluation par un formateur).

Pour les ateliers pratiques, les participants sont par 2 à bord des véhicules et expérimentent des situations difficiles de conduite en liaison radio avec un formateur.

Prévention des TMS

Cette formation permet aux agents d'acquérir des notions d'ergonomie en lien avec le travail sur écran, de s'approprier les gestes afin de travailler dans des postures adaptées au poste de travail et non dangereuses pour la santé :

Programme :

- Comprendre le corps humain
- Données anatomiques et physiologiques liées au travail sur écran
- Analyse des postes de travail des agents sur écran
- Exercices pratiques et mises en situation

L'intérêt de cette formation est de l'organiser pour plusieurs agents d'un même site afin d'aller directement sur leurs postes de travail et effectuer des réglages.

Prévention des TMS et télétravail

Cette formation permet aux agents de s'approprier les gestes afin de travailler dans des postures adaptées dans le cadre du télétravail. Elle apporte également des conseils en hygiène de vie et nutrition.

Objectifs :

- Comprendre les risques physiques liés au travail sur écran à domicile
- Identifier les postures contraignantes et douleurs associées
- Savoir se positionner lorsqu'on est en télétravail
- Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail chez soi
- Connaître des exercices de prévention intelligents pour ménager son corps et gérer son stress
- Adopter une bonne hygiène de vie

Programme :

- Comprendre l'apparition du mal de dos et autres TMS
- L'aménagement du poste de travail à domicile (ergonomie, ambiance...)
- Les configurations posturales à éviter
- Les gestes spécifiques à réaliser à son domicile
- Hygiène de vie et nutrition lorsque l'on travaille chez soi
- Bilan de fin de formation, évaluation

Prévention des RPS

Objectifs :

- Situer le débat « risques psychosociaux, contraintes psychologiques et organisationnelles »
- Appréhender le mode de fonctionnement psychologique de l'être humain,
- Comprendre les situations professionnelles inductrices de stress, d'anxiété, d'angoisse et les réponses psychologiques et comportementales généralement utilisées par l'individu pour y faire face,
- Répondre différemment aux situations difficiles en agissant à la fois sur soi-même et sur son environnement professionnel,
- Identifier les risques psychosociaux et leurs indicateurs.

Gestion du stress

compréhension de ses origines et adoption d'un comportement afin de gérer ses réactions.

Objectifs :

- Découvrir et comprendre les sources et mécanisme du stress (notions de psychologie, symptômes, facteurs de stress)
- Gérer son stress (communication, organisation, gestion des émotions)
- Construire des outils simples et personnels pour atteindre son objectif à long terme

Méthodes pédagogiques :

- Pédagogie active : L'animateur utilise des techniques d'animation favorisant l'expression des participants (Expérience, connaissances, difficultés, exercices...)
- Exercices de relaxation en alternance avec apports théoriques.

Travail sur écran : gestes et postures

- Décrire les risques et effets de travail sur écran,
- Connaître les mesures de prévention (personnelles, techniques et organisationnelles) à mettre en place,
- Compenser les contraintes physiques et mentales,
- Organiser et aménager le poste de travail en fonction de critères ergonomiques et individuels,
- Apprendre à se relaxer.