

**2 - CORRIGÉ OPTION GRH – SUJET PRINCIPAL**

**Éléments de correction :**

**Question 1 : Expliquer le rôle du DUERP au sein de la fonction publique et présenter les principales étapes de sa conception.**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels permet d'évaluer les risques professionnels physiques et psychosociaux auxquels les agents sont exposés dans le but de mettre en oeuvre les actions de prévention.

Les principales étapes de sa conception sont les suivantes :

- Identifier les risques, c'est à dire repérer les dangers grâce à la documentation disponible, par l'observation des situations de travail et les échanges avec les opérateurs.
- Classer les risques par ordre de priorité (par exemple en fonction du niveau de gravité).
- Proposer des actions de prévention en fonction des risques identifiés.
- Mettre en oeuvre les actions de prévention.

Ce document est obligatoire.

Ce document doit être mis à jour une fois par an, en cas de nouvelle décision d'aménagement modifiant les conditions santé et de sécurité ou les conditions de travail ou si un risque nouveau apparaît.

**Question 2 : A partir des situations dangereuses identifiées au sein de la restauration collective, indiquer les risques auxquels les agents sont confrontés et proposer des moyens de prévention adaptés.**

Rappel : Les situations dangereuses

Le personnel porte-t-il des chaussures adaptées en cas de sol glissant ?

Les opérateurs travaillent-ils dans une ambiance réfrigérée ?

Vos couteaux coupent-ils mal, au risque d'engendrer des TMS suite à des efforts excessifs ou des blessures conséquentes au ripage de la lame ?

Votre personnel effectue-t-il des manutentions manuelles ?

Utilisez-vous des friteuses (source d'incendie) ?

L'ensemble de votre personnel est-il sensibilisé au risque d'incendie ?

Le personnel de service est-il confronté à des incivilités de la part des clients ?

Les risques professionnels	Les moyens de prévention
<p><b>Risques physiques</b></p> <p>Risques de blessures, de coupures</p> <p>Risques de TMS</p> <p>Risques d'incendie</p> <p><b>Risques psychosociaux</b></p> <p>Risques de stress, d'agression...</p>	<p><b>Mettre à disposition</b> des EPI thermiques protégeant du froid (chaussures, gants, bonnets...)</p> <p>Mettre à disposition des gants protégeant des coupures</p> <p>Mettre à disposition des EPI de taille adaptée</p> <p><b>Sensibiliser</b> le personnel à l'importance du respect du port des EPI (obligation dans le règlement intérieur)</p> <p><b>Inform</b>er le personnel sur les risques professionnels et rappeler les risques contre lesquels le port d'EPI les protège</p> <p><b>Renouveler</b> régulièrement les EPI</p> <p>Mettre à disposition des trousse de secours</p> <p><b>Former</b> aux gestes de bonne posture</p> <p><b>Former</b> à la sécurité</p> <p>Former aux manèvements des extincteurs, prévoir des plans d'évacuation</p> <p>Prévoir des exercices d'évacuation</p> <p>Sensibiliser, former le personnel sur la conduite à tenir en cas de difficultés avec les clients ou usagers</p>

### **Question 3 : Quels sont les enjeux de la QVCT ?**

Comme pour toutes les organisations, les enjeux sont l'amélioration des conditions de travail, de la motivation et donc de la performance. Il s'agit de développer la motivation, diminuer l'absentéisme... On retrouve également des enjeux spécifiques à la fonction publique tels que :

- La qualité du service public avec le sens du travail.
- Faire le lien entre RPS et QVCT.
- Favoriser le dialogue social.
- Rechercher un dialogue avec tous les acteurs, y compris les usagers pour intégrer les différentes logiques.

### **Question 4 : Montrer que le "bien être" au travail est un vecteur de performance.**

Le "bien être" au travail est vecteur de performance de l'organisation car il passe par une amélioration des conditions de travail et un meilleur dialogue social. Il permet ainsi de mieux répondre aux aspirations des travailleurs en répondant à leurs aspirations telles que la quête de sens, la recherche d'un nouvel équilibre entre vie personnelle et professionnelle... Les actions réalisées dans ce sens s'inscrivent dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'organisation et permettent de faire baisser l'absentéisme et d'augmenter l'engagement, la motivation. De plus, dans un contexte économique, où certains secteurs souffrent de pénuries de main-d'œuvre, cela permet d'attirer et de fidéliser les collaborateurs.