

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Stéphane Montangero et consorts concernant la santé au travail au sein de l'ACV et s'interrogeant sur le bilan des mesures prises à ce jour et les pistes pour demain

Rappel de l'interpellation

Le rapport du Conseil d'Etat sur la politique sanitaire 2008-2012 (tiré à part 91) mettait en lumière l'importance d'avoir une vision globale en matière de santé publique. Ainsi, le gouvernement a décliné 5 axes et 43 mesures spécifiques. Celles-ci, ciblées, permettent d'envisager une amélioration et des progrès dans de nombreux domaines de la santé, au sens large du terme. Si le monde du travail y est abordé, c'est surtout par le biais des professions liées à la santé et de la nécessité de parvenir à avoir des effectifs suffisants. Or, il nous semble important que tout ce qui touche à la thématique de la santé au travail soit également traité.

De nombreuses études montrent tous les bénéfices que les employeurs ont à avoir et maintenir des conditions de travail qui permettent aux employé-e-s de s'épanouir. Dans le privé, il y a même désormais un label qui est décerné aux entreprises qui mettent en œuvre avec succès des mesures visant l'optimisation des conditions cadres de l'entreprise et qui considèrent la gestion de la santé en entreprise comme partie intégrante de la gestion d'entreprise [1], donnant ainsi suite aux six "Critères de qualité pour la promotion de la santé en entreprise" (1999) du Réseau européen pour la promotion de la santé en entreprise (ENWHP ; www.enwhp.org).

Parmi ces études, nous pouvons citer celle de Jacques A. Bury concernant les conditions de travail des 45 ans et plus dans l'administration cantonale vaudoise [2]. Cette étude, focalisée sur les 45+, a utilisé notamment le "Work Ability Index" (WAI), questionnaire assez court qui porte sur les exigences physiques et psychiques du poste, l'état de santé et les ressources du travailleur, l'environnement de travail et qui, semble-t-il permet de fournir rapidement de premiers résultats et de proposer une série de mesures visant à maintenir ou améliorer les qualités de l'environnement de travail, de la santé et des compétences de l'employé-e. C'est un outil fiable dont la validité est bien établie en Europe.

La question de l'anticipation du problème du vieillissement dans la politique de gestion du personnel porte en filigrane la question plus générale de la gestion de la santé dans l'administration vaudoise. Or, il ressort de cette étude que le panel de personnes volontaires pour l'étude retenu était assez mince, en proportion de la taille de l'administration cantonale vaudoise et que, pour mener ce genre d'analyse, il est important de pouvoir compter sur un soutien politique fort.

Effectuer une radiographie du personnel de l'Etat de Vaud afin d'établir un bilan de son état de santé nous paraît être une nécessité, non seulement pour anticiper les problèmes à venir, mais également pour une saine gestion du personnel. Avoir connaissance des mesures prises jusqu'alors également.

Ainsi, au vu de ce qui précède, nous demandons au Conseil d'Etat de bien vouloir renseigner le Grand

Conseil en répondant aux questions suivantes :

1. *Quelles sont les mesures en matière de gestion de la santé que le Conseil d'Etat a déjà effectuées et implantées au sein de l'administration cantonale vaudoise au cours des dix dernières années ? Quel bilan le Conseil d'Etat tire-t-il de ces expériences ?*
2. *Quelles suites le Conseil d'Etat entend-il donner à l'étude publiée dans "50+ santé" en avril 2008 et les recommandations qui y sont faites ? Entend-il par exemple systématiser l'utilisation du Work Ability Index au sein de son administration ? Si oui, dans quel délai, si non, pour quels motifs ?*
3. *Le Conseil d'Etat entend-il développer et appliquer une politique de santé au travail centrée sur le vieillissement ? Veillera-t-il notamment à dépister les services et métiers particulièrement exposés à des facteurs de pénibilité susceptibles de porter atteinte à la santé et à la capacité de travail, au moyen d'enquêtes bien conduites et d'outils appropriés ?*
4. *Enfin, le Conseil d'Etat envisage-t-il de mettre sur pied un suivi médical pour les postes particulièrement à risque par des spécialistes formés et capables d'apporter les mesures d'adaptation des postes de travail aux capacités ?*

Nous remercions par avance le Conseil d'Etat de ses réponses.

Ne souhaite pas développer.

[1] Cf. les récentes communications autour de l'actionsanté "manger mieux, bouger plus" de l'OFSP. (http://www.bag.admin.ch/themen/ernaehrung_bewegung/05245/index.html?lang=fr) et du lancement du label Friendly WorkSpace par la Fondation promotion santé suisse (cf. www.promotionsante.ch/label).

[2] 50+ santé, avril 2008 (cf. www.50plussante.ch)

Réponse du Conseil d'Etat à l'Interpellation Stéphane Montangero et consorts concernant la santé au travail au sein de l'ACV et s'interrogeant sur le bilan des mesures prises à ce jour et les pistes pour demain

1. *Mesures en matière de gestion de la santé que le CE a déjà effectuées et implantées au sein de l'ACV au cours des 10 dernières années ?*

En 2002, le CE a adopté la solution de branche n° 48 de la Directive MSST (MSST est l'abréviation d'"Appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail"). Un poste de coordinatrice a été créé, d'abord au SPEV, puis transféré au SSP en 2004. L'inventaire des dangers par questionnaire a été réalisé dans un grand nombre de services. En 2005, en succession du Médecin cantonal adjoint partant à la retraite, 50% du poste a été assuré par un médecin du travail chargé de la santé au travail des collaborateurs de l'ACV.

En 2007, l'Unité de Santé au Travail (UST) a été créée dans la division MCPC du SSP. Des prestations de santé au travail, individuelles et collectives, ont été fournies au personnel ACV. Selon la dynamique propre à chaque service participant et ses priorités (Polcant, Service des routes, Service pénitentiaire, Service de la forêt, faune et nature, Service de la population), des mesures ont été offertes telles que :

- Examen d'aptitude au recrutement,
- Examen d'aptitude au travail de nuit,
- Examen d'aptitude en cas d'engagement, maladie ou d'accident,
- Campagnes de vaccinations selon risques spécifiques du métier et/ou impératifs de santé publique,
- Prise en charge de démarches de réinsertion, analyse de poste de travail sous l'angle médical,

ergonomique ou hygiène du travail,

- Atelier de formation, cours, participation à l'accueil des nouveaux collaborateurs, etc.
- Collaboration directe avec les "Case manager" du SPEV dans la prise en charge des cas d'absence de longue durée en vue d'un retour durable en activité.

Le 17 mars 2009, dans le cadre de la révision de la loi sur la santé publique, le Grand Conseil a adopté un nouvel article 55a qui précise qu'en tant qu'employeur, l'Etat agit de manière exemplaire en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, en particulier par l'application de la loi sur le travail et la loi sur l'assurance-accidents. Dans ce but, il se dotera des ressources humaines et structurelles adaptées aux besoins de l'administration cantonale en la matière.

Les éléments mis en place depuis 2002 ont permis de répondre en partie à la volonté du CE d'assurer la santé et la sécurité des collaborateurs de l'Etat de Vaud. A l'heure actuelle, force est toutefois de constater que l'UST ne peut assumer l'ensemble des tâches susmentionnées, notamment celles correspondant à la Directive MSST. Le DSAS a lancé en 2010 une procédure de révision de cette activité. Une solution permettant d'atteindre les objectifs MSST sera proposée au CE fin 2010.

2. Etude publiée 50+ santé

Les résultats de cette étude ont été diffusés et font encore l'objet de présentation aux entreprises du canton à des professionnels de la gestion des ressources humaines, etc. L'Institut de santé au travail (IST) est référent pour le suivi des actions à mener dans le cadre des problématiques spécifiques des travailleurs dits de 50 ans et plus.

Actuellement, au sein de l'ACV, il n'y a pas d'indication à systématiser l'utilisation du "Work Ability Index" (WAI) qui ne représente qu'un outil parmi d'autres de monitoring de la santé au travail d'un groupe d'employés par exemple.

Le service de médecine du personnel du CHUV n'utilise pas de manière systématique cet index malgré l'attention particulière qu'il porte à ses collaborateurs en raison des risques spécifiques. Il utilise d'autres indicateurs tout aussi performants.

3. Développement et application d'une politique de santé au travail centrée sur le vieillissement ?

Jusqu'ici, l'UST n'a pas travaillé spécifiquement sur le thème du vieillissement des collaborateurs de l'ACV. Comme indiqué précédemment, l'UST collabore étroitement avec les "Case manager" du SPEV dans la prise en charge des collaboratrices et collaborateurs en incapacité de travail de longue durée, à un programme de gestion des absences et de réinsertion, en partenariat avec l'Assurance invalidité, plus spécifiquement depuis l'entrée en vigueur de la 5ème révision de l'AI en janvier 2008. L'objectif de cette prise en charge précoce est de favoriser le retour en emploi et le maintien en activité de l'employé(e). Cette prise en charge ainsi que les mesures de réinsertion professionnelle ne touchent évidemment pas que des sujets de plus de 50 ans mais ce programme, dans la mesure où il vise notamment à détecter les cas où le poste n'est plus adapté au collaborateur, par exemple en raison de son âge, permet précisément de lui proposer des aménagements (mobilité, transfert dans un autre service, annonce du cas à l'assurance invalidité, etc). Ce travail se fait en collaboration avec les responsables des ressources humaines.

4. Mise sur pied d'un suivi médical pour les postes particulièrement à risque par des spécialistes ?

L'UST a mis en place des mesures prioritaires dans les secteurs de risques particuliers des différents Services de l'Etat. Plusieurs axes de partenariat ont été développés avec la Police cantonale ou le Service des routes, pour assurer des moyens de prévention actuellement reconnus comme devant être mis à disposition par l'employeur selon la Loi sur le travail (Ltr), l'Ordonnance sur les maladies transmissibles (OPM), et la Loi sur le personnel (Lpers).

En outre, un concept global de gestion des risques professionnels est mis en œuvre au CHUV depuis plusieurs années. Les spécialistes en santé et sécurité au travail de l'Unité de médecine du personnel

répondent aux missions d'application de la MSST au sein du CHUV, en partenariat avec d'autres spécialistes du CHUV en matière de sécurité. Les mesures de suivi médical mises en place découlent des résultats d'évaluation des risques professionnels effectués dans les services et aux postes de travail par les spécialistes MSST

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 28 avril 2010.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean