



# 6<sup>ème</sup> colloque départemental de la prévention



## Plan d'actions départemental

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
ET  
PROMOTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL





# Sommaire



- Contexte : qu'entend-on par « RPS » ou « QVT » ?
- Intérêts de la démarche
- Accompagnement développé par le CDG80
  - Le diagnostic
  - L'élaboration d'un plan d'actions
  - La mise en œuvre du plan d'actions

# QU'ENTEND-ON PAR RPS OU QVT ?

- Dysfonctionnements/tensions possibles dans le cadre du travail au niveau individuel ou collectif



- Les approches telles que la prévention des risques psychosociaux ou l'amélioration de la qualité de vie au travail visent **l'amélioration des conditions de travail et la performance globale des organisations**



# QU'ENTEND-ON PAR RPS OU QVT ?

- Prévention des RPS = cadre réglementaire



- Amélioration de la QVT = démarche volontaire



# Pourquoi engager ce type de démarche ?

- Pour apporter des réponses aux problématiques des collectivités



✓ Améliorer la performance en favorisant l'engagement de chacun



✓ Engager une réflexion collective sur l'organisation du travail et les conditions de réalisation de l'activité □



# Pourquoi engager ce type de démarche ?

- ✓ Réduire les conflits entre les agents ☐



- ✓ Améliorer la communication interne et le climat social



- ✓ Améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu

# Pourquoi engager ce type de démarche ?

- ✓ Replacer le travail dans une perspective positive visant l'épanouissement et la satisfaction au travail ☐

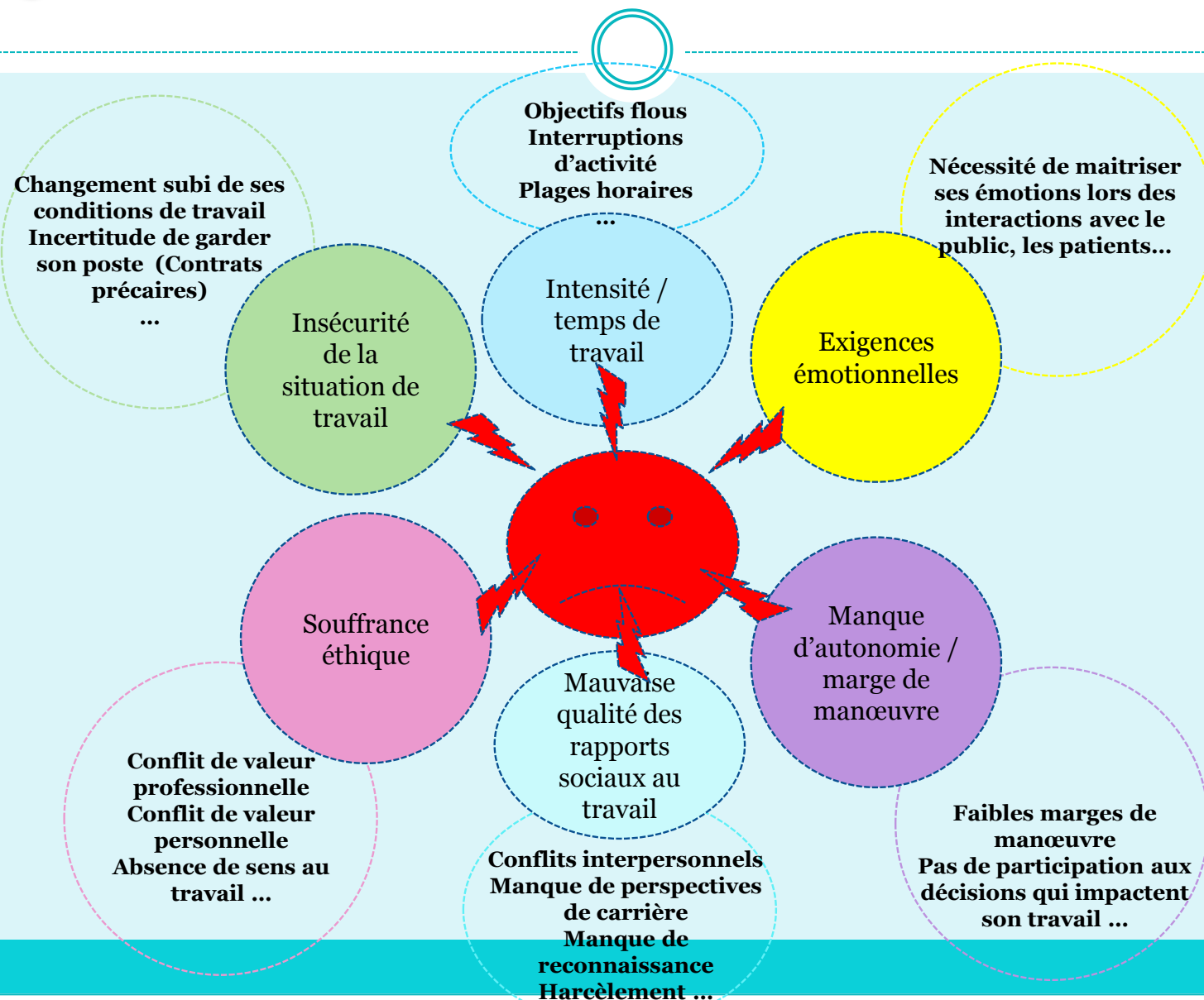


- ✓ Diminuer l'absentéisme et l'usure professionnelle ☐



- ✓ Apporter une réponse globale, durable et cohérente dans la prévention des risques professionnels et les enjeux sociaux (stress, pénibilité, RPS, égalité professionnelle...)

# Schéma d'apparition des RPS







# L'accompagnement du CDG80



# Démarche proposée aux collectivités volontaires



**1**

Etat des lieux



**Enquête QVT  
CDG80/SOFAXIS**  
*Mai 2019*

**2**

Diagnostics



**2 collectivités  
« pilotes »**  
*Octobre à décembre  
2019*

**Lancement du  
marché et  
établissement  
des diagnostics**  
*A partir d'avril  
2020*

**3**

Identification  
du plan  
d'actions



**Plans d'actions**  
établis à partir des  
résultats des  
diagnostics  
*2020*

**4**

Application des  
préconisations



**Accompagnement  
du CDG80**  
Mise à disposition  
d'outils par le CDG80  
à compter de 2020

**5**

Pérennisation  
de la démarche  
(réévaluation  
et ajustements)



**Mise en place  
d'indicateurs de  
suivi**  
→ Départementaux  
→ Internes aux  
collectivités

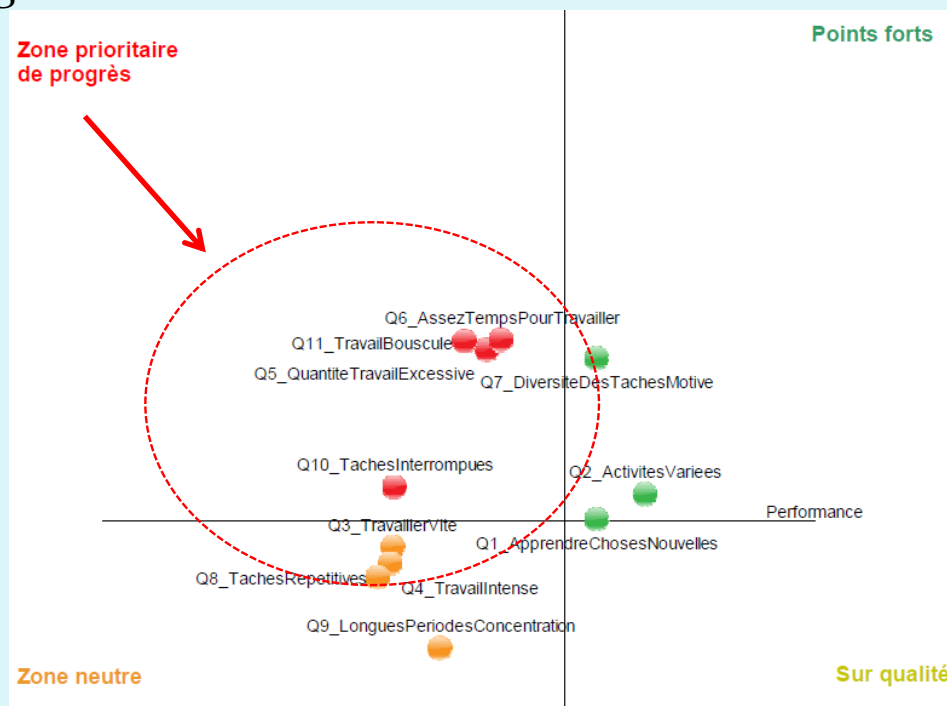


# 1. L'état des lieux: Enquête Q.V.T.



A permis :

- de dégager les pistes à travailler au niveau départemental
- de définir les thématiques des groupes de travail départementaux
- d'orienter les diagnostics RPS dans les collectivités



**Ex: Exigences de travail (résultats départementaux)**

1

Etat des  
lieux





## 2. Les diagnostics



- Sondage lancé par courrier à toutes les collectivités de la Somme pour identifier les collectivités qui souhaitent être accompagnées sur le diagnostic RPS



entre le 8 août et le 15 septembre 2019

→ **32 collectivités intéressées**

→ Diagnostics en cours dans 2 collectivités pilotes par SOFAXIS

- Une collectivité de – de 50 agents
- Une collectivité de + de 50 agents



**Objectif** : Formation-Action des préventeurs du CDG80 afin d'acquérir les connaissances concernant l'animation de groupe de travail QVT et la possibilité de proposer des solutions adaptées pour l'établissement des diagnostics et les actions correctives qui en découleront.





## 2. Les diagnostics



- La réalisation des diagnostics sera confiée à un prestataire
- Le pilotage sera assuré par le CDG80
- Le CDG80 réalisera la mise en concurrence. Pour assurer le financement de celle-ci, chaque collectivité ayant souhaité participer s'acquittera d'une participation forfaitaire de 200€
- Au terme de la consultation, chaque collectivité décidera de réaliser ou non son diagnostic au vu du devis proposé par le prestataire





## 2. Les diagnostics

- Les diagnostics seront individuels = 1 diagnostic pour 1 collectivité et ne seront pas divulgués en dehors de la collectivité



- Les entretiens réalisés dans le cadre du diagnostic seront individuels ou collectifs. Toutefois, le diagnostic sera posé à l'échelle collective et jamais à l'échelle individuelle. Pas de problématique personnelle et/ou nominative retranscrite.



- Les diagnostics auront pour but de réaliser un programme des actions à mener, en tenant compte des actions déjà réalisées et d'identifier les priorités à venir

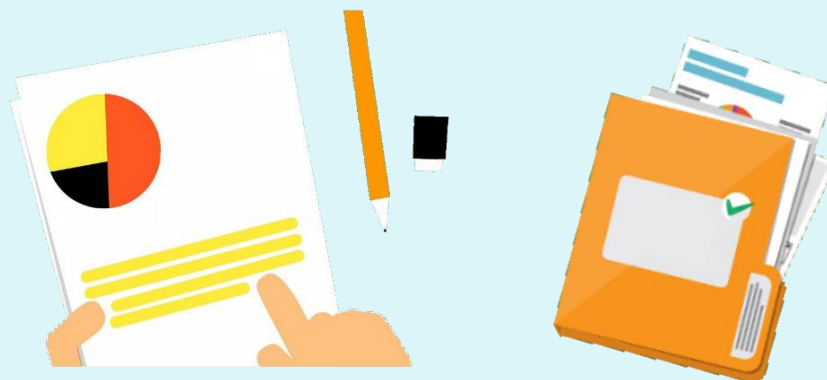




## 2. Les diagnostics



- A l'issue, la collectivité disposera de son diagnostic et d'un programme d'actions à mettre en œuvre remis par le prestataire



- La collectivité s'acquittera directement auprès du prestataire





### 3. Identification du plan d'actions



- Dans chaque collectivité, l'établissement du diagnostic RPS va permettre de dégager **les pistes d'amélioration** à mettre en place.
- Exemple d'actions pouvant être recommandées :
  - Clarifier les rôles de chacun (élus – Agents) / établir un organigramme clair
  - Présenter les orientations politiques aux agents
  - Assurer un collectif de travail
  - Procédure d'accueil des nouveaux arrivants
  - Mise en place de moments conviviaux
  - Rendre chacun acteur de son plan de formation
  - Former les managers pour agir sur la QVT

....

3

Identification  
du plan  
d'actions







## 4. Application des préconisations



- Les préventeurs du CDG80 accompagneront les collectivités selon les besoins identifiés dans les plans d'actions
- Selon les besoins :
  - Mise en place d'un réseau de correspondants RPS
  - Groupes de travail départementaux
  - Orientations au cas par cas vers:
    - Psychologue du travail
    - Organisme spécialisé dans la prévention des RPS
- Chaque collectivité décidera si elle souhaite déployer son plan d'actions avec l'appui du CDG80



4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Identification d'un réseau de correspondants RPS

La 1<sup>ère</sup> étape sera d'identifier un réseau départemental d'agents qui seront les référents de la collectivité en matière d'évaluation des RPS et de promotion de la Q.V.T. (assistants et conseillers de prévention, responsables RH...)

→ **Courrier envoyé aux employeurs courant novembre**

Objectifs : Constituer une base données par le biais de laquelle seront transmis les outils de travail et les informations concernant les réunions de sensibilisation et des groupes de travail



4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Lancement des groupes de travail départementaux (dès janvier 2020)

3 thématiques de travail proposées :

- Mieux cadrer les relations aux élus
- Gestion des situations difficiles (procédure d'alerte)
- Elaboration d'une charte Q.V.T.



**Un appel à candidature sera lancé par le biais du réseau de correspondants RPS identifié**

4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Recours au psychologue du travail du CDG80

- Un psychologue du travail intervient dans le cadre d'un soutien aux collectivités et aux agents sur des actions concrètes et ponctuelles d'amélioration des conditions de travail et dans l'intérêt du bien-être au travail.
- Il est le psychologue des individus dans leur milieu de travail, ses interventions n'ont pas une visée de "thérapie". C'est en cela qu'il se distingue d'un psychologue clinicien.
- Il est à noter que le psychologue du travail n'a pas le rôle de négociateur, il n'est pas là pour défendre les intérêts des agents ou des collectivités. Son rôle consiste à analyser les situations en toute objectivité, dégager des pistes de travail pour conseiller les collectivités dans leur démarche de prévention en santé.
- La collectivité aura à sa charge le coût de la vacation

4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Recours au psychologue du travail via la ligne claire de la MNT



- Via le partenariat du CD80 avec la MNT
- Chaque agent a la possibilité de faire appel à un psychologue du travail sur RDV
  - en toute confidentialité
  - gratuitement (prix d'un appel local)

4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Accompagnement individuel

Au-delà de la prévention, certaines situations peuvent être dégradées, il s'avère nécessaire de mener une **action spécifique** par un accompagnement individuel de l'agent :

- pour **accompagner à la reprise** après un arrêt de travail de plusieurs mois,
- pour un **aménagement de poste** (service handicap du CDG80)
- dans certains cas, pour un **reclassement professionnel** (PPR)
- pour accompagner et orienter des agents en difficulté avec l'alcool ou une autre substance psychoactive (médicaments, drogues...) (ANPAA).

4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Accompagnement individuel

Dans tous les cas, le médecin de prévention reste votre interlocuteur privilégié (conseil à l'employeur, alerte, suivi des agents, connaissances de la collectivité et des agents...).

Il est conseillé à l'employeur de prendre l'initiative d'informer le médecin de l'engagement d'une démarche portant sur les RPS afin que ce dernier définisse la contribution qu'il souhaite proposer.



4

Application des  
préconisations





## 4. Application des préconisations



### Programme de SOFAXIS destinés au soutien psychologique des agents

Un agent est confronté à des **difficultés d'ordre personnel** pouvant impacter le travail ou est exposé à des événements de vie générant des arrêts.

Un agent présente des **signes de souffrance au travail** (stress, épuisement professionnel, situation de conflit...)

DÉCLENCHER LE PROGRAMME

#### Programme REPERE

Programme de soutien psychologique ponctuel de 15 à 20 rencontres maximum favorisant le retour à l'emploi et le bien-être de l'agent

Un agent est victime d'une **agression**.

Un agent est exposé à un **événement difficile ou grave**, potentiellement traumatisant, sur le lieu de travail :

- > décès d'un collègue, d'un usager, d'un patient,
- > témoin d'un accident...

DÉCLENCHER LE PROGRAMME

#### Programme REACTION

Programme court de 3 à 5 séances, de type « débriefing » individuel, réalisé immédiatement après l'évènement, permettant une reprise rapide de l'activité si l'agent est en arrêt, ou le maintien dans l'activité

4

Application des préconisations







## 4. Application des préconisations



### Programme de SOFAXIS destinés au soutien psychologique des agents

Les directeurs généraux des services et les directeurs d'établissement de santé ou médico-sociaux exercent leurs responsabilités dans un contexte de prise de décision souvent propice au stress. Associées à un rythme de travail soutenu, à la gestion d'urgences ou de crises, ou encore à des problématiques interpersonnelles, ces tensions peuvent amoindrir l'efficacité des actions du décideur si elles ne sont pas appréhendées au quotidien.

**Objectifs : évacuer les tensions, apprendre à gérer le stress et prévenir des répercussions psychopathologiques plus graves.**

Le programme ATLAS c'est :

- jusqu'à 20 séances dispensées par un(e) psychologue de notre réseau,
- un accompagnement personnalisé et une mise en place rapide,
- un atout considérable pour l'équilibre professionnel et personnel,
- une organisation opérationnelle dans la plus stricte confidentialité.



# Pour les collectivités souhaitant établir elles-mêmes leur diagnostic



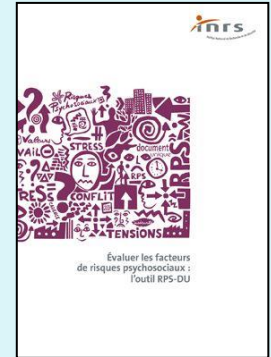
→ l'ED 6140 de l'INRS, sur simple demande

(+) Va permettre à la collectivité d'identifier les facteurs de risques psychosociaux auxquels sont soumis les agents dans chaque unité de travail et d'apprécier les conditions et les circonstances d'exposition à ces facteurs.

Les résultats seront reporté dans le document unique

(-) Adapté uniquement aux + de 50 agents, nécessité de désigner un « animateur » qui va mener les entretiens collectifs.

Les situations « problèmes », une fois identifiées, pourront faire l'objet de nouveaux groupes de travail pour rechercher des actions correctrices.



4

Application des  
préconisations



	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui	Commentaires (illustrations par des situations de travail, propositions d'actions...)
<p><b>3. Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités</b></p> <p><b>Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités alloués aux salariés pour les atteindre ?</b></p> <p>Les objectifs de travail peuvent être clairement définis sans toutefois s'avérer réalistes au regard des exigences du travail et des ressources mises à disposition des salariés (moyens humains, techniques, responsabilités effectives...). Lorsque les objectifs ne sont pas en adéquation avec les moyens, les risques sont plus élevés de voir les salariés en difficulté (fatigue, saturation, débordement, baisse de performance) et insatisfaits.</p>					
<p><b>4. Compatibilité des instructions de travail entre elles</b></p> <p><b>Les salariés reçoivent-ils des instructions, des ordres ou demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?</b></p> <p>Les contradictions peuvent provenir de consignes différentes données par les uns et les autres (encadrement/fonctionnel, direction de l'entreprise/clientèle...). Elles peuvent également être dues à des instructions, ordres, demandes antagonistes : par exemple, faire de la qualité rapidement, satisfaire les attentes personnalisées des clients dans un temps préétabli... La nécessité d'arbitrer entre ces contradictions complique le travail et constitue une charge mentale supplémentaire pour les salariés.</p>					

# Le subventionnement de la démarche



Le temps passé à la démarche de prévention des RPS est susceptible d'être financé par le Fond National de Prévention.

Nombre d'affiliés		Plafond (en €)
1 - 49	=>	10 000
50 - 99	=>	17 500
100 - 349	=>	25 000
350 - 999	=>	37 500
1000 - ...	=>	50 000

## Conditions :

- Document unique à jour
- Avoir au moins 1 agent CNRACL
- Compléter Prorisq (base de données AT/MP)
- Avoir les avis favorables des instances
- ....

4

Application des  
préconisations



Pour plus d'informations, contacter le service prévention du CDG80



# Mise en place des indicateurs RPS



Par le biais de l'application « bilan social »

➔ lancement de la prochaine campagne en avril 2020

Possibilité d'établir le RASSCT + suivi des indicateurs RPS de la collectivité


1 - taux d'absentéisme pour raisons de santé : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

2 - taux de rotation des agents

3 - taux de visite sur demande au médecin de prévention

4 - nombre d'actes de violence physique envers le personnel

D'autres indicateurs peuvent être mis en place par les collectivités  
Pour plus d'informations : « Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux » de la DGAFP, disponible sur internet



5  
Pérennisation  
de la  
démarche





Merci pour votre attention