

PRE-DIAGNOSTIC

DIAGNOSTIC

PLAN DE PREVENTION

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

DU SYNDICAT MIXTE DU SCOT

DE SÉLESTAT ET SA RÉGION

Syndicat Mixte du
SCoT de Sélestat et sa région
Place de Dr Kubler
67600 SELESTAT

Joint au document unique le 28/06/2016

PRE-DIAGNOSTIC

- **Définitions**
- **Enjeux**
- **Cadre réglementaire**
- **Conduite d'une démarche de prévention**

DEFINITIONS

La santé

Le stress

L'épuisement ou le burn out

Les violences

Le harcèlement

La santé :

« État de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

Préambule de 1946 à la Constitution de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

Effets positifs du travail sur la santé

- Construction d'une identité, de réalisation de soi, de bien être
- Instrument de reconnaissance
- Apprentissage et développement de capacités et de compétences
- Utilité sociale, instrument de socialisation,
- Capacité financière à se soigner

Le stress :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. » Les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique, ils affectent également la santé physique.

3 phases (Hans SYLE : Syndrome Général d'Adaptation –SGA) :

Phase d'alerte

Il s'agit d'un mécanisme physiologique qui a pour objectif pour notre organisme de mettre en place ses défenses. On parle de réaction de stress.

Phase de résistance

Cette phase est atteinte lorsque l'organisme s'adapte à la situation à laquelle il est exposé. On parle d'état de stress aigu.

Phase d'épuisement

L'action prolongée du stress entraîne l'apparition de symptômes physiques et psychologiques. On parle d'état de stress chronique qui peut aller jusqu'au burn out.

L'épuisement ou « burn out »

Syndrome d'épuisement des ressources physiques et mentales au travail

- ⇒ Sentiment d'épuisement émotionnel, absence de sentiment
- ⇒ Désinvestissement de la relation, coupure du monde extérieur
- ⇒ Diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail

Les violences au travail

Les violences sont des insultes, des menaces ou des agressions physiques ou psychologiques, exercées contre une personne sur son lieu de travail. (Agence européenne pour la sécurité et la santé)

- La violence externe : exercée par des personnes extérieures à l'établissement ou la collectivité, y compris des usagers contre un agent
- La violence interne : exercée entre collègues concerne les agressions physiques ou verbales, les insultes, brimades, intimidations, le harcèlement moral et sexuel.
- La violence institutionnelle ou organisationnelle : On parle de violence institutionnelle pour « toute action commise dans une ou par une institution, ou toute absence d'action, qui cause une souffrance physique ou psychologique inutile et/ou entrave son évolution ultérieure ».

Le harcèlement professionnel

- « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel...* »

(Art. L1152-1 du code du travail). Les dispositions du présent article sont applicables aux agents de droit public.

- Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 à 6 du code du travail et se caractérise par des agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. En 2002, la loi a ainsi étendu la faute au-delà des seuls supérieurs hiérarchiques de victimes des délits.

Ne pas confondre harcèlement avec :

- **Le stress professionnel/pression psychologique lié à une surcharge de travail sans intentionnalité malveillante**
- **Des différends ou des conflits professionnels**
- **Des sanctions justifiées**

- **Le « harcèlement » est un terme à employer avec prudence (qualification du ressort de la justice).**

Circulaire SE1 2014-1 du 4 mars relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

LE RISQUE PSYCHOSOCIAL, C'EST QUOI ?

▪ Le risque

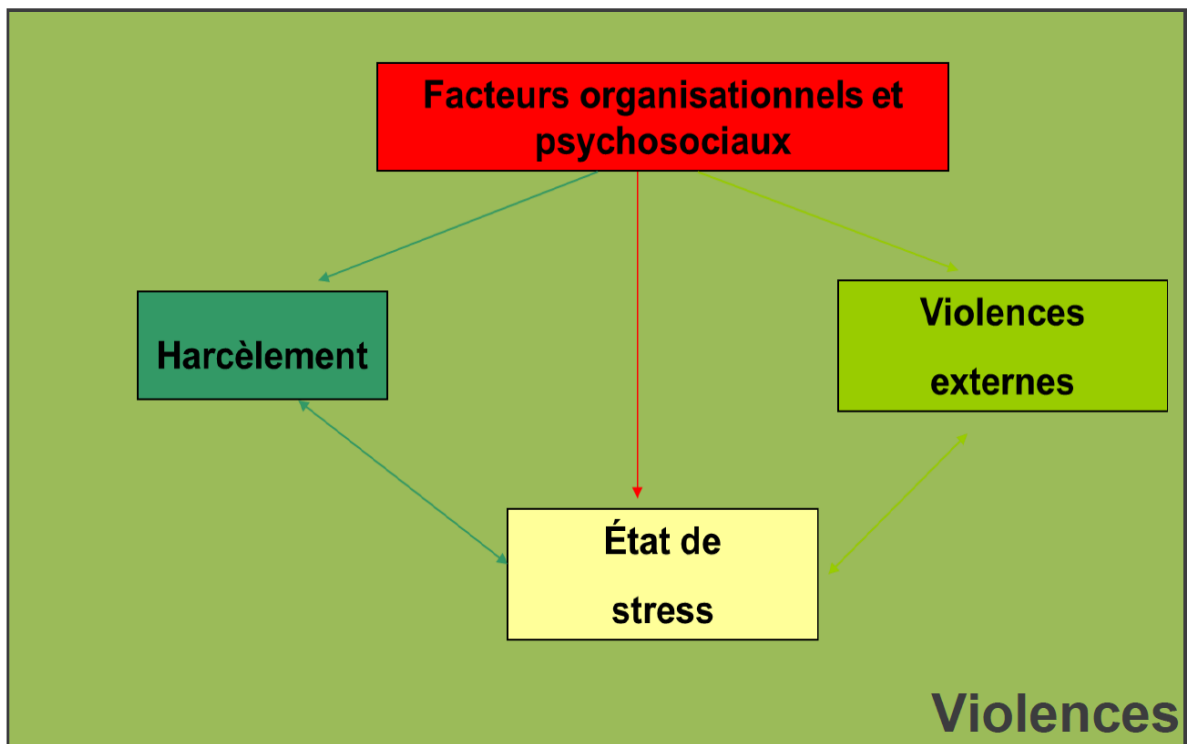
- Exposition à un danger (probabilité de survenue et dommages)

▪ Le champ du psychosocial

- Il renvoie aux aspects psychologiques de la vie au travail et se situe donc à l'interface du psychologique (santé psychique de l'individu) et du social (environnement de travail)

▪ Les RPS

- « Risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». source : Rapport Gollac



ENJEUX D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RPS

Enjeux



Enjeux humains et organisationnels



Conséquences sur la santé

- Manifestations physiques :
Migraines, troubles du sommeil, troubles gastro-intestinaux, allergies, affections dermatologiques ...
- Manifestations psychologiques :
Anxiété, humeur dépressive, dépression, irritabilité, pertes de mémoire...
- Manifestations comportementales :
Addictions, toxicomanie, agressivité, troubles de l'alimentation, difficultés dans les relations interpersonnelles (colère ou repli sur soi), isolement



Conséquences pour la collectivité

- Absentéisme, inaptitude partielle ou totale
- Charge de travail supportée par l'équipe en cas de non-remplacement/ formation des remplaçants, baisse du niveau de qualité du service rendu....
- Dégradation du climat de travail, fonctionnement moins performant
- Augmentation de turn over, démotivation croissante ...

CADRE REGLEMENTAIRE

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié précise que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placées sous leur autorité et rend applicable les dispositions prévues par le code du travail.

Code du travail, article L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1 des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2 des actions d'information et de formation ;
- 3 la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.



L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Code du travail, article L. 4121-3

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Code du travail, article R. 4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail s'est attaché à organiser le développement d'une véritable culture de prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

Accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux

L'accord cadre du 22 octobre 2013 a été signé par huit organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs de la fonction publique. En application à cet accord, chaque employeur public doit élaborer un diagnostic RPS qui devra être intégré dans le document unique et devra être suivi par un plan d'action de prévention.

Circulaire du 20 mars 2014 sur la mise en œuvre du plan national

- Les différentes étapes
- La responsabilité des employeurs,
- Dispositif d'appui,
- Évaluation par 4 indicateurs

CONDUITE D'UNE DEMARCHE PREVENTION DES RPS

Les étapes

Les acteurs

Les conditions de réussite

1. Préparation de la démarche

Identification des acteurs et des objectifs
Calendrier
Élaboration du plan de communication

2. Analyse préalable

Étude de documents ressource
existants Sélection des indicateurs

3. Diagnostic : identification et évaluation

Enquête : entretiens et/ou questionnaire
Observation
Analyse des résultats

4. Élaboration du plan d'action

Détermination d'indicateurs de suivi
Restitution
Mise en œuvre

1a. Préparation de la démarche – Les acteurs

Acteurs internes

- ✚ Les élus
- ✚ Le directeur / agent de prévention
- ✚ Les agents

1b. Préparation de la démarche – Le rôle des acteurs

Comité de pilotage

- Assure la coordination et le suivi du projet
- Impulse le projet et des actions d'amélioration
- Valide les différentes étapes de la démarche
- Veille à la cohérence au sein de la collectivité entre projet, culture et moyens mis à disposition

Groupe de travail / Acteurs internes

- Applique les orientations prises en comité de pilotage
- Suit la feuille de route donnée en comité de pilotage
- Construit son analyse et élabore les documents attendus en pluridisciplinarité
- Communique sur le projet en respectant les règles de fonctionnement du groupe

Qui?	Quoi ?
Autorité territoriale	Porte le projet Participe au comité de pilotage Désigne et appui le pilote du projet Échelon décisionnel (arbitrages/actions)
Le directeur	Pilote le groupe projet Participe/anime le comité de pilotage Propose une méthodologie Assure la coordination entre les acteurs Avis et/ou propositions sur les actions à envisager

1c. Préparation de la démarche – Élaboration du plan de communication

Savoir organiser la communication autour du projet pour :

- Donner un même niveau d'informations à tous les acteurs du projet
- Préparer les esprits
- Impliquer les agents

2a. Analyse préalable – Étude des documents

Appréhender la collectivité, son organisation, le climat dans les services, les points forts et les points faibles par l'étude des documents existants :

- Documents santé et sécurité : document unique, bilan médecine, registres,

Synthétiser les informations pour :

- Valoriser les actions déjà engagées,
- Définir la stratégie d'intervention.

2b. Analyse préalable – Sélection des indicateurs

Indicateurs de perception ou de vécu	Exigences et intensité du travail	Taux d'absentéisme pour raison de santé	Indicateurs de fonctionnement et de santé au travail
	Exigences émotionnelles	Taux de rotation des agents	
	Manque d'autonomie	Taux de visite sur demande au médecin de prévention	
	Mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail	Taux d'actes de violence physique envers le personnel	
	Formation et rémunération	Nombre d'heures consacrées à la formation et système de rémunération	
	Organisation du travail	Temps de travail, anticipation des tâches etc...	

3. Diagnostic – Identification et évaluation

Le diagnostic permet d'identifier les sources de stress et leur importance ainsi que les agents concernés.

Plusieurs méthodes d'investigation sont à disposition pour enrichir le pré-diagnostic et mettre en évidence les facteurs de risques et les déséquilibres :

Le questionnaire, l'entretien et les observations du travail.

avantages	limites
Enquête/questionnaire	
Chaque agent peut s'exprimer Traitement rapide et objectif	Pas adapté aux petits effectifs Analyse relativement globale
Entretiens	
Favorise l'expression des agents et les échanges sur le travail réel	Disponibilité des agents/choix de l'échantillon Durée Formation et expérience de l'enquêteur Dimension émotionnelle importante
Observations	
Centré sur le travail réel Permet d'observer ce que les agents n'évoquent pas Permet d'intégrer l'environnement de travail et les ambiances physiques	Intérêt limité en fonction des facteurs de risques Temps nécessaire

Personnel du syndicat mixte du SCoT de Sélestat et sa région

Pour le syndicat mixte du SCoT de Sélestat et sa région, nous retiendrons comme méthode d'investigation l'observation des postes de travail et les entretiens individuels qui ont lieu le 15 juin 2016, les questionnaires n'étant pas adaptés aux petites structures.

Effectif : 2 agents titulaires ; 1 homme – 1 femme

- 1 attaché principal territorial à temps complet (Mettre en œuvre les orientations du SCoT, assurer la présentation du syndicat mixte dans le cadre des procédures d'élaboration et de gestion des documents locaux d'urbanisme et d'aménagement, apporter une expertise, des conseils et une assistance auprès des communes, ..) né en 1961
- 1 adjointe administrative 2^{ème} classe à temps complet (secrétariat, administration générale, gestion et location de salles et organisation de réunions, traitement comptable des dépenses et recettes courantes, exécution du budget, production de cartes SIG, mise à jour du site internet...) née en 1974

Le syndicat mixte du SCoT de Sélestat et sa région a élaboré un document unique, il met régulièrement à jour les fiches de poste et pratique depuis 2015 l'entretien professionnel annuel du personnel. Un registre de sécurité est à la disposition des agents.

1. Diagnostic – Analyse des résultats

Compte-rendu des observations et des entretiens :

Perception ou vécu

Sources de stress	Agent	Directeur
Activités répétitives	X	X
Grand nombre d'informations	XXX	XXX
Formation	XXX	X
Intensité du travail	XX	XX
Imprécisions des missions	X	X
Bruit, froid, humidité ...	X	X
Manque d'autonomie	X	X
La non reconnaissance du travail accompli	X	X
Utilisation croissante des techniques	XXX	X
Relation de travail	X	XX
Travail isolé	XX	XX
Délai d'exécution	XXX	XXX

Violences	Agent	Directeur
Violences verbales extérieures	X	X
Violences internes	S	S
Harcèlement moral	S	S
Harcèlement sexuel	S	S

X : rarement
XX : parfois
XXX : régulièrement
S : sans objet

Fonctionnement, Santé et sécurité au travail

Taux d'absentéisme pour raison de santé : 5 % en moyenne sur les 3 dernières années

Accidents de travail : 0 depuis 2006

pathologie en lien avec le travail : aucune

Taux de rotation des agents : 0 depuis 2006

Taux de visite sur demande au médecin de prévention : 0

Taux d'actes de violence physique envers le personnel : 0

Formations libres à la demande des agents, en moyenne 18 heures/an

Rémunération indiciaire et régime indemnitaire

Temps de travail, anticipation des tâches etc ...

Souplesse dans l'organisation du travail et des horaires pour le personnel.

PLAN DE PREVENTION

La démarche de prévention doit permettre à l'autorité de préserver la santé des agents et ainsi de diminuer les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'absentéisme.

Il existe 3 niveaux de prévention :

- **Primaire :**
Prévenir : agir pour éliminer ou à défaut réduire les différents facteurs de risques psychosociaux.
La prévention primaire consiste à combattre le risque à la source.
Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle fait appel à des actions orientées autour du processus organisationnels : processus de prises de décisions, management, espaces de dialogue etc .
- **Secondaire :**
Protéger : agir pour faire face à une situation connue et installée
Réduire ou corriger le risque : outiller individuellement ou collectivement les agents pour faire face aux situations à risque
Ex : diffusion d'article sur la santé psychologique au travail, formation sur la gestion de temps et du stress, ...
- **Tertiaire :**
Réparer : agir pour diminuer et mieux gérer les conséquences sur les sur les individus et le travail.
Gérer la situation de crise : soutien psychologique en ayant pour objectif d'aller vers la prévention secondaire
Ex : mesures de soutien à l'emploi, réseau d'entraide, prise en charge par des spécialistes (médecins, psychologues, psychiatres, travailleurs sociaux)

Au vu des résultats du diagnostic, la collectivité va intervenir au :

Niveau primaire :

- Développer et faciliter le travail en équipe
- Planifier les différentes réunions (réunion bureau, comité syndical, réunions PAP, ...) dès le début de l'année, pour l'ensemble de l'année.
- Veiller à la diffusion de l'ensemble des circulaires et documents relatifs aux RPS émanant du centre de gestion.
- Aménager des locaux sécurisés
- Aménager des espaces de convivialité au sein de la structure

Niveau secondaire :

Informé, consulter régulièrement les agents concernant leur problème de santé lié au travail. Continuer à afficher les documents de prévention du centre de gestion.

Niveau tertiaire :

Rappeler régulièrement aux agents la possibilité de faire appel au médecin du travail ou aux spécialistes de gestion des risques psychosociaux.

Fait à Sélestat, le 28 juin 2016

Le Président,



Marcel BAUER