



# Rencontres Départementales

---

La prévention des Risques Psychosociaux

Les 14,15,18,22 et 24 septembre 2020

**Intervenants : Mme Elyne GILLES, M. Cédric ILIADI, M. Nicolas MILLON**

---

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU CHER

ZAC du Porche ■ 18340 PLAIMPIED-GIVAUDINS

Tél : 02 48 50 82 50 - Fax : 02 48 50 37 59 - [www.cdg18.fr](http://www.cdg18.fr)

---



# Mot d'ouverture

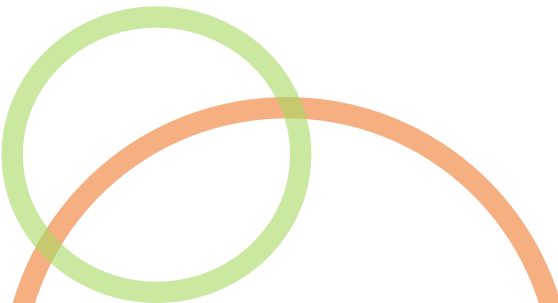
---



# Organisation de la séance



---

- Présentation de vos interlocuteurs
  - Évaluation des Risques Psychosociaux
  - État des lieux du Département
  - Méthodologie d'analyse des facteurs de risques
  - Financement par le Fonds National de Prévention
  - Actualités
- 

# Présentation de vos interlocuteurs

---

Mme Elyne GILLES – Psychologue du travail

M. Cedric ILIADI – Responsable du pôle Santé Sécurité au Travail

M. Nicolas MILLON – Conseiller en prévention - ACFI

# Centre de Gestion du Cher

---

- **Pôle Santé Sécurité au Travail**
  - Médecine Préventive
  - Comité Médical Départemental
  - Commission Départementale de Réforme
    - Assurance risques statutaires
      - Prévention
    - Psychologie du travail

# Service Prévention

---

- **Les missions du service prévention :**
  - Conseil et Assistance
  - Formation et Sensibilisation
    - Inspection
    - Handicap

# Présentation de vos interlocuteurs

---

- **Qu'est-ce qu'un psychologue du travail ?**
  - Ce n'est pas un psychologue clinicien. Ses interventions ne sont pas à visée thérapeutique
  - Spécialiste de l'analyse du travail, de l'individu dans son environnement professionnel et de l'interaction entre les deux
  - Secret professionnel, neutralité et impartialité

# Service de Psychologie du travail

---

- **Les missions du service de psychologie du travail :**
  - Conseils et accompagnement à la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux
  - Accompagnement collectif ou individuel des agents
  - Conseil en organisation au travail, accompagnement au changement



# Service de Psychologie du travail

---

## ○ Les objectifs

- Améliorer les conditions de travail des agents
- Prévenir l'apparition des facteurs de risques psychosociaux
- Ouvrir des espaces de dialogues neutres et impartiaux
- Proposer des accompagnements s'inscrivant dans une démarche de Qualité de Vie au Travail (QVT)

# Service de Psychologie du travail

---

## ○ Les enjeux


- **Humain** : limiter l'apparition de facteurs de risques psychosociaux et veillez au bien-être physique et mental des agents
- **Social** : favoriser l'ouverture d'un dialogue social et la coopération entre tous les acteurs de la collectivité (agents/encadrants/élus)
- **Politique** : préserver et maintenir la qualité du service public, image de la collectivité



# Service de Psychologie du travail

---

## ○ Les enjeux

- **Économique** : réduire les coûts liés aux conséquences des risques psychosociaux
  - **Juridique** : permettre à l'autorité territoriale de répondre à son obligation d'assurer et de préserver la santé physique et mentale de ses agents
- 

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

## ○ **Règlementation**

### • Article 2-1 du décret 85-603 modifié :

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité

Autorité Territoriale = Élu employeur

L'Autorité Territoriale décide de la politique de prévention :

### ○ Objectifs à atteindre

- Organisation : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?
- Responsabilités de chacun
- Moyens techniques, humains, organisationnels, financiers

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

## ○ **Règlementation**

- Accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013
- Instaure l'obligation pour toutes les autorités territoriale d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

- Les risques psychosociaux

*« Éléments portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des individus au sein de leur environnement professionnel »*

- *Stress*
- *Violences internes*
- *Violences externes*
- *Harcèlement moral*

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

- **Les facteurs de risques psychosociaux**

*« situation, élément participant à l'apparition des risques psychosociaux »*

- Ils peuvent se compenser ou s'accumuler
- Peuvent être plus importants selon certaines conditions

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

## Les 6 facteurs de risques psychosociaux (Gollac)

### Exigences au travail

- Contraintes liées au travail :

Distinction entre :

- Les efforts demandés et la liberté laissée pour réaliser ses activités
- Les efforts fournis et les récompenses obtenues

### Autonomie/marge de Manœuvre

- Latitude décisionnelle et marges de manœuvre que possède une personne dans la réalisation de son travail



# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

## Conflits de valeurs/sens du travail

- Différence entre tâches à réaliser et les valeurs professionnelles, personnelles et sociales d'une personne

## Rapports sociaux au travail

- Relations internes au travail

Sont évaluées les notions de :

- Soutien social
- Efforts/récompenses
- Justice organisationnelle

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

## Exigences émotionnelles

- Concerne la maîtrise des émotions auprès de 4 domaines principaux :
  - Relation avec le public
  - Contact avec la souffrance
  - Devoir cacher ses émotions
  - Vécu de la peur

## Sécurité et insécurité de la situation de travail

- Évaluation sur :
  - L'insécurité socio-économique
  - Changement non maîtrisé en lien avec son poste et ses activités

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

Ajout d'un 7ème facteur de risques psychosociaux

## Organisation

- Évalue les ressources mises à disposition de l'agent pour réaliser son activité
  - Moyens matériels, répartition des tâches

# Évaluation des Risques Psychosociaux

---

- Facteurs de risques
- ↓
- Risques psychosociaux
- ↓
- Conséquences
  - Individu
  - La qualité du service rendu
    - La collectivité

# Enquête départementale

*juin-juillet 2020*

---

## ○ Démarche globale

**Objectif** : initier la première partie de l'analyse des risques psychosociaux

- État des lieux du Département
  - ↳ Indicateurs et premières pistes de réflexion
- Réalisation du diagnostic RPS interne à la collectivité

# Enquête départementale

---

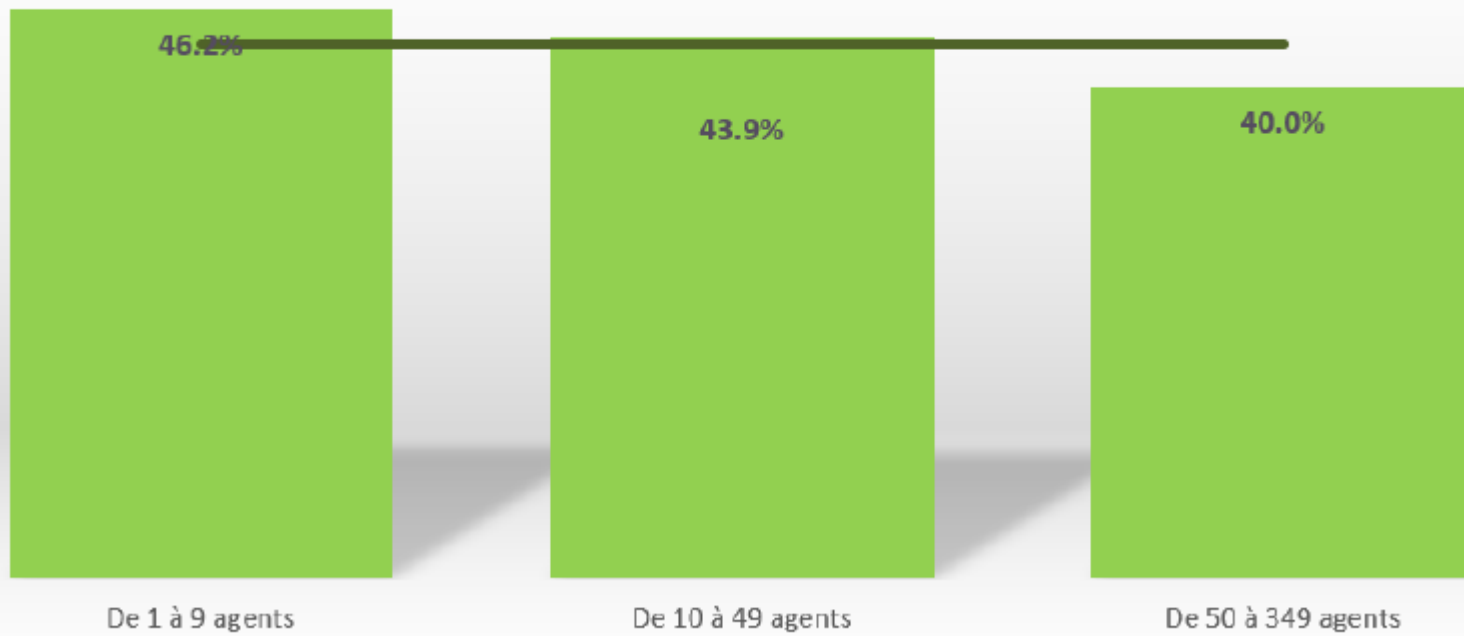
- 7 facteurs de risques psychosociaux
- 67 questions
- 3 groupes distincts : « 1 à 9 agents », « 10 à 49 agents » et de « 50 à 349 agents »
- Analyse qualitative en 4 points de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »
- Facteurs de RPS sont répartis en 3 catégories : positif, sans conséquence sur les conditions de travail, négatif



# Enquête départementale

*juin-juillet 2020*

## Taux de retour selon la taille des collectivités

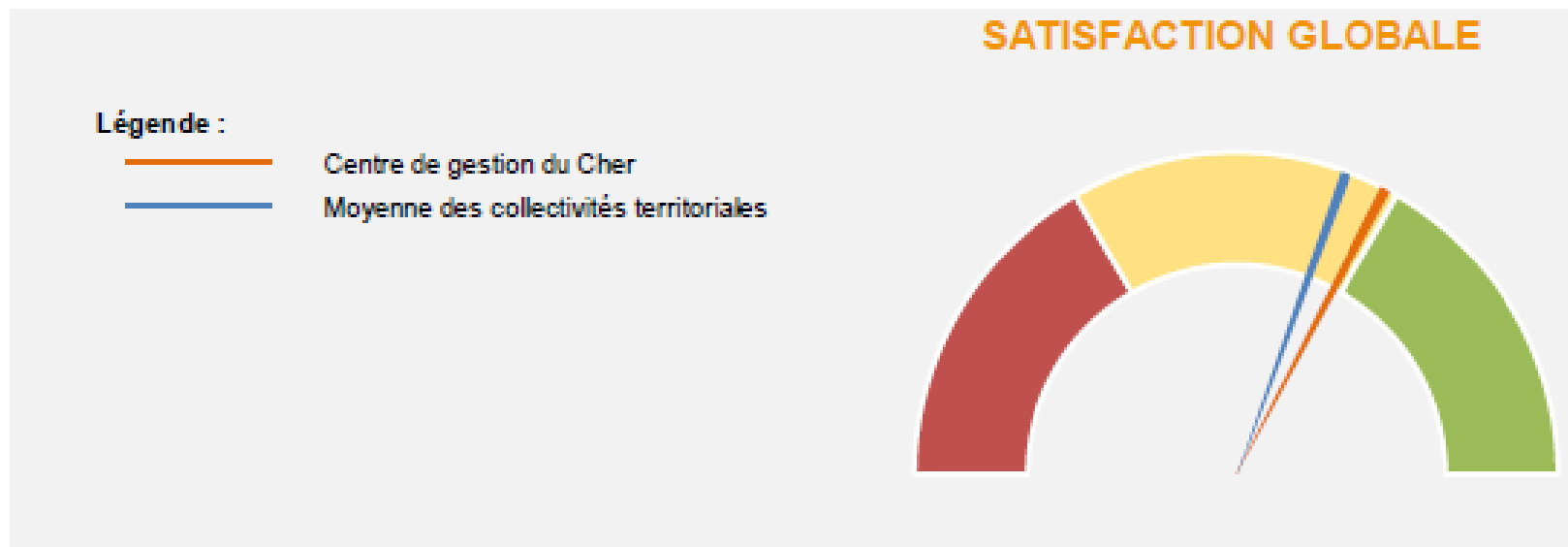


— Taux de retour global

# Enquête départementale

*juin-juillet 2020*

## ○ Satisfaction globale

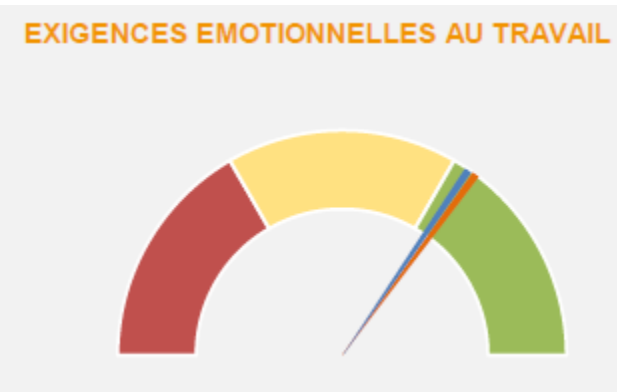




# Enquête départementale

---

## Facteurs positifs



○ Exigences émotionnelles (7/10)

- **Items positifs :**

Peu d'agressions verbales et physiques que ce soit en interne ou externe

- **Items à améliorer :**

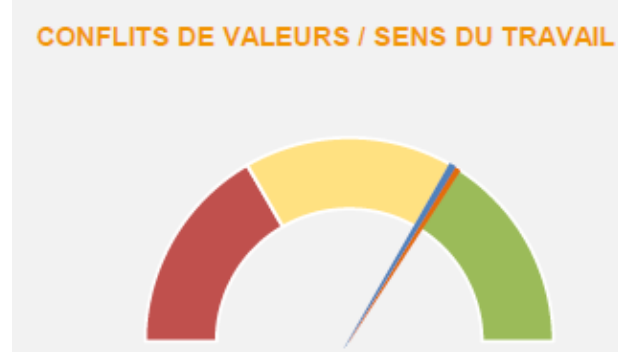
Les agents ne se sentent pas forcément aptes à régler un conflit ou gérer une situation tendue

# Enquête départementale

---

## Facteurs positifs

- Conflits de valeurs et sens du travail (6,8/10)
  - **Items positifs :**
    - Bonne conciliation vie professionnelle et vie privée
    - Sentiment d'être utile
    - Remplir une mission de service public à de l'importance
  - **Items à améliorer :**
    - Le métier n'est pas forcément exercé tel que la personne le conçoit
    - Les règles qui régissent le métier ne semblent pas toujours justes



# Enquête départementale

---

## Facteurs positifs

- Organisation du travail (6,7/10)

- **Items positifs :**

Bonnes connaissances dans l'organisation des activités que ce soit par jour ou par semaine

- **Items à améliorer :**

- Les agents ne se sentent pas toujours formés pour utiliser le matériel mis à leur disposition
- Les besoins en matériel ne sont pas toujours entendus

# Enquête départementale

---

## Facteurs neutres

○ Autonomie/marge de manœuvre au travail (6,1/10)

• **Items positifs :**

-Les agents estiment que leurs propres activités sont bien identifiées

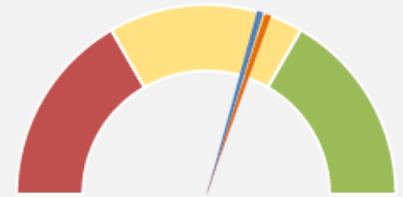
-Ils sont assez libres dans la réalisation de leurs activités

• **Items à améliorer :**

-Les formations proposées ne correspondent pas toujours aux besoins

-Peu de possibilités d'interrompre le travail quand cela est nécessaire

AUTONOMIE / MARGE DE MANŒUVRE



# Enquête départementale

---

## Facteurs neutres

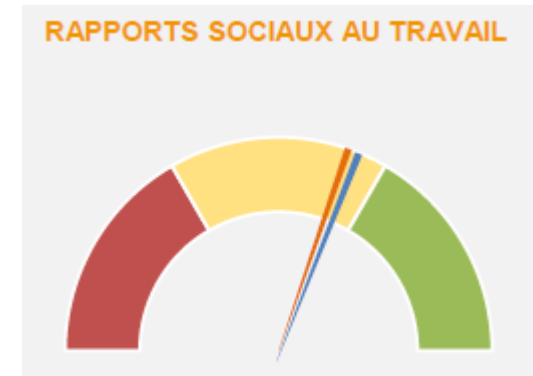
- Rapports sociaux au travail (6,1/10)

- **Items positifs :**

- Les collègues sont considérés comme amicaux
- Ce sont des personnes compétentes avec qui l'on peut travailler facilement

- **Items à améliorer :**

- Répartition des tâches pas toujours équitable
- Parité femme/homme à améliorer
- Difficultés pour le responsable à faire collaborer les personnes de son équipe

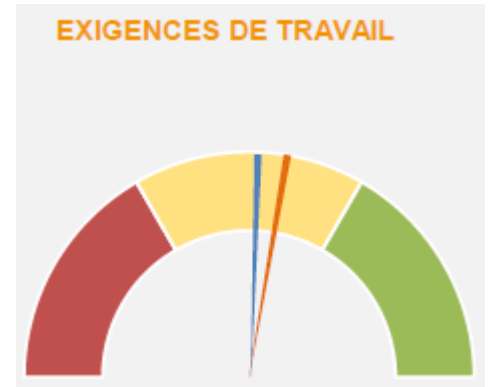


# Enquête départementale

---

## Facteurs à améliorer

- Exigences au travail (5,5/10)
- **Items positifs :**
  - Les activités exercées amènent à apprendre de nouvelles choses
  - Les activités sont variées
  - Les tâches exercées sont sources de motivation
- **Items à améliorer :**
  - Les tâches sont jugées répétitives
  - Elles sont souvent interrompues



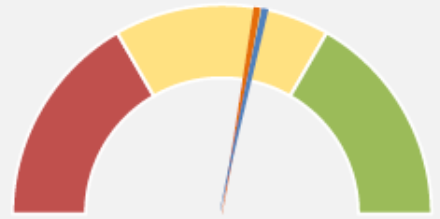
# Enquête départementale

---

## Facteurs à améliorer

- Sécurité/Insécurité de la situation de travail (5,5/10)
  - Items positifs :
    - Expression libre des problématiques
    - Pas de changement indésirable au travail
    - Pas de mobilité non souhaitée
  - Items à améliorer :
    - Pas d'information sur les projets de la structure
    - Pas d'information sur les projets des élus

SECURITE DE LA SITUATION DE TRAVAIL



# Enquête départementale

---

## Analyses supplémentaires

- Les agents des collectivités de 1 à 9 agents évaluent les facteurs de RPS plus positivement que les deux autres groupes
- Les agents des collectivités de 1 à 9 agents se disent d'avantage motivés en début de journée. Les deux autres groupes se disent stressés
- Plus la collectivité est grande, plus le niveau de satisfaction a diminué au cours de cette dernière année



# Enquête départementale

---

## Analyses supplémentaires

- Plus on a de l'ancienneté au sein de la collectivité, plus le ressenti des facteurs de RPS est négatifs
- Les agents ayant une fonction de responsabilités évaluent les facteurs plus positivement que les agents n'ayant pas de fonction de responsabilités
- Les agents des services médico-sociaux ont le niveau de satisfaction ayant le plus diminué

# Enquête départementale

---

## Analyses supplémentaires

- Les services administratifs et de la direction générale sont ceux ressentant être le plus entrecoupés dans leurs activités
- Les services de direction générale ressentent davantage que les autres devoir être concentrés pendant de longues périodes et travailler intensément
- Les services enfance/jeunesse et médico-sociaux sont ceux évaluant le plus faiblement la possibilité de prendre des pauses aussi souvent qu'ils le veulent
- Les services médico-sociaux estiment être les moins informés sur les projets des élus que les autres services



# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

- **Étape n°1** : Engagement de la collectivité

Le début d'une démarche d'évaluation se traduit par la signature d'une convention entre l'autorité territoriale et le service de psychologie du travail






# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

- **Étape n°2** : constituer un comité de pilotage (COPIL)

Représentatif des agents de la collectivité, le nombre de membres dépend de la taille de cette dernière. On doit retrouver en son sein au moins :

- un agent
  - un responsable
  - un élu
  - secrétaire de mairie ou DGS ou DRH
  - assistant de prévention
  - un membre du CHSCT (si la collectivité en possède un)
  - la psychologue du travail
- 

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

- **Étape n°3** : définir les moyens méthodologiques

Dépend des indicateurs de la collectivité : taille, organigramme, ancienneté des agents, nombre d'arrêts maladie imputés à l'activité professionnelle, présence de conflits internes, etc.

- **Étape n°4** : informer et sensibiliser les agents sur le contenu de la démarche

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

## Entretiens individuels

- Objectifs :
- Espace de dialogue pour explorer la dimension individuelle
- A favoriser si l'expression en collectif est difficile
- Analyse de points plus spécifiques sur des activités de travail

Durée : 1 heure

## Entretiens collectifs

- Objectifs :
- Explorer la dimension de groupe
- Aspects organisationnels du service
- Déroulement des activités de travail
- Ressources/contraintes ressenties

Durée entre 1 heure et 2 heures

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

## Observation des postes de travail

- Objectifs :
- Comparaison travail prescrit / travail réel
- Observation de l'organisation du travail
- Interactions internes et externes

Durée d'environ 1 heure à 2 heures

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

## ○ Étape n°6 : Outil RPS – Description et présentation

Facteurs de risques	Définition
Latitude décisionnelle	Degré de contrôle dont dispose la personne sur la réalisation de son travail
Perspective d'évolution	Connaissance des possibilités d'évolution de carrière ou de formation
Conciliation travail / vie personnelle	Equilibre entre les évènements de la vie privée et ceux liés au travail
Soutien des collègues	Appui des collègues à l'accomplissement de certaines tâches, cohésion, esprit d'équipe
Reconnaissance des efforts	Reconnaissance de l'attention, persévérance, implication dans la réalisation de l'activité
Demandes contradictoires	L'agent reçoit des demandes incompatibles, qui s'opposent (ordre, contre-ordre)



# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

- **Étape n°6 : Outil RPS – Description et présentation**

L'évaluation des facteurs repose sur 3 critères :

La gravité

Impact sur la santé des agents et la qualité du service (Gravité)	1	N'impacte pas la qualité du service n'impacte pas la santé de l'agent
	2	Dégradation de la qualité du service Dégradation ponctuelle, passagère ou potentielle de la santé des agents sans séquelle)
	3	Altération du service Conséquences négatives régulières sur la santé de l'agent
	4	Impossibilité de réaliser le service Santé de l'agent altéré avec séquelles (absentéisme, dépression...)

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

- **Étape n°6** : Outil RPS – Description et présentation

L'évaluation des facteurs repose sur 3 critères :

La fréquence

Fréquence	1	Exposition au moins une fois par an
	2	Exposition au moins une fois par mois
	3	Exposition au moins une fois par semaine
	4	Exposition au moins une fois par jour

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

- **Étape n°6** : Outil RPS – Description et présentation

L'évaluation des facteurs repose sur 3 critères :

La maîtrise

Moyens de faire face aux facteurs de risques (Maîtrise)	1	Le facteur de risque est maîtrisé
	2	Le risque est assez bien maîtrisé
	3	Le risque est moyennement maîtrisé
	4	Le risque n'est pas maîtrisé

# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

- **Étape n°6 : Outil RPS – Description et présentation**

- Le calcul des 3 critères nous permet d'obtenir un tableau de répartition des notes :

1	2	3	4
6	8	9	12
16	18	24	27
32	36	48	64

Entre 1 et 8 : **priorité basse**

Entre 9 et 24 : **priorité moyenne**

Entre 27 et 64 : **priorité haute**

Calcul : Gravité X Fréquence X Maîtrise

Une importance particulière étant portée sur les **facteurs favorisants** au bien-être des agents, ces derniers seront cotés 0 et de **couleur verte**.



# Diagnostic et analyse des RPS propres à la collectivité

---

- Étape n°7 : plan d'action
- Pour finaliser l'intervention, la collectivité doit établir un plan d'action permettant de distinguer les actions prioritaires et urgentes, les actions à améliorer par la suite et les actions à maintenir
- À associer à l'outil d'évaluation des facteurs de risques

# Financement par le Fonds National de Prévention FNP

---

- Dossier de demande d'accompagnement « démarche prévention »
- Lettre d'engagement
- Avis Comité Technique départemental ou CHSCT local
- Pré-requis : Document Unique réalisé et mis à jour

# Financement par le Fonds National de Prévention FNP

---

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



# Actualités



Merci de votre écoute