



Fonction Publique Territoriale
Centre de gestion de Meurthe & Moselle

www.cdg54.fr



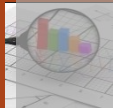
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

3^{ème} réunion 2014 du réseau départemental
des assistants et conseillers de prévention

Intégrer les Risques Psycho-Sociaux (RPS)
au Document Unique

-

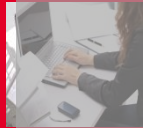
Mise en place des CHSCT

Mardi 30 septembre 2014
14H00-16H30

Sommaire de la présentation



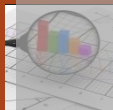
EMPLOIS &
CARRIÈRES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

- A. Les Risques Psycho-sociaux ou RPS
- B. Comment intégrer les RPS au Document unique ?
 - 1) Rappel sur le document unique
 - 2) Lancer la démarche
 - 3) Evaluer les facteurs de risques psychosociaux
 - 4) Mettre en place un plan d'actions
 - 5) Présentation de l'outil « faire le point RPS » (INRS)
 - 6) Bilan
- C. Mise en place des CHSCT
 - 1) Qui est concerné ?
 - 2) Composition et fonctionnement
 - 3) Consultation
 - 4) Accompagnement du CDG54
- D. Informations diverses
- E. Les références utiles



**EMPLOIS &
CARRIERES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

A. Les Risques Psycho-Sociaux ou RPS



A. Les RPS

Qu'est ce que les RPS ?

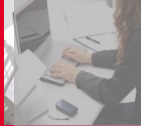
Les Risques Psycho-Sociaux correspondent à des situations de travail où sont présents un ou plusieurs des facteurs suivants :

- **Du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes liées à son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face,
- **Des violences externes** : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à la collectivité,
- **Des violences internes** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés à l'intérieur de la collectivité, relations tendues avec les collègues.

Conséquences : Mal être et souffrance mentale et physique



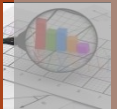
EMPLOIS &
CARRIÈRES



RESSOURCES &
DÉVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



A. Les RPS

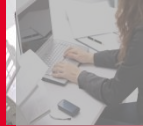
Quelques chiffres



EMPLOIS &
CARRIERES

56% des salariés déclarent devoir abandonner une tâche pour en effectuer une autre plus urgente.

Enquête Dares, SUMER, 2010



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

37% des salariés déclarent travailler dans l'urgence.

Enquête Dares, conditions de travail, 2005



PRÉVENTION

Seuls **37% des salariés** ont des horaires de travail dits « normaux ».

Enquête Dares, SUMER, 2010

22% des salariés estiment être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de leur travail.

Enquête Dares, SUMER, 2010



ANALYSES &
PROSPECTIVES

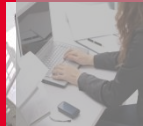
15% des salariés déclarent avoir été victimes d'au moins une agression verbale de la part du public.

Enquête Dares, SUMER, 2010

Sommaire de la présentation



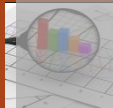
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION

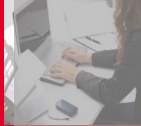


ANALYSES &
PROSPECTIVES

- A. Les Risques Psycho-sociaux ou RPS
- B. Comment intégrer les RPS au Document unique ?
 - 1) Rappel sur le document unique
 - 2) Lancer la démarche
 - 3) Evaluer les facteurs de risques psychosociaux
 - 4) Mettre en place un plan d'actions
 - 5) Présentation de l'outil « faire le point RPS » (INRS)
 - 6) Bilan
- C. Mise en place des CHSCT
 - 1) Qui est concerné ?
 - 2) Composition et fonctionnement
 - 3) Consultation
 - 4) Accompagnement du CDG54
- D. Informations diverses
- E. Les références utiles



**EMPLOIS &
CARRIERES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

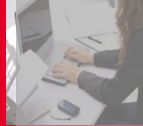
B. Comment intégrer les RPS au Document Unique



B. Comment intégrer les RPS au DU



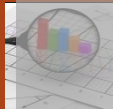
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

1) Rappel sur le Document Unique (DU)

Le **Document Unique** rassemble et formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels présents aux différents postes de travail.

Sa rédaction doit s'accompagner d'une **hiérarchisation des risques** et de **propositions d'actions** visant au mieux à supprimer ces risques sinon à les réduire.

Le document unique doit être **actualisé au moins une fois par an**.



B. Comment intégrer les RPS au DU

Pourquoi intégrer les RPS dans le DU ?

- **Obligation réglementaire** d'évaluation de l'ensemble des risques auxquels sont soumis les agents, RPS compris.
- L'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS engage les employeurs à mettre en place **une démarche de prévention des risques psychosociaux au sein de leurs services.**
- Les **RPS** sont **potentiellement présents dans tous les contextes de travail.** Nécessité d'inventorier les facteurs générateurs de RPS.

Mieux vaut agir avant qu'après !!



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



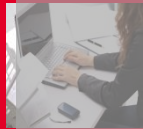
ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU



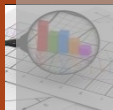
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

L'analyse des facteurs de risques conduit à **explorer le fonctionnement interne** :

- ✓ l'activité de travail
- ✓ les modalités d'organisation et les contraintes générées
- ✓ les impacts de la politique des ressources humaines
- ✓ les relations de travail
- ✓ la nature des relations sociales
- ✓ l'histoire de la collectivité
- ✓ les types de changements et leurs modalités d'accompagnement
- ✓ ...

Une démarche de prévention des RPS s'inscrit dans la durée.

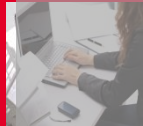
Prendre le temps de bien démarrer est indispensable.



B. Comment intégrer les RPS au DU



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2) Lancer la démarche

- Constituer **un comité de pilotage.**

Ce comité de pilotage peut être le même que celui déjà mis en place pour le suivi du Document Unique.

Il nécessite d'impliquer et de mobiliser plusieurs acteurs. Cependant, des acteurs incontournables doivent en faire partie ou y apporter leur concours.



B. Comment intégrer les RPS au DU

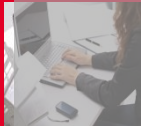
Les acteurs incontournables du comité de pilotage

- ✓ L'engagement fort et durable de l'**autorité territoriale**, qui reste la seule responsable juridiquement de l'évaluation des RPS.
- ✓ L'implication de l'**encadrement**, qui sera un moteur des actions de prévention.
- ✓ **Les agents** apporteront leur connaissance des réalités du terrain.
- ✓ **L'assistant/conseiller de prévention.**
- ✓ Les instances représentatives : **CHSCT.**
- ✓ Eventuellement, **des compétences extérieures** (psychologues du travail, assistante sociale, CARSAT, ARACT, consultants extérieurs, ...) pour favoriser la prise de recul des acteurs internes, faciliter le dialogue et appuyer une dynamique de démarche concertée.

Veiller à la représentativité et à la pluridisciplinarité.



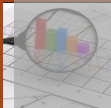
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



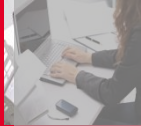
B. Comment intégrer les RPS au DU

Missions du comité de pilotage

- ❖ Définir le contour du projet : méthode, périmètre de l'action (collectivité, services, unités de travail), choix des indicateurs sur les RPS.
- ❖ Accompagner la démarche et diffuser l'information dans la collectivité.
- ❖ Mobiliser des ressources extérieures selon les besoins.
- ❖ Proposer des orientations à chaque étape, particulièrement pour le plan d'actions.
- ❖ Créer des groupes de travail opérationnels et désigner leurs animateurs pour mener le plan d'actions.



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

B. Comment intégrer les RPS au DU

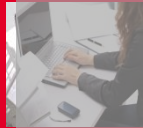


Il conviendra pour les membres du comité de pilotage :

- D'avoir une composition stable et de participer aux réunions du comité,
- D'être sensibilisé/formé sur les risques psycho-sociaux,
- De prévoir une fonction d'animation des réunions et de rédiger des comptes rendus,
- De prendre des décisions réalistes et applicables,
- D'être en mesure de réajuster la planification de la démarche.



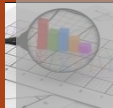
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

➤ Informer l'ensemble des agents

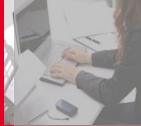
Une bonne communication et des temps d'échanges sont indispensables pour lever les ambiguïtés, partager la connaissance, se mettre d'accord et rassurer sur la démarche initiée.

OBJECTIFS

- Donner un même niveau d'information à l'ensemble des acteurs,
- Présenter le projet et les objectifs visés en toute transparence,
- Préparer l'intervention quelle que soit sa forme (rôle des différents acteurs, planning prévisionnel, recensement des informations permettant de détecter d'éventuels risques psychosociaux : indicateurs d'absentéisme, nombres de postes vacants...),
- Mobiliser et impliquer chacun tout au long de la démarche.



EMPLOIS &
CARRIÈRES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

Acteurs ?	Messages ?	Supports ?
Autorité territoriale	Présentation de la démarche : de l'origine à son évaluation	Ecrit : panneaux d'affichages, journal interne, courrier joint au bulletin de salaire, ...
Responsable(s) de service(s)	Déclinaison de l'action sur le terrain : qui sera sollicité, le planning, la durée, ...	Oral : Réunions de services, groupe de travail, causerie, ...
Pilote du projet et comité de pilotage	Modalité d'intervention et déontologie, moyens d'investigation, traitement des informations, résultat de l'évaluation, pistes et plan d'action, état d'avancement des solution et mise en œuvre, ...	Toutes les modalités sont bonnes dans la mesure où l'information est préparée et adaptée.



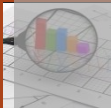
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU



Pour l'information des agents, il conviendra :

- D'avoir un message commun pour présenter une démarche claire et précise de façon factuelle (étapes, modalités, ...).
- Faciliter les demandes de précisions émanant des agents.
- Veiller au vocabulaire choisi : des termes comme « audit », « harcèlement » peuvent susciter des inquiétudes, voire créer des oppositions.
- Multiplier les supports d'information : certains ne lisent pas les divers documents, d'autres ne sont pas présents à toutes les réunions d'où l'importance d'informer par écrit et par oral.
- Prévoir des points réguliers d'information pour maintenir dans la durée l'appropriation et l'engagement dans le projet de prévention des risques psycho-sociaux.



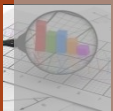
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

3) Evaluer les facteurs de risques psychosociaux

Dépister les situations à risques en recensant les informations disponibles.

Pour cela, il existe **trois grandes catégories d'indicateurs** pour caractériser les RPS :

- les indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité
- les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des agents
- les indicateurs de perception ou de vécu des agents

La **liste des indicateurs utilisés doit être adaptée à la collectivité** (taille, secteur d'activité, ...). Elle doit être issue d'une concertation avec tous les acteurs concernés, et être comprise et partagée par tous.

Ces indicateurs pourront être utilisés a posteriori pour apprécier les bénéfices de la démarche.



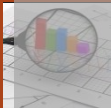
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION

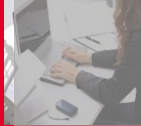


ANALYSES &
PROSPECTIVES

Indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité



EMPLOIS &
CARRIÈRES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories d'indicateurs

Éléments mesurés

Temps de travail

Indicateurs : absentéisme, durée annuelle de travail, horaires atypiques, ...

Illustrations :

- L'augmentation de l'absentéisme est révélatrice de l'état d'esprit dans la collectivité.
- L'évolution de la durée annuelle de travail est un indicateur de surcharge ou sous charge de travail.
- Le travail en horaire atypique peut expliquer l'impact du travail sur la vie sociale.

Mouvement de personnel

Indicateurs : taux de rotation, départs volontaires, postes non pourvus, demandes de mutation, ...

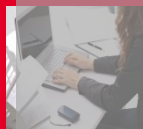
Illustrations :

- Le taux de rotation et les départs volontaires sont des indicateurs de malaise social.
- La présence de postes non pourvus peut révéler les possibles tensions dans la collectivité ou sa mauvaise image.

Indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories d'indicateurs

Éléments mesurés

Relations
sociales

Indicateurs : tracts syndicaux, grèves, réunions de Délégués du Personnels, ...

Illustrations :

- L'analyse des compte-rendus de réunions avec les Instances Représentatives du Personnel donne un reflet du dialogue dans la collectivité.
- Les grèves, sanctions disciplinaires sont des indicateurs du climat social et de la dégradation des rapports sociaux.

Formation et
rémunération

Indicateurs : modes de rémunération, plan de formation, évaluation, ...

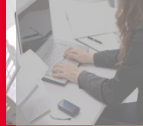
Illustrations :

- La rémunération liée au rendement favorise l'apparition des risques psychosociaux.
- Un plan de formation déconnecté des besoins et attentes des agents peut générer des atteintes à la santé.

Indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories
d'indicateurs

Éléments mesurés

Organisation
du travail

Indicateurs : fiche de poste, mode de délégation, polyvalence, rotation, nombre de procédures, ...

Illustration :

- Le contrôle du travail accru et une mise en concurrence des agents ont un impact négatif sur la performance et la santé mentale.



Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des agents



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories
d'indicateurs.

Eléments mesurés

Accident du
travail

Indicateurs : nombre d'accidents du travail, typologie, gravité, ...

Illustration :

Les accidents du travail peuvent être la conséquence des troubles de l'attention ou de la vigilance, ou d'une mauvaise gestion des risques.

Maladie
professionnelle

Indicateurs : maladies professionnelles reconnues dont les TMS (troubles musculosquelettiques), maladies à caractère professionnel, ...

Illustrations :

- Le stress est un des facteurs de risque direct d'apparition de TMS.
- L'analyse des maladies à caractère professionnel peut faire apparaître des maladies hors tableaux mais révélatrices de l'état de stress des agents.

Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des agents



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories d'indicateurs

Eléments mesurés

Situations
graves ou
dégradées

Indicateurs : conflits, plaintes pour harcèlement, cas de suicides et tentatives, situations de violences, ...

Illustrations :

- Les suicides ou tentatives de suicide, la violence physique sont révélateurs des relations sociales.
- L'existence de plaintes pour harcèlement ou violence verbale est révélatrice à la fois du fonctionnement de la collectivité et de l'état de santé des agents.

Stress
chronique

Indicateurs : Maux de tête, digestifs, troubles du sommeil, crises de nerfs, de larmes, mal-être, médicaments psychoactifs, conduites addictives, ...

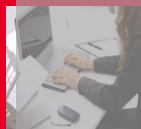
Illustration :

- L'analyse de l'évolution des expressions physiques du stress est révélatrice de l'état de santé mentale.

Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des agents



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Catégories d'indicateurs

Éléments mesurés

Pathologies
diagnostiquées
et traitées

Indicateurs : maladies cardio-vasculaires, hypertension, dermatoses, ...

Illustration :

- Certaines pathologies physiques ou mentales peuvent être mises en lien direct avec le stress.

Service de
santé au travail

Indicateurs : plaintes au médecin du travail ou à la psychologue du travail, soins, inaptitudes, ...

Illustration :

- L'analyse des données du service de médecine du travail mettra en évidence le mal-être des agents.



Indicateurs de perception ou de vécu des agents



EMPLOIS &
CARRIERES

➤ Ils reflètent la **dimension subjective** de toute situation de travail.

➤ Les principaux indicateurs correspondant à cette catégorie sont identifiés dans une **approche par questionnaire**.



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

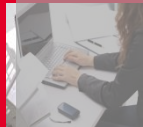
Précaution à prendre dans le choix des indicateurs

- ne retenir que des indicateurs simples, stables dans le temps, compris et acceptés de tous, si possibles produits automatiquement par les outils RH ;
- les indicateurs doivent être rendus disponibles à ceux qui contribuent à les alimenter ;
- si un indicateur n'est pas ou plus utilisé, le supprimer ;
- avant de rajouter un indicateur à un tableau de bord, vérifier si un autre indicateur jugé moins important ne peut pas être en contrepartie supprimé afin d'éviter tout effet d'empilement ;
- des indicateurs portant sur des périmètres correspondant à des unités de travail pertinentes ;

Les données sont à rechercher dans le bilan social, le RASSCT, les outils de suivi de la collectivité, le rapport annuel du CHSCT, mais aussi auprès du service de médecine, des RH, ...



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



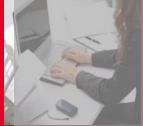
B. Comment intégrer les RPS au DU

Analyser les indicateurs

- En fonction de leur variation dans le temps : **variations = alerte**
Exemple : augmentation du nombre de demandes de visites auprès du médecin du travail, hausse des démissions
- En fonction des disparités entre services
Exemple : constat de fort turn-over dans un service technique voirie très peu dans celui des espaces-verts
- En les comparant avec des références nationales
Exemple : baromètre santé de l'INPES, résultats des enquêtes DARES
- En fonction du nombre constaté d'indicateurs dégradés : **détérioration de plusieurs indicateurs → significatif**
Exemple : augmentation conjointe de l'absentéisme, des délais non tenus et du stress



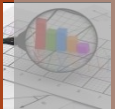
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

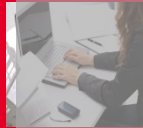
Réaliser un diagnostic approfondi

Compléter l'analyse des **données facilement « productibles »** (taux d'absentéisme, nombre de visites médicales spontanées, turn-over, nombre d'AT, ...) par la mise en œuvre de **méthodes d'investigation approfondies** :

- Les **entretiens** : directs, libres, semi-directifs
- Les **observations directes de travail**
- Les **enquêtes directes par questionnaire**



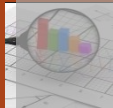
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

Les entretiens :

Trois grands types d'entretiens :

- **L'entretien libre** : échanges libres autour d'une thématique centrale permettant aux agents une expression totale.
L'analyse est longue et complexe.
- **L'entretien semi-directif** : expression libre mais cadrée autour de plusieurs thèmes données au préalable.
Le pilote de la réunion doit relancer si besoin les thèmes non évoqués par les agents.
L'analyse des réponses est plus aisée.
- **L'entretien directif** : organisé autour de questions précises, il ne permet pas l'expression réelle des salariés.
L'analyse est simple car les informations recueillies sont cadrées.



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



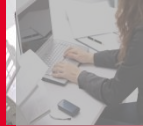
B. Comment intégrer les RPS au DU

Les observations de travail :

- Technique qui se concentre sur **le travail tel qu'il est réalisé** et non tel que prescrit par l'employeur.
- Méthode complémentaire des entretiens : les agents ne verbalisent pas toujours ce qu'ils font et comment ils le font.



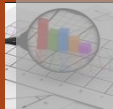
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU

Le questionnaire :

- Il rend compte d'une situation ou de sa perception en fonction d'**échelles de mesures validées scientifiquement**.
- Il produit des **données sur le point de vue des agents** et pas seulement des données objectives sur l'activité et son environnement (méthode statistique).



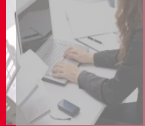
Garantie d'anonymat et d'indépendance d'analyse indispensable.

Ne convient pas aux petites structures, anonymat non garanti et résultats peu pertinents.

Exemples de questionnaire : Outil INRS « Faire le point », Questionnaire du guide méthodologique d'aide sur les RPS



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



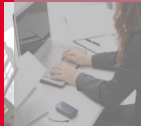
B. Comment intégrer les RPS au DU

Intégration dans le DU

- Au niveau de **l'organisation générale de la prévention** si collectivité de petite taille, ou au niveau de **l'unité de travail** si collectivité de plus grande taille.
- Identifier les **tâches** concernées par les facteurs de risques psychosociaux.
Exemple : organisation du temps de travail, accueil du public, travail isolé, astreintes, relations sociales, ...
- **Coter les risques** en fonction de la gravité et de la fréquence d'exposition, après analyse des indicateurs.



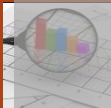
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

B. Comment intégrer les RPS au DU

4) Mettre en place un plan d'actions

Une fois les résultats de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux retranscrits dans le DU → mise en place d'un plan d'actions.

- ❖ Le plan d'actions doit comporter différents éléments tels que : un échéancier, un budget, les ressources, les pilotes des actions...
- ❖ Ce dernier témoigne de l'engagement de la collectivité à faire face aux enjeux que représentent les risques psychosociaux au travail.
- ❖ Il est conseillé de faire régulièrement des réunions afin de faire un point sur l'avancée de la démarche.



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



B. Comment intégrer les RPS au DU



EMPLOIS &
CARRIERES

1- LA PREVENTION PRIMAIRE = PREVENIR (conduit à explorer le fonctionnement interne)

Elle vise à empêcher l'apparition de facteurs de risques dans la collectivité. Cela nécessite de rechercher et d'identifier des causes en lien avec le travail et son organisation.



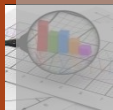
RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

Exemples d'actions de prévention primaire :

- Anticiper les réorganisations,
- Définir les conditions et les délais de prévenance de changements de planning
- Limiter les horaires atypiques
- Formaliser clairement le contenu du poste (fiche de poste)
- Analyser la nature des diverses interruptions de travail
- ...



PRÉVENTION

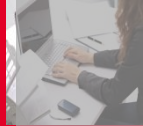


ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Comment intégrer les RPS au DU



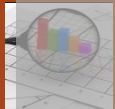
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2- LA PREVENTION SECONDAIRE = REDUIRE ou CORRIGER

Elle vise à outiller les agents, individuellement ou collectivement, pour lutter plus efficacement contre le stress et les différents risques. Dans cette approche, les tensions sont considérées comme inévitables (ou en tout cas présentes) et la collectivité agit sur leurs conséquences, pour apprendre à les « gérer ». Au-delà de la prévention primaire, la collectivité doit aider les agents à comprendre les risques et leurs enjeux et les accompagner pour mieux faire face aux situations critiques.

Exemples d'actions de prévention secondaire :

- Mettre en place des formations de gestion du stress, de management, de gestion des situations conflictuelles
- Définir des procédures
- Mettre en place des espaces d'accueil du public
- ...

C. Comment intégrer les RPS au DU



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

3- LA PREVENTION TERTIAIRE = REPARER

Elle vient en aide aux agents déjà en souffrance psychologique au travail. Ces actions permettent de diminuer la détresse des personnes et d'améliorer leur santé.

Au-delà de son éventuelle responsabilité dans l'apparition de ces troubles, la collectivité se doit d'organiser leur prise en charge au niveau du travail. L'objectif est de pouvoir remonter, si possible collectivement, vers la prévention secondaire. Dès que l'on peut redonner à une victime son statut d'acteur, tout le monde y gagne.

Exemples d'actions de prévention tertiaire :

- Cellule d'écoute (assistante sociale, psychologue du travail, ...)
- Réaliser des séminaires de cohésion d'équipes
- ...

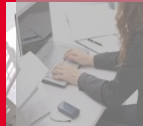


C. Comment intégrer les RPS au DU



EMPLOIS &
CARRIERES

Intervenir sur l'ensemble des causes détectées lors du diagnostic est un facteur clé de réussite pour agir durablement, en privilégiant la prévention primaire.



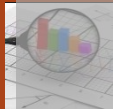
RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

Cependant il faut être vigilant, ce n'est pas parce qu'un indicateur n'est pas dans le rouge, qu'il ne faut pas le traiter : si les entretiens, observations, questionnaires, montrent un mal-être dans la collectivité, il convient de se pencher sur le sujet.



PRÉVENTION

**Il n'y a pas de solutions toutes faites
mais des actions à adapter.**



ANALYSES &
PROSPECTIVES



C. Comment intégrer les RPS au DU

Quatre champs d'actions possibles pour la prévention des RPS

➤ Agir sur les changements du travail :

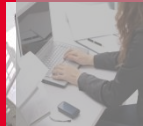
- Construire les projets de la collectivité avec les personnes concernées.
- Anticiper les impacts (technique, budgétaire et organisationnel) des projets sur les conditions de travail.
- Revenir sur un changement mal vécu.

➤ Agir sur les contraintes du travail :

- Redonner des marges de manœuvre dans les modes opératoires.
- Permettre des phases de récupération au regard des efforts fournis.
- Réguler la charge de travail entre objectifs et moyens.
- Veiller à l'adéquation entre compétences et exigences des postes.
- Clarifier et soutenir le rôle de l'encadrement.



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



C. Comment intégrer les RPS au DU

➤ Agir sur les conflits de valeurs et d'exigences :

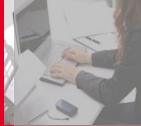
- Faciliter l'équilibre entre travail et vie privée.
- Organiser des parcours professionnels motivants et sécurisés.
- Concilier « exigences du travail » et aspirations des agents.
- Travailler sur les outils, critères d'évaluation en transparence et équitablement.

➤ Agir sur les relations et les comportements :

- Améliorer l'intégration de l'individu dans le collectif de travail.
- Développer les fonctions de soutien du management.
- Equilibrer le traitement individuel et collectif.
- Favoriser la collaboration.
- Prévenir les relations dégradées, violences, harcèlement.



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Comment intégrer les RPS au DU

RESUME

Indicateurs statistiques + entretiens / observations du travail / questionnaire



Diagnostic approfondi des facteurs de RPS



Intégration dans le DU



Plan d'actions :

Prévention Primaire = Prévenir

Prévention secondaire = Réduire ou corriger

Prévention tertiaire = Réparer



Agir sur les changements du travail

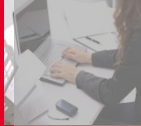
Agir sur les contraintes de travail

Agir sur les conflits de valeurs et d'exigences

Agir sur les relations et comportements



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



C. Comment intégrer les RPS au DU

Démarche proposée par le CDG 54

L'accord cadre du 22 octobre 2013 impose le suivi de 4 indicateurs au niveau national :

- Taux d'absentéisme pour raison de santé
- Taux de rotation des agents
- Taux de visite sur demande au médecin de prévention
- Taux d'actes de violence physique envers le personnel

→ Ces **indicateurs** seront **disponibles sur Agirhe**

Le **questionnaire INRS « Faire le point »**, destiné aux petites entreprises mais applicable aux collectivités.

→ Ce questionnaire sera **en lien sur Agirhe**



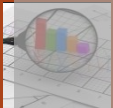
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Comment intégrer les RPS au DU



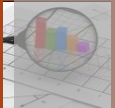
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

5) Présentation de l'outil « Faire le point » (INRS)

L'INRS a créé un outil sous la forme d'une grille Excel, permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de s'interroger sur la présence ou non des RPS en répondant à une quarantaine de questions.

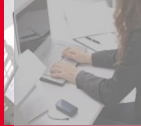
- Il fournit des clés de compréhension et des pistes d'actions pour les prévenir.
- Il aide à l'intégration des RPS dans le document unique comme l'impose la réglementation.
- Il est utilisable par toutes collectivités, quel que soit son effectif.

C. Comment intégrer les RPS au DU



EMPLOIS &
CARRIERES

Son utilisation implique une **participation des salariés**, soit **individuelle** soit sous la forme de **groupes de travail** (agents volontaires reflétant la composition de l'unité de travail et capables de rapporter le point de vue de ses membres), pour qu'ils parlent du contenu de leur activité, de leur métier et du terrain.

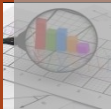


RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

Ce document fait partie d'une démarche d'accompagnement dans la compréhension et la prévention des RPS, démarche exposée de manière complète sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr/Petites-entreprises.html



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

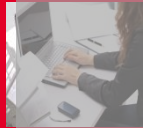


C. Comment intégrer les RPS au DU

Outil Faire le point RPS_aout2013.xls



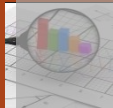
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Ministères Associés

INRS
Institut National de Recherche et de Sécurité

ASSURANCE
Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS

sa
famille
retraite
services

OPAF
La prévention BTP

CSME

LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Risques psychosociaux et petites entreprises

Outil "Faire le point"

Cet outil est destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, pour les aider à « Faire le point » sur la présence ou non de risques psychosociaux (RPS) : stress, harcèlement, agressions... Il doit permettre d'intégrer les RPS au document unique d'évaluation des risques professionnels comme l'impose la réglementation. Son utilisation implique une participation des salariés pour qu'ils parlent du contenu de leur activité, de leur métier et du terrain. En outre, il fournit des indications et des pistes pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action.

Ce document s'intègre dans une démarche complète d'accompagnement des petites entreprises dans la compréhension et la prévention des RPS qui est exposée de manière complète sur le site :

www.travailler-mieux.gouv.fr/Petites-entreprises.html

Comment utiliser cet outil ?

Cet outil doit être utilisé dans le cadre d'un dialogue et d'une participation des salariés ou de leurs représentants. Il est important de considérer ce moment d'échange comme une contribution à la prévention des RPS et par conséquent de veiller à lui consacrer le temps nécessaire.

- 1- Imprimer le questionnaire
- 2- Débattre collectivement de chacun des 41 items
- 3- Reporter les réponses choisies pour obtenir le tableau d'évaluation des facteurs de risque
- 4- Lire la note de synthèse en fonction des résultats obtenus
- 5- Elaborer collectivement des pistes d'action en lien avec la situation de l'entreprise

Points importants avant de commencer :

- Toutes les questions doivent être renseignées
- Les utilisateurs sont invités à interpréter les formulations des questions en fonction du contexte d'utilisation (le terme «entreprise» peut être remplacé par «unité de travail», le terme «salariés» peut être remplacé par «agents» etc.)
- Cet outil ne permet pas de mesurer un niveau de stress ou de comparer les résultats avec d'autres entreprises
- En fonction des résultats issus de l'utilisation de ce premier outil, l'entreprise pourra approfondir l'analyse avec un second outil basé sur l'analyse des «situations-problèmes».

i Pour que cet outil fonctionne il faut que les macros soient activées dans excel (pour les versions récentes d'excel, se reporter à l'avertissement de sécurité en haut de l'écran, sous la barre d'outil)

Votre avis nous intéresse : une fois que vous aurez utilisé cet outil, nous vous invitons à nous faire part de vos observations en répondant à quelques questions : en cliquant [ici](#)

Imprimer le questionnaire

Répondre au questionnaire

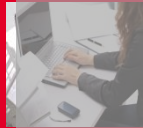
C. Comment intégrer les RPS au DU



Questionnaire :



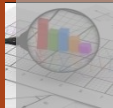
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Risques psychosociaux et petites entreprises

Outil "Faire le point"

QUESTION 1

L'entreprise est-elle confrontée à un problème récurrent d'absentéisme ?

- Oui tout à fait
- Plutôt oui
- Plutôt non
- Non pas du tout

<< 1 | 41 >>

Suivant ►

Accueil

Résultats

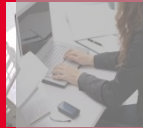
C. Comment intégrer les RPS au DU



Résultats :



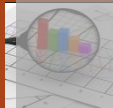
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Risques psychosociaux et petites entreprises Outil "Faire le point"

RÉSULTATS

Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé), avant de lire la synthèse.

Thème	Niveau d'intensité du risque
Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés	Faible
Intensité et temps de travail	Faible
Exigences émotionnelles	Faible
Autonomie	Faible
Rapports sociaux au travail	Modéré
Sens du travail	Modéré
Insécurité de la situation de travail	Faible
Contexte de prévention dans l'entreprise	Faible



Ces résultats ne préjugent pas des mesures et moyens de prévention pouvant déjà exister dans l'entreprise.

[Retour au questionnaire](#)

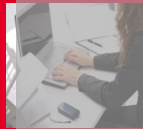
[Voir la synthèse](#)

C. Comment intégrer les RPS au DU

Synthèse et plan d'actions :



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



Risques psychosociaux et petites entreprises
Outil "Faire le point"

Synthèse et pistes d'action

Imprimer la page

Résultats

Accueil

Sommaire

1. Impact des risques psychosociaux sur l'entreprise et les salariés
2. Intensité et temps de travail
3. Exigences émotionnelles
4. Autonomie
5. Rapports sociaux au travail
6. Sens du travail
7. Insécurité de la situation de travail
8. Contexte de prévention dans l'entreprise

Votre avis nous intéresse : une fois que vous aurez utilisé cet outil, nous vous invitons à nous faire part de vos observations en répondant à quelques questions en cliquant [ici](#)

C. Comment intégrer les RPS au DU

Synthèse et plan d'actions :

VII. Insécurité de la situation de travail

[Retour au sommaire](#)

L'insécurité de la situation de travail et de l'emploi est un facteur de risque pour la santé des salariés dans la mesure où elle réduit le sentiment de maîtrise de la situation. Elle comprend :

- l'insécurité socio-économique : peur de perdre son emploi, d'avoir des retards dans le versement des salaires, contrats précaires...
- le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail : incertitude sur l'avenir de son métier, peur de devoir changer de qualification ou de métier sans y être préparé.

❖ Pistes d'action

- Avant tout changement, communiquer avec les salariés afin de réduire les risques d'interprétation, de déformations, ou de rumeurs.
- Respecter un délai de prévenance pour les fins de mission d'intérim et de CDD.
- Essayer de limiter la dépendance de l'entreprise vis-à-vis d'un faible nombre de donneurs d'ordres.
- Former et préparer les salariés aux nouveaux procédés et à l'évolution du métier et des techniques pour maintenir leur employabilité.
- Etudier les alternatives à l'intérim et aux CDD (contrats précaires qui alimentent le sentiment d'insécurité).

VIII. Contexte de prévention dans l'entreprise

[Retour au sommaire](#)

Une entreprise doit mettre en place une politique de prévention qui s'articule autour de l'évaluation des risques. L'employeur décrit la



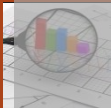
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

B. Comment intégrer les RPS au DU

6) Bilan

ETAPE 1 – Préparer la démarche : mettre en place un comité de pilotage, impliquer les acteurs, collecter les données et les indicateurs RPS, définir le périmètre des unités de travail...

Brochure INRS ED 6012 :

Dépister les risques psychosociaux- des indicateurs pour vous aider

ETAPE 2 - Evaluer les facteurs de risques psychosociaux :

inventorier les facteurs de RPS dans les unités de travail (recenser les informations présentes : indicateurs d'absentéisme, nombre d'intérimaires, postes vacants...), analyser les conditions d'exposition et transcrire dans le document unique. Brochure ED 6140 : *Evaluer les facteurs de risques psychosociaux l'outil RPS-DU*

**DIALOGUER,
COMMUNIQUER ET
INFORMER**

ETAPE 5 – Réévaluer les facteurs de risques psychosociaux : définir des indicateurs de suivi et en vérifier l'évolution (comparaison entre 2 années), réévaluer les facteurs de risques, actualiser le document unique (au moins une fois par an), réexaminer le plan d'actions précédent

ETAPE 3 – Définir un plan d'actions : proposer des actions d'amélioration, prioriser et planifier ces actions, définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions.

ETAPE 4 – mettre en œuvre le plan d'actions (suivi, pilote, budget, ressources...)



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

Sommaire de la présentation



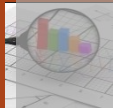
**EMPLOIS &
CARRIÈRES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

- A.** Les Risques Psycho-sociaux ou RPS
- B.** Comment intégrer les RPS au Document unique ?
 - 1) Rappel sur le document unique
 - 2) Lancer la démarche
 - 3) Evaluer les facteurs de risques psychosociaux
 - 4) Mettre en place un plan d'actions
 - 5) Présentation de l'outil « faire le point RPS » (INRS)
 - 6) Bilan
- C.** Mise en place des CHSCT
 - 1) Qui est concerné ?
 - 2) Composition et fonctionnement
 - 3) Consultation
 - 4) Accompagnement du CDG54
- D.** Informations diverses
- E.** Les références utiles



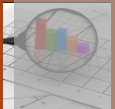
**EMPLOIS &
CARRIERES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

C. Mise en place des CHSCT



C. Mise en place des CHSCT

Cadre réglementaire :

- Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 introduit l'obligation de mise en place des CHS.

- En application du décret n°2012-170 du 3 février 2012, les CHS laissent la place au CHSCT.

Cette nouvelle organisation prend effet à compter du premier renouvellement général des comités techniques, le 4 décembre 2014.

Il existe deux niveaux de création des CHSCT :

- Les CHSCT obligatoires
- Les CHSCT facultatifs



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



C. Mise en place des CHSCT

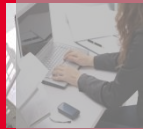
1) Qui est concerné ?

CHSCT obligatoires :

- Un CHSCT devra être mis en place **dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents.** (art. 27)
- Dans les **collectivités et les établissements employant moins de 50 agents**, les missions du CHSCT sont exercées par le **comité technique (CT) placé auprès du CDG** dont relèvent ces collectivités et établissements.



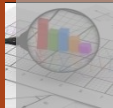
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Mise en place des CHSCT



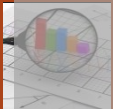
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

1) Qui est concerné ?

CHSCT facultatifs :

- Ils ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mais sont **instaurés en complément, lorsque cela est justifié.**
- Ils sont créés lorsque **l'importance des effectifs** représentés ou **des risques professionnels** le justifie.
- Exemple de risques professionnels pouvant être concernés :
 - ✓ Services exposant à des problèmes de salubrité et de sécurité (réseaux d'égouts, stations d'épuration, ...)
 - ✓ Services utilisant des machines présentant des risques spécifiques ou exposant au risque chimique (espaces verts, entretien, ...)



C. Mise en place des CHSCT

1) Qui est concerné ?

Les CHSCT créés par délibérations concordantes:

Création de CHSCT communs par délibérations concordantes des organes délibérants :

- D'une collectivité et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité,
- D'une Cté de com., d'une Cté d'agglom., d'une métropole ou d'une Cté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette Communauté,
- D'un EPCI et du CIAS qui lui est rattaché,
- D'un EPCI, des communes adhérentes et du CIAS rattaché audit EPCI.

Ces CHSCT ne peuvent être créés que si l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents.



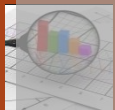
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION

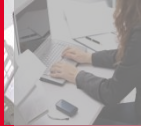


ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2) Composition et fonctionnement

Les CHSCT comprennent des **représentants du personnel**, et en nombre au plus égal à ces derniers, des **représentants de la collectivité ou de l'établissement y compris le Président** (maintien ou non du paritarisme).

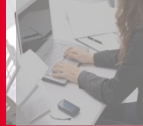
L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, auprès duquel est placé le CHSCT, fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement, et le nombre de représentant du personnel.

- le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être **inférieur à trois ni supérieur à cinq** dans les collectivités ou établissements employant entre 50 agents et 200 agents ;
- le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être **inférieur à trois ni supérieur à dix** dans les collectivités ou établissements employant plus de 200 agents.

C. Mise en place des CHSCT



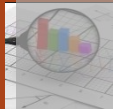
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PREVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2) Composition et fonctionnement

Chacun des membres du CHSCT a un suppléant.

Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. En outre, les représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires appartenant à la **même organisation syndicale**.

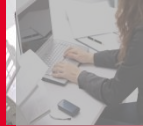
Le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention, **et de l'assistant/conseiller de prévention** lorsque sa collectivité est évoquée. Ceux-ci ne participent pas au vote.

La **durée du mandat** des représentants du personnel est fixée à **4 ans** et celui-ci est **renouvelable**.

C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIÈRES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2) Composition et fonctionnement

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

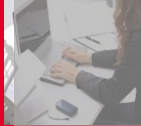
Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre. Pour ce faire ses membres :

- peuvent procéder à la visite des services relevant de leur champ de compétence.
- bénéficient d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

2) Composition et fonctionnement

Le CHSCT procède, dans le cadre de sa **mission d'enquête** en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête **à l'occasion de chaque sinistre**.

- Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un **expert agréé** conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

- **en cas de risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- **en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**.

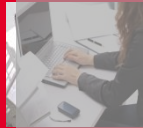
Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le comité.



C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

3) Consultation

Le CHSCT est consulté :

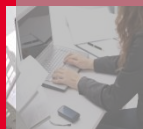
- sur les **projets d'aménagement** importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- sur les projets importants d'introduction de **nouvelles technologies** et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIERES

Le CHSCT doit également être consulté sur les **mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail** des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, et notamment sur l'aménagement des postes de travail.



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

Il est d'autre part consulté sur les **mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents** reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.



PRÉVENTION

Le CHSCT est consulté sur la **teneur de tous documents se rattachant à sa mission**, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.



ANALYSES &
PROSPECTIVES

C. Mise en place des CHSCT



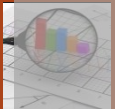
EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

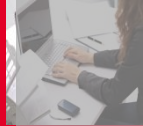
Chaque année, le président soumet au comité, pour avis :

- un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

C. Mise en place des CHSCT



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

4) Accompagnement du CDG54

- Aide à l'élaboration du Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT)
→ À soumettre à l'avis du CHSCT chaque année
- Instructions des documents hygiène et sécurité soumis à l'avis du CHSCT (convention CHSCT)
→ DU, PAP, projets d'aménagements de poste, consignes sécurité au poste de travail, intégration de nouvelles technologies, ...
- Participation au CHSCT en qualité d'ACFI avec voix consultative
→ Bilan des actions menées en matière de prévention, conseils, expertise
- Aide à l'analyse des accidents du travail et préconisations de mesures de prévention

Sommaire de la présentation



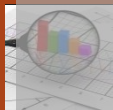
**EMPLOIS &
CARRIÈRES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

- A. Les Risques Psycho-sociaux ou RPS
- B. Comment intégrer les RPS au Document unique ?
 - 1) Rappel sur le document unique
 - 2) Lancer la démarche
 - 3) Evaluer les facteurs de risques psychosociaux
 - 4) Mettre en place un plan d'actions
 - 5) Présentation de l'outil « faire le point RPS » (INRS)
 - 6) Bilan
- C. Mise en place des CHSCT
 - 1) Qui est concerné ?
 - 2) Composition et fonctionnement
 - 3) Consultation
 - 4) Accompagnement du CDG54
- D. Informations diverses
- E. Les références utiles



**EMPLOIS &
CARRIERES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

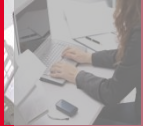
D. Informations diverses

E. Les références utiles

D. Informations diverses



EMPLOIS &
CARRIERES



RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES

- ✓ Merci de compléter le questionnaire transmis : **avis et thèmes pour les prochaines réunions**
- ✓ Date de la prochaine réunion du réseau : **Mardi 9 décembre de 9h30 à 12h**
 - Thème : **La gestion du risque incendie**

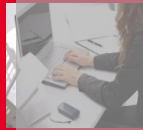


E. Les références utiles



EMPLOIS &
CARRIERES

- Sites internet
 - <http://www.anact.fr>
 - <http://http://www.travailler-mieux.gouv.fr>
 - <http://www.inrs.fr>
 - <http://www.legifrance.fr>
 - <http://www.carsat-nordest.fr>

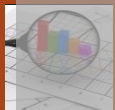


RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT

- Brochures
 - Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique
 - Kit méthodologique ANACT : Comment intégrer les RPS au DU
 - INRS : ED6139
 - INRS : ED6140
 - INRS : ED6011
 - INRS : ED6012
 - INRS : ED6139
 - INRS : ED896



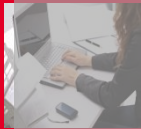
PRÉVENTION



ANALYSES &
PROSPECTIVES



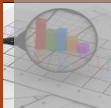
**EMPLOIS &
CARRIERES**



**RESSOURCES &
DEVELOPPEMENT**



PRÉVENTION



**ANALYSES &
PROSPECTIVES**

**Merci de votre
attention**