

Colloque du mardi 30 septembre 2014

Accueil par Mme LE PIOUFF.

Présentation des intervenants :

- Mme TRIBBIA, chargée de mission à l'ARACT Lorraine
- Mme LAVOIVRE, psychologue du travail au CDG 54
- Mme KAZAN, responsable du pôle prévention au CDG 54
- Mme BERTHELEME-SAUDREAU, intervenante en conseil en organisation au CNFPT Lorraine
- Mme COLIN, conseillère en prévention à Metz Métropole
- Mme PARISSE, responsable du pôle RH à Metz Métropole

Introduction :

Le programme de la matinée est présenté par Mme KAZAN.



Présentation des RPS :

Mme TRIBBIA définit les RPS.



Quels sont les moyens et outils mis à dispositions pour lutter contre les RPS :

Mme LAVOIVRE présente les différents moyens que les collectivités peuvent mettre en œuvre afin de lutter contre les RPS.

Questions / Remarques

Question : par rapport au questionnaire en cours, est ce la même démarche que la méthode d'investigation de l'INRS ?

Réponse de Mme KAZAN : Le questionnaire qu'on a distribué permet de réaliser un diagnostic, une comparaison au niveau national. Il est élaboré pour permettre aux collectivités d'obtenir un indicateur nécessaire à la démarche qu'elles mettront en place en 2015.

Question : Par rapport à ces moyens sur l'absentéisme, déclaration de violence physique et verbales, est ce que ce sont les agents ou les RH et DG qui remplissent ces déclarations sur Agirhe.

Réponse de Mme LAVOIVRE : Ce sont les RH qui les remplissent ou DG.

Réponse de Mr FAIVRE : il s'agit du même esprit que lors d'une déclaration d'accident de travail, ce n'est pas l'agent qui saisit sa propre déclaration.

Question : En terme de confidentialité, si ce sont les RH qui s'en charge, comment brasser les données de façon à ce que cela reste confidentiel ?

Réponse de Mme KAZAN : Il s'agit de droit d'accès, aujourd'hui les RH peuvent visualiser l'ensemble des données Agirhe, il sera possible d'ouvrir certains onglets à des agents (comme pour le livret de formation par exemple, ou leurs accidents d'accident ou de violence).

Mr FAIVRE : on peut imaginer une saisine par l'agent mais un système de restitution confidentiel. On ne fera pas le lien entre l'agent et la déclaration de violence qu'il a saisi.

Question : Cela ne résout pas le problème, mais les outils et moyens pour les combattre.

Réponse de Mme KAZAN : à la suite du questionnaire de l'INRS, il y a des propositions d'actions pour prendre en charge le risque soulevé.

Question : Comment se fait la déclaration de violence ? Est-ce que l'agent doit rapporter le problème directement au service des ressources humaines ? Comment cela remonte aux RH ?

Réponse de Mme KAZAN : C'est la même chose que lors de la déclaration de travail, c'est un indicateur obligatoire à saisir. On se doit aujourd'hui de prendre en compte toutes les informations qui sont remontées par les agents.

Question : Si un agent déclare cela, ensuite il faut travailler sur ce constat.

Réponse de Mme LAVOIVRE : Il faut dans un premier temps prendre note, ensuite il faut prendre des mesures pour vérifier les dires et agir le cas échéant.

Question : Il s'avère que la situation peut être mal interprétée ...

Réponse de Mme LAVOIVRE : Les RPS sont un ressenti, une interprétation, même s'il n'y a pas de fait avéré, la collectivité doit prendre note.

Question : Vous avez fait un diagnostic des RPS mais nous n'avons pas vu la variable humaine, la difficulté de mesurer les choses ; le seuil de tolérance peut être faible chez quelqu'un et très fort chez d'autres. On a du mal à se comprendre à ce niveau là et votre évaluation ne prend pas en compte cela.

Mme KAZAN : parmi les indicateurs qui peuvent donner une idée de la perception d'un agent, nous avons le questionnaire mais également le nombre de visites auprès du médecin de prévention. Il peut indiquer la difficulté d'un agent à parler de ces

problèmes au travail. On a également les éléments que transmettent le médecin de prévention et les infirmières de prévention. Suite aux visites réalisées, il y a de l'information qui remonte. Des préconisations individuelles sont faites (accompagnement par la psychologue du travail, retour à l'emploi) ; cela aide l'agent à prendre du recul et à se sentir mieux au travail.

Question : le problème est que l'on passe de risque physique à un risque qui est subjectif, qui prendrait beaucoup plus de temps pour les agents qui ont des problèmes personnels au lieu de professionnels, avec des éléments exogènes. Comment fait l'employeur ?

Réponse Mme LAVOIVRE : nous ne sommes pas dans une démarche individuelle. Le risque psychosocial doit se diagnostiquer au niveau de l'organisation. Les mesures qui seront proposées le seront pour l'ensemble des agents. La prise en charge des cas individuels passera par la santé au travail et les acteurs qui y concourent.

Suite et fin de l'intervention de Mme LAVOIVRE sur le questionnaire de l'INRS



Obligations et responsabilités des acteurs des collectivités territoriales face aux RPS

Mme KAZAN présente les obligations et les responsabilités des acteurs des collectivités face à la prévention des risques psychosociaux.

Questions / Remarques

Question : Sur le cas particulier du harcèlement, est ce ça ne sera plus à l'agent de faire la preuve que l'agissement de l'entreprise était bien consécutif à l'harcèlement. La nuance est importante parce qu'aujourd'hui si on a aussi peu de plainte au pénal pour harcèlement de la part des agents c'est que cela demande énormément d'efforts pour prouver qu'on est bien dans ce cadre là. En dehors de l'accident de travail, ce serait aux collectivités de prouver qu'elles ne sont pas dans ce type d'agissement là.

Réponse de Mme KAZAN : Vous faites bien de faire la différence ; effectivement il s'agit d'une jurisprudence relative à un RPS qui n'était pas le harcèlement, en terme de harcèlement nous n'avons pas d'avancée dans ce sens là. Ici il s'agissait d'un suicide ; la charge de la preuve a été retournée. Aujourd'hui, je n'ai pas de jurisprudence de allant dans le sens d'un retournement de la charge de la preuve pour le harcèlement.

Question : ce n'est quand même pas anodin tout ce qu'on vient d'entendre, quand on mesure la responsabilité, l'idée de travailler sur les RPS. Pour autant, moi je suis RH dans une collectivité de 115 agents, j'ai entendu parler pendant votre présentation de

tout ce qui est médecin. Je dirai qu'à l'heure d'aujourd'hui si dans ma collectivité on doit mener cette étude avec cette ampleur, il va falloir qu'on nous aide. On a des assistants de prévention mais pas à plein temps. J'ai tenté de faire un contrôle médical, en aucun cas j'ai un médecin qui m'a épaulé. J'espère que les médecins vont être sensibilisés à ces questions car on a l'impression d'être seuls. On est dans des sphères personnelles, psychiques. Aujourd'hui dans ma collectivité aucune personne n'est compétente pour cela. Ou alors il faudra qu'on embauche un psychologue ? On a un CHS, des agents de bonne volonté mais comment va-t-on faire ?

Question : moi j'ai une question sur les assurances, puisque vous avez indiqué qu'il fallait que les responsables s'assurent donc l'autorité territoriale mais aussi les chefs de service je suppose, il faut également qu'ils se protègent. Par ailleurs on n'a pas le sentiment que les RPS sont pris en compte pour les chefs de service, on parle beaucoup des salariés. De plus, on a cette responsabilité envers nos salariés mais il faut également qu'on s'assure contre le risque que cela génère. Cela veut dire que chaque chef de service va souscrire une assurance pour que le jour où il se fait attaquer par un de ses salariés, il puisse être couvert et défendu dans n'importe quelle instance.

Réponse de Mme KAZAN : effectivement chaque acteur a une responsabilité après. Lorsqu'un agent effectue une démarche auprès des tribunaux pour évoquer du harcèlement, la collectivité pourra mettre en place la protection fonctionnelle. Ici il s'agira de faire appel aux experts juridiques pour construire le rapport devant les tribunaux. Une assurance pourrait effectivement prendre en charge ce type de risque à l'avenir.

Question : c'est quand même à la collectivité d'assurer ces agents il faut travailler là-dessus.

Réponse de Mme KAZAN : Dans le cadre de la CPST, les préventeurs interviennent pour des missions d'inspection. Ces risques là sont relevés tout comme ceux qu'on retrouve dans le code du travail. Ça peut être un billet pour faire intervenir l'externe. Après effectivement il y a les syndicats.

Question : est ce que les assurances des responsables d'établissement n'entraînent pas une part de délégation, d'abandon ou de délaissement de certaines des responsabilités. Du fait qu'il soit assuré, il a en contrepartie une légère garantie de ne pas être atteint.

Réponse du CDG 70 : si il y a un dépôt de plainte pour harcèlement à la gendarmerie et qu'on passe au pénal l'assurance de la personne ou de la collectivité va jouer sur le volet financier mais il y a des peines pour le harceleur et ces peines là quand elles sont appliquées sont assez importantes. On se retrouve là en dehors de l'assurance. Il y a quand même des barrières juridiques et en l'occurrence sur le harcèlement qui font qu'à un moment donné, qu'on soit bien assuré ou pas, le pénal

viendra. Alors après on revient sur la question du dépôt de plainte au pénal pour les agents et tout ce que cela peut impliquer derrière en terme de ressources psychologiques à mettre en place car, quand on est dans un cas de harcèlement, on n'a pas toujours la force on est bien d'accord. Mais je pense que ce volet pénal existe et on voit de plus en plus de collectivités attaquées via des maires qui sont traduits au pénal et qui ont des peines parce qu'ils n'ont pas vus/faits ce qui était nécessaire pour enrayer cela.



Comment organiser la prévention des RPS ?

Mme BERTHELEME SAUDREAU présente l'organisation de la prévention des RPS.



Exemple de Metz métropole

Mme COLIN et Mme PARISSE présentent leur démarche au sein de Metz métropole, leurs actions et les attentes des acteurs.

Questions / Remarques

Question : est ce que vous avez mesuré les choses ?

Réponse de Mme PARISSE : non pas encore, nous sommes dans la phase de mise en œuvre.

Question : quelles sont vos attentes ?

Réponse de Mme PARISSE : on souhaite diminuer l'absentéisme, les conflits, les mal être, un meilleur rendement du travail. Globalement, on souhaite que les personnes se sentent mieux.

Question : est ce que vous allez leur demander s'ils se sentent mieux ?

Réponse de Mme PARISSE : oui on va leur demander.

Réponse de Mme COLLIN : c'est une démarche continue, on travaille déjà sur de nouveaux projets, l'aménagement des locaux...



Clôture de la réunion de la matinée par Mme LE PIOUFF, et information sur la réunion de l'après-midi.