



©M.studio, AdobeStock

LA CPRPS

DÉJÀ 2 ANS

Depuis octobre 2016, la commission nationale de prévention des risques psychosociaux (CPRPS) se réunit régulièrement afin de proposer une politique de prévention primaire des risques psychosociaux (RPS). Retour sur ses actions.

Comment fonctionne la commission ?

La commission de prévention des risques psychosociaux est composée d'acteurs nationaux (l'ensemble des services et bureaux du département des ressources humaines), régionaux (délégué régional, responsable ressources humaines, médecin de prévention), et locaux (directeur d'unité, représentant du personnel). Cette commission est présidée par le directeur des ressources humaines et animée par la chargée d'études RPS de l'Inserm. La commission est composée de trois groupes de travail. Toutes ses propositions sont soumises pour avis au comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Sur quels axes travaille la commission ?

Les groupes de travail de la CPRPS reposent sur les trois thématiques « qualité de vie au travail/risques psychosociaux » identifiées par l'enquête nationale de 2014 sur le ressenti des agents face à leurs conditions de travail et par l'analyse des bilans sociaux et de la médecine de prévention. Après la mise en commun de leurs réflexions, ils émettent des préconisations pour la prévention des RPS et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le premier groupe travaille sur l'accompagnement au changement, le deuxième sur l'évaluation des RPS en contexte de mixité de tutelles et le troisième groupe traite de l'organisation du travail.

Que propose le groupe « accompagnement au changement » ?

Il existe une multitude de changements à l'Inserm. La CPRPS a fait le choix de se concentrer sur les changements lors de la création, du renouvellement et de la fermeture d'unités. Le groupe travaille sur une procédure d'accompagnement, par la délégation régionale, du directeur d'unité et de ses agents, en tenant compte des questions environnementales (déménagements, travaux, etc.) et organisationnelles (fusion d'équipes, fluctuation d'effectifs, etc.). Cette procédure s'appuiera sur un calendrier prévisionnel commun à tous les acteurs concernés qui fixe des moments

LES TROIS NIVEAUX DE PRÉVENTION

Comme tous les risques, il existe 3 niveaux de prévention pour la prévention des RPS :



→ Elle vise à réparer. La prévention tertiaire peut passer par exemple par la mise en place d'une cellule d'écoute à disposition d'agents en souffrance.

→ Elle réduit ou corrige la situation stressante au travail. La proposition de formations du type « gestion du stress » ou « gestion des conflits » relève de la prévention secondaire.

→ Elle est la plus efficace sur le long terme car elle agit sur la source de stress et non le stress lui-même comme le font les deux autres préventions. Elle peut consister à travailler collectivement sur le droit à la déconnexion, à réétudier les styles managériaux ou encore à repenser l'organisation du travail dans les équipes.



© Tesson

de rencontre et d'échange entre la délégation et l'unité. Fort de ces repères dans le temps, le directeur d'unité pourra ainsi communiquer auprès de ses agents, en particulier les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA). L'objectif de ces moments d'échange est d'identifier en amont les besoins d'accompagnement collectifs et individuels, les difficultés et de se préparer à la future organisation.



ÉVALUER LES RPS EN INCLUANT LA MIXITÉ DES TUTELLES

Comme les autres risques, au regard de la réglementation, les RPS doivent être évalués et inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels afin qu'un plan d'action soit élaboré.

Pour ce faire, l'Inserm a choisi d'utiliser le questionnaire proposé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de l'adapter aux spécificités des structures de l'établissement. Ainsi, suite à la validation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce questionnaire a été distribué à 4 sites pilotes. On y retrouve une délégation, un département du siège et deux centres de recherche. Le questionnaire a été envoyé à tous les agents sans distinction d'employeur afin d'interroger l'ensemble du collectif de travail. Après analyse des résultats, le bureau de coordination de la prévention des risques a établi un document unique avec les dangers, la description de ces risques, ainsi que leur niveau de priorisation dans le plan d'action.

Dans le cadre de ce premier déploiement sur sites pilotes, un accompagnement a été réalisé et la chargée d'études RPS a fait une première restitution en comité de direction ou conseil de laboratoire, puis en assemblée générale pour l'ensemble des agents.

Le document unique ainsi finalisé doit aider les différents acteurs à réfléchir sur les résultats et à élaborer leurs propres actions de prévention. Les réflexions sont actuellement en cours.

PASSATION DU QUESTIONNAIRE

- Votre charge de travail est-elle excessive ?
- Avez-vous de la liberté pour organiser votre travail ?
- Les relations avec vos collègues sont-elles conviviales ?
- Estimez-vous avoir assez de temps pour effectuer votre travail ?

RÉCOLTE ET ANALYSE DES RÉSULTATS

DOCUMENT UNIQUE PARTIELLEMENT REMPLI

RÉFLEXION COLLECTIVE EN GROUPE DE TRAVAIL

DOCUMENT UNIQUE COMPLÉTÉ

EXTRAIT DU DOCUMENT UNIQUE :

	DANGERS		EXEMPLE DE DESCRIPTIONS DE DANGERS			
UNITÉ XXX	organisation du travail	RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ORGANISATIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> • surcharge de travail • travail interrompu 	PRIORISATION DE 1 À 4		MESURES DE PRÉVENTION EXISTANTES (à compléter)
	charge émotionnelle au travail		<ul style="list-style-type: none"> • peur au travail • devoir faire bonne figure en toute circonstance 			
	autonomie et marge de manœuvre		<ul style="list-style-type: none"> • liberté d'organisation • impossibilité de prendre des initiatives 			
	conflit de valeurs		<ul style="list-style-type: none"> • réaliser un travail que l'on désapprouve • impossibilité de faire un travail de qualité 			
	relations au travail		<ul style="list-style-type: none"> • mauvaise relation avec ses collègues • avec ses supérieurs hiérarchiques 			
	insécurité des situations de travail		<ul style="list-style-type: none"> • conditions d'emploi précaires • changement non anticipé, non accompagné... 			
						MESURES DE PRÉVENTION CORRECTIVES (à compléter)

les 6 facteurs de risques psychosociaux

exemples de ce que l'on interroge en fonction des facteurs de risques

code couleur en fonction du niveau de priorité

réflexion collective en groupe de travail

Que traite le groupe « organisation du travail » ?

Les réflexions et échanges menés au sein du groupe ont ciblé 3 axes d'amélioration des conditions de travail.

→ La réactualisation des fiches de poste

La fiche de poste est un repère pour l'agent et son responsable puisqu'elle décrit les activités qui doivent être menées, les cadre et permet d'en apprécier l'évolution. Cependant, il est essentiel d'évaluer régulièrement l'adéquation entre les missions menées et la fiche de poste initiale. Cela contribue à définir des objectifs clairs, en cohérence avec les moyens donnés et les responsabilités exercées. Cette réflexion doit mener à une meilleure gestion de la polyvalence parfois demandée à l'agent afin d'éviter les risques de désorganisation, la moindre qualité du travail, des conflits entre collègues ou du mal-être au travail.

→ L'entretien annuel d'appréciation des ingénieurs, techniciens et administratifs (application GAIA à l'Inserm)

Ce temps d'échange garantit aux agents, chaque année, un entretien avec leur supérieur hiérarchique pour faire un point sur l'activité, son évolution ainsi que sur l'évolution des compétences. Cet échange est primordial. Dans ce contexte, la fiche de poste mise à jour est essentielle pour servir de base à la discussion. Sa réactualisation automatique dans l'outil GAIA, piste de réflexion parmi d'autres, est ainsi en cours d'étude. Par ailleurs, une communication autour de l'entretien annuel doit être menée. La reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent, exprimée à la suite de l'entretien par l'appréciation écrite du responsable hiérarchique, pourra être prise en compte dans le dispositif de promotion et d'avancement. Ce dernier inscrit ainsi l'entretien d'appréciation dans une logique de parcours professionnel.

→ L'élaboration d'une charte du temps

Cette charte permet d'aborder la question de l'organisation du temps de travail et de définir des préconisations en vue de son amélioration. Elle ne sera pas composée d'injonctions mais de principes de bonne conduite s'adaptant à tous les environnements de travail, aux différentes populations et à leurs contraintes. Les unités de travail se réapproprient collectivement la charte afin de l'adopter ensemble et de recouvrer ainsi les questions d'organisation du temps de travail. ●

Mejda Ben Slama, Corinne Schiltz

TÉMOIGNAGE

Christophe Combadière, directeur du Centre d'immunologie et des maladies infectieuses à Paris

Au sein du Centre d'immunologie et des maladies infectieuses (CIMI), des mesures de prévention adéquates sont mises en place pour éviter les risques spécifiques liés à nos métiers, notamment sur les plans biologique, chimique et radiologique. Cependant, nous sommes confrontés à des risques moins connus, plus insidieux, qui parfois sortent du lieu de travail pour nous accompagner dans notre cercle social et notre environnement familial. Il s'agit des risques psychosociaux et organisationnels (RPS). Nous avons eu la possibilité de tester, en tant que centre pilote, le questionnaire RPS mis en place par la commission nationale des risques psychosociaux et ce fut une expérience très enrichissante. Avec l'appui de Mejda Ben Slama (chargée d'étude RPS) et de Sylvie Briquet (chargée de prévention du centre), cette enquête fut lancée dans une période particulièrement éprouvante dans la vie d'un centre : évaluation et visite du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), lancement de travaux de réhabilitation des locaux, mise en place du RIFSEEP.

Dans ce contexte, particulièrement favorable aux RPS, l'enquête anonyme mise en ligne a obtenu, dans un premier temps, un taux de réponse moyen, certaines catégories se sentant moins concernées, notamment celles qui ne sont pas employées par la tutelle émettrice de l'enquête. Après quelques relances et explications, une proportion importante du personnel a répondu, rendant possible une étude fine des RPS. L'analyse des résultats, en comité de direction puis en assemblée générale, a permis de hiérarchiser des éléments communs aux différents membres du CIMI, mais aussi de faire ressortir des atouts internes au centre comme pistes intéressantes à la résolution des RPS. Des réunions de réflexion en groupe de travail ont ensuite ciblé certains aspects de ces RPS afin de proposer des mesures de prévention et des mesures correctives. Cette première expérience a contribué à une approche globale des RPS au CIMI. Elle a ouvert le dialogue sur des situations dans lesquelles l'individu se sent isolé et inaudible.

Les échanges à travers les regards croisés (directeur d'unité, secrétaires généraux, chefs d'équipe, ingénieurs et techniciens, acteurs de la prévention, etc.) sur l'analyse des RPS ont amorcé une mise au point sur l'organisation du travail : interruption des activités, charte du temps, droit à la déconnexion. Profitant de cet élan et de la richesse des discussions, nous nous engageons maintenant vers une analyse plus fine par catégorie professionnelle, portant sur l'évolution des fiches de poste et la formation.



© Christophe Combadière

