

## Dispositif destiné à répondre à des situations d'agents en souffrance au travail

Rédacteurs	Numéro de version	Validé par le CHS du :
Membres du CHS	Version 1.0	18 février 2011
		Validé par le CA du :
		29 mars 2011

## Sommaire

I.	Préambule.....	2
II.	Introduction.....	2
III.	Constitution, saisine et missions du groupe de travail.....	3
A.	Constitution du groupe de travail sur les risques psychosociaux.....	3
B.	Saisine du groupe de travail.....	3
C.	Animation du groupe.....	4
D.	Protocole basé sur un triple mode de fonctionnement.....	4
E.	Modalités de fonctionnement pratique du groupe de travail en réunion.....	4

## Index des figures et tableaux

Figure 1 : processus de fonctionnement.....	6
Tableau I : Composition du groupe de travail paritaire sur les risques psychosociaux*	7

### I. Préambule

Ce texte a été élaboré à partir du travail effectué par l'université de Lyon 1. Il a été discuté et modifié au cours du comité hygiène et sécurité (CHS) du vendredi 5 novembre 2010. A la demande des membres du CHS, ce texte a été revu et corrigé au cours de la formation sur les risques psychosociaux dispensée aux membres du CHS par monsieur CHAUVEAU, inspecteur du travail, le 24 novembre 2010. Il a ensuite été discuté et validé au cours du CHS du 18 février 2011 ayant comme unique ordre du jour la mise en place de cette procédure.

### II. Introduction

Le dispositif vise à résoudre des situations individuelles de difficultés au travail avec une grande réactivité. Le mode de fonctionnement se fera en étroite collaboration avec le personnel concerné et le groupe de travail mis en place afin :

- d'identifier des sources de difficultés et de les analyser
- de proposer des solutions individuelles au personnel en situation de souffrance au travail et de suivre la mise en place de ces solutions proposées en concertation étroite avec le personnel concerné
- de faire des propositions, le cas échéant sur l'organisation du travail
- d'exercer une mission de prévention et de veille stratégique sur l'accompagnement

### III. Constitution, saisine et missions du groupe de travail

#### A. *Constitution du groupe de travail sur les risques psychosociaux*

Animé par le Président ou son représentant ayant un pouvoir décisionnel (VP ressources humaines), le groupe de travail réunit :

- L'ACMO d'établissement
- La Directrice des Ressources Humaines ou son représentant
- Le chargé de mission Hygiène et Sécurité
- Un représentant (membre du CHS) de chaque fédération syndicale élue au CHS
- Deux des quatre membres du CHS accrédités pour mener l'enquête « accident de service »
- √ Membres invités possibles : personne susceptible d'apporter une expertise particulière (assistante sociale, médecin de prévention...)

Le groupe de travail qui a pour rôles de détecter, analyser, agir :

- Se donne pour consigne d'être extrêmement réactif,
- Analyse les situations d'agents en difficulté au travail (dans l'environnement professionnel)
  - √ Quel que soit leur statut
  - √ Dans toute leur diversité d'affectation
- Fonctionne dans une approche transversale d'analyse des situations (du point de vue social, médical, de gestion de ressources humaines)
- Prépare des plans d'actions dans le cadre des possibilités offertes par l'Université
- Rend rapidement un rapport qui propose des solutions,
- A un rôle stratégique et de réflexion dans la définition de ce que peut être l'accompagnement en termes de souffrance au travail
- A le triple rôle de traitement des problèmes, de suivi sur le long terme et de prévention (veille)
- Fait valider les préconisations par le CHS et le CTP
- Produit un rapport d'activité annuel sur les risques psychosociaux lors d'un CHS dans l'objectif de prévenir ce risque

#### B. *Saisine du groupe de travail*

Toute situation repérée fera l'objet d'une étude par le groupe de travail.

La saisine du groupe résultera de :

- L'agent lui-même
- Sa hiérarchie
- L'assistante sociale
- L'un des acteurs du groupe de travail
- Tout collègue de l'établissement
- La médecine de prévention
- ...

### **C. Animation du groupe**

L'ACMO d'établissement est la personne la plus indiquée pour piloter le groupe.

Il a en charge l'organisation (convocations, constitution des dossiers).

Le groupe de travail doit se réunir une fois par an au minimum (calendrier préétabli) pour faire un bilan de son action. Ce bilan sera présenté au CHS.

De plus, il peut être convoqué, en cas d'urgence, selon la procédure décrite ci-dessus.

La constitution du dossier ne doit pas être un obstacle à la réactivité.

Le temps passé au sein du groupe de travail sera comptabilisé comme du temps de travail.

### **D. Protocole basé sur un triple mode de fonctionnement**

- Traitement de l'urgence
- Suivi sur le long terme (expérimentation, évaluation des préconisations antérieures)
- Prévention et veille stratégique en termes d'accompagnement

L'ACMO d'établissement centralise toutes les demandes et les communique au groupe et planifie la réunion du groupe de travail.

La personne en souffrance doit être entendue au minimum par les deux membres du CHS mandatées pour les enquêtes accident de service. Une ou plusieurs rencontres, entre les membres du groupe pris individuellement et la personne concernée, qui peut se faire assister d'une personne de son choix, peuvent aussi être organisées. Les enquêteurs se rapprocheront, si nécessaire à l'éclairage de l'enquête, de toute personne du service.

Toute personne le sollicitant sera également entendue. Toute personne entendue peut éventuellement être accompagnée d'une personne de son choix.

Les mêmes règles de confidentialité appliquées au CHS seront appliquées à ce groupe de travail.

Afin d'instruire au mieux les dossiers, le groupe de travail sollicitera tous les leviers qui lui sembleront pertinents : hiérarchie, référents, médiateur, SCAS, ...

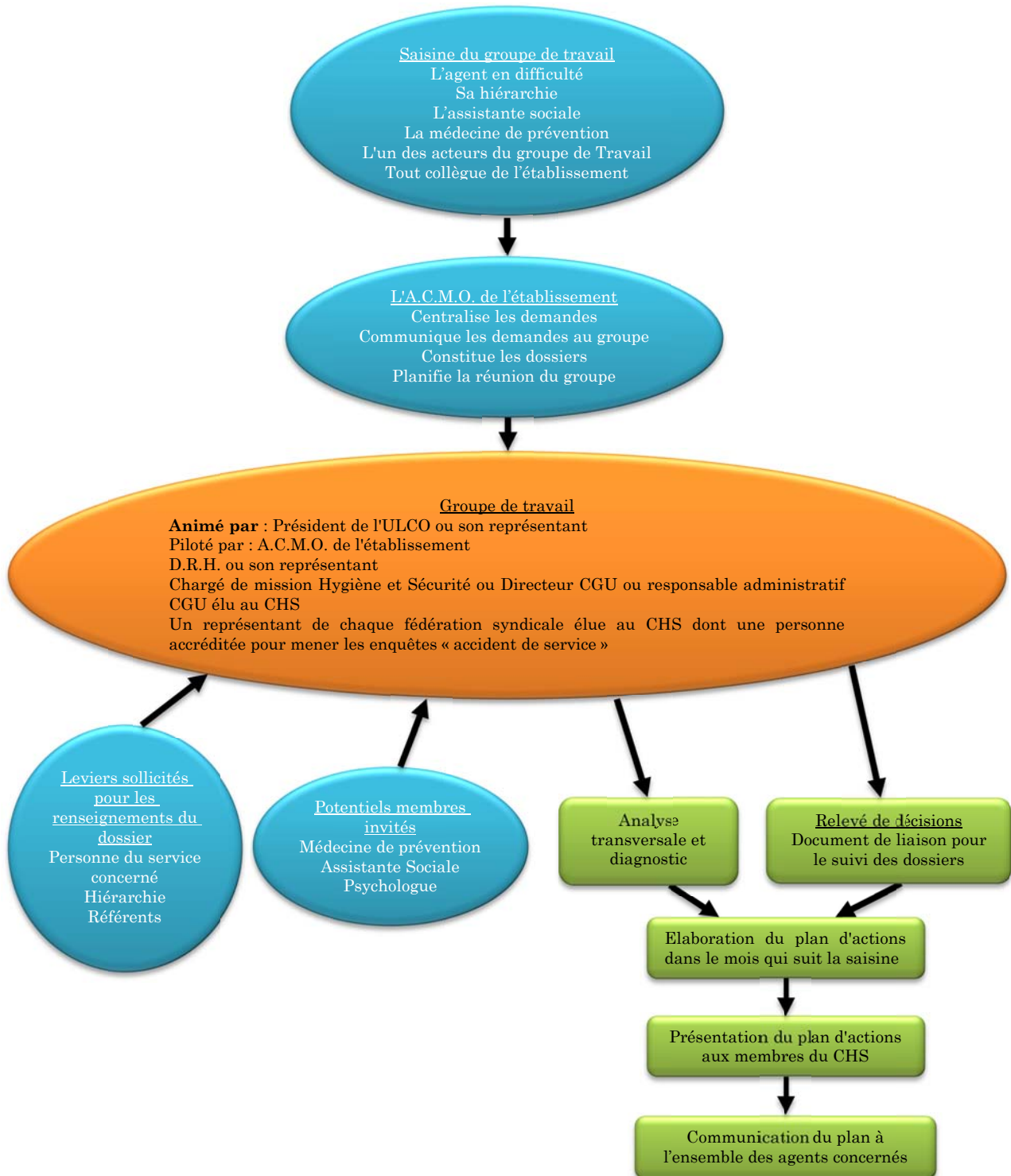
### **E. Modalités de fonctionnement pratique du groupe de travail en réunion**

- Chacun doit présenter ses données : les échanges sont verbaux. En séance, une synthèse des débats est établie par les enquêteurs « accident de service » ayant entendu les différents protagonistes. Un relevé de décisions sert de document de liaison pour assurer le suivi des dossiers.
- Les échanges sont consignés dans un cahier avec pages numérotées dans lequel figurent les informations et éléments liés au dossier (actions, réunions, préconisations), garantie d'une réelle traçabilité.
- L'Analyse est transversale et aboutit à un diagnostic
- Un plan d'actions est proposé dans le mois qui suit la saisine

- Ce plan d'actions est présenté aux membres du CHS dans le cadre de l'enquête « accident de service » rédigée en concertation par le groupe de travail en prenant en compte la situation de l'agent en souffrance et des dispositions à prendre pour éviter la récurrence du problème.
- Ce plan d'actions est communiqué à l'ensemble des agents concernés

**Les solutions proposées devront faire l'objet de mise en œuvre par le chef d'établissement pour assurer et protéger la santé physique et mentale du salarié.**

Figure 1 : processus de fonctionnement



**Tableau I : Composition du groupe de travail paritaire sur les risques psychosociaux\***

	<b>Statut du titulaire</b>	<b>Titulaire</b>	<b>Statut du suppléant</b>	<b>Suppléant</b>	<b>Composition</b>
1	Président	Roger DURAND	Vice-Président ressources humaines	Carl VETTERS	Administration
2	Directrice des ressources humaines	Laurence POULLET	Adjoint(e) à la Directrice des Ressources Humaines	Muriel TOMACZYK	
3	ACMO d'établissement ( <i>accréditée enquête accident de service</i> )	Maryline SWITALSKI	Membre CHS administration <i>accrédité(e) enquête accident de service</i>	Blandine BAROIS	
4	Chargé de mission hygiène et sécurité	Thierry GRARD	Directeur(rice) ou responsable administratif(ve) de CGU (membre du CHS)	Frank TOWNEND	
5	2 représentant(e)s FSU titulaires et 2 représentant(e)s UNSA titulaires dont un(e) <i>accrédité(e) enquête accident de service</i>	Maryse NEUTS	2 représentant(e)s FSU suppléant(e)s et 2 représentant(e)s UNSA suppléant(e)s dont un(e) <i>accrédité(e) enquête accident de service</i>	Albane BASSEZ	Elus du CHS
6		Laurent BRUTIER		Vincent CORNILLE	
7		Corinne KOLINSKY		Anne BRACCO	
8		Didier FASQUELLE		Gary RANDOLL	

\*Volonté de respecter la parité hommes - femmes dans le groupe de travail