

# PLAN DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DE PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Rédigé par : S Daubin, le 10/09/2015

Mis à jour le : 10/12/2015

Ce plan d'actions s'inscrit dans la démarche initiée par l'université en 2012, dont la première étape consistait en un diagnostic par le biais d'un questionnaire d'enquête. Aujourd'hui et sur la base des résultats d'enquête mais également d'une réflexion sous forme d'ateliers, il s'agit d'établir une programmation pluriannuelle d'actions.

Parallèlement, un protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux – RPS dans la fonction publique a été signé et publié en octobre 2013, complété par la publication de circulaires et documents de références de la DGAFP- Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Au niveau national, cette démarche s'est poursuivie par un projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique (non signé).

Rappelons également que les actions de prévention peuvent être de trois ordres :

**La prévention primaire (I) ou "Agir sur les causes"**

= vise à éliminer - à défaut réduire significativement- les facteurs de risques et les causes organisationnelles à l'origine des risques psychosociaux

**La prévention secondaire (II) ou "Corriger la situation"**

= aide les salariés à développer des connaissances et des réponses pour mieux faire face aux situations à risques. Ce niveau, davantage individuel, ne supprime pas la cause des problèmes mais en limite les effets.

**La prévention tertiaire (III) ou "Réparer les effets"**

= permet de gérer les situations de crise, de mettre en place des dispositifs d'assistance aux salariés affectés par des RPS.

Cette proposition de plan de prévention s'articule autour de 4 axes de réflexion ; ces 4 axes ont été présentés en COPIL du 06/06/2014 et validés. Elle intègre également :

- Les retours des ateliers qui se sont déroulés en mars-avril 2015
- Les travaux, accords-cadres, réflexions d'organismes de référence (DGAFP, Anact, etc.) en la matière.

Pour chaque axe sont présentés :

- Le constat, motivant la réflexion autour de cet axe
- Les objectifs attendus des différentes actions
- Les actions proposées / [le ou les indicateur-s de réalisation de l'action](#)

Les actions ont été priorisées, cette priorisation étant matérialisé de la façon suivante

**Actions à mener au cours de l'année**

**Actions pouvant être différées sur les années suivantes**

## Axe 1 : Repères méthodologiques, outils d'évaluation

Constat : La démarche sur la QVT et les RPS a été entreprise sans s'assurer qu'un socle commun, sur les concepts, les limites, le vocabulaire, etc. avait été défini.

Objectif : Consolider la démarche en ayant une culture et un vocabulaire communs

Actions :

**Intégration systématique de l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (I)**

Nombre d'unité de travail (UT) ayant formellement intégré les RPS / 14 unités de travail – UT de l'université

Evaluation de l'impact de la politique de prévention des RPS sur la base de l'outil de diagnostic (enquête) utilisé lors du lancement de la démarche (I)

Programmation d'une nouvelle enquête sur tout ou partie du personnel (avec méthodologie identique) et exploitation ; comparaison des résultats avec ceux de 2012

**Renforcer la formation sur la QVT et la prévention des RPS des différents acteurs : CT, CHSCT, responsables de services, etc. (II)**

Nombre de formations et personnes formées / an

**Informier régulièrement de la démarche : espace dédié, plaquette d'information, plate-forme –PF collaborative, etc. (II)**

Nombre de publications / supports / fréquentation du site intranet (ou PF collaborative)

**Mettre en place des indicateurs de RPS (III)**

Présence des indicateurs dans le bilan social 2015

## Axe 2 : Rendre visible, opérationnelle et intégrée la prévention des risques

Constat : La notion de qualité de vie au travail et de prévention des RPS ne peut aboutir que si la prévention des risques et la santé sécurité au travail sont intégrées à tous les niveaux de l'établissement.

Objectifs : Resituer les RPS dans un cadre connu, reconnu et cohérent de la prévention des risques au travail

Actions :

**Rédaction et promotion d'une politique santé sécurité au travail - SST, présentation d'un point sur la politique SST une fois par an en CA, comprenant une partie sur la qualité de vie et les RPS (I)**

Politique et affichage, point à l'ordre du jour du CA

**Rédaction d'un règlement ou une instruction santé et sécurité au travail, déclinaison pour les responsables de composantes, services et laboratoires (I)**

Instruction générale et à destination des responsables de services, diffusion

**Renforcement du rôle des assistants de prévention - AP (II)**

Nombre de réunions de coordination, nombre de formations des AP dont formation aux RPS

### Axe 3 : Management / reconnaissance / organisation

**Constat :** La prévention des RPS repose sur la lisibilité de l'organisation, du rôle et des missions de chacun mais également sur une communication régulière sur les enjeux et les perspectives de l'établissement. D'autre part, l'existence d'espaces de dialogue sur le travail offre la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail au sein de cette organisation.

**Objectifs :** Donner à chacun la possibilité de se situer dans l'organisation, de situer son activité de travail et d'en discuter collectivement pour produire des propositions d'amélioration

**Actions :**

**Informers les agents sur la vie institutionnelle de l'établissement, les orientations de l'université, les échéances, projets dans lesquels elle s'est engagée (I)**

Nombre de communications de la Présidence, de toutes natures (mail, conférence, plaquette, etc.) sur les projets en cours, les échéances, etc.

**Améliorer l'information et l'accompagnement lors de changements d'organisation, en concertation avec les instances de dialogue social (I)**

Nombre de communication en CT sur les dispositifs mis en place lors de changements significatifs d'organisation

**Faire du nouvel intranet un outil de lisibilité de l'organisation et du dialogue social : organigrammes, compte-rendu des réunions des instances de dialogue social (CT, CHSCT, CPE, etc.) (II)**

Nombre d'organigramme sur la totalité des services, nombre de relevé de décision en ligne, etc.

**Permettre aux nouveaux arrivants et aux personnels en poste de se situer dans l'organisation par l'édition et la mise en ligne d'un livret du personnel (II)**

Publication du livret du personnel (rentrée 2016)

**Rendre les managers acteurs de la prévention des RPS (II)**

Formation des managers aux RPS et à leur prévention

**Organiser à l'attention des managers des espaces d'échanges de pratiques ; l'étendre à d'autres fonctions similaires (secrétariats de laboratoire par exemple) (II)**

Nombre de groupes d'échanges de pratiques / an

**Meilleure connaissance du rôle et des missions : diffusion des fiches de postes/fonction, opération vis ma vie(II)**

Indicateurs à définir suivant les opérations choisies

### Axe 4 : Promouvoir la qualité de vie au travail

**Constat :** La qualité de vie au travail - QVT repose sur une organisation qui facilite les échanges formels et informels et génère un sentiment d'appartenance à une communauté

**Objectifs :** Eviter les situations sources de conflits ; sinon mise en place de dispositif de régulation ; initier des actions favorisant la cohésion, le sentiment d'appartenance, la convivialité

**Actions :**

**Mise en œuvre d'un protocole de télétravail au sein de l'établissement (I)**

Nombre d'agents ayant adhéré à cet accord

**Visibilité et information de la « cellule de veille sociale » & communication sur les personnes à alerter en cas de constat d'un cas de souffrance au travail (II)**

Plaquette d'information sur l'existence du dispositif, retour dans les instances appropriées (CT et/ou CHSCT) de l'action de la cellule

**Journal interne sur la vie des services (II)**

Nombre de publications / an

**Organisation d'évènements ponctuels conviviaux en fin d'année universitaire ou civile (II)**

Nombre d'évènements / an et fréquentation

**Mise en place d'un service de conciergerie facilitant l'articulation vie professionnelle / vie personnelle (II)**

Nombre de services proposés et de recours à ces services

**Charte de gestion des mails (II)**

Nombre de rappels à la charte par an

**Rédaction d'un protocole en cas de conflits (III)**

Nombre de recours au protocole, résultats

oOoOo