



CONFÉRENCE ANNUELLE DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

22 septembre 2016

amue

MUTUALISATION + SOLUTIONS



Ouverture



Stephane ATHANASE, directeur, Amue





Les risques psycho-sociaux + Le rôle de l'Inspection



Fabrice WIITKAR, coordonnateur des inspecteurs santé et sécurité au travail de l'enseignement supérieur et de la recherche, IGAENR





Sommaire



La compétence des inspecteurs SST

Le rôle de l'Inspection dans sa mission de contrôle

L'Inspection et les situations de crise





La compétence des inspecteurs SST



+ **Décret 82-453** du 28 mai 1982 :

- Art. 3 : Sous réserve des dispositions du décret, les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du code du travail et leurs textes d'application sont transposables en l'état et donc directement applicables aux administrations de l'État et établissements publics concernés.
- Art. 5-2 : les inspecteurs SST contrôlent les conditions d'application des règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail définies à l'article 3.

+ **Code du travail :**

- Art. L4121-1 : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

+ =>

- Les inspecteurs SST sont compétents pour examiner les questions relatives à la prévention et la prise en compte des risques psychosociaux.





Le rôle de l'Inspection dans sa mission de contrôle



Le contrôle de l'Inspection porte sur les points suivants :

- + la réalisation d'un diagnostic sur les risques psychosociaux.
- + la prise en compte des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques et la programmation des actions de prévention.
- + la formation des membres du CHSCT, de l'encadrement et des préventeurs aux risques psychosociaux et à la démarche de prévention.
- + l'existence d'une « cellule de veille sociale » par exemple permettant la prise en compte des agents en difficulté ou en souffrance, avec une procédure en informant les agents.

L'intervention de l'Inspection lors de l'existence d'un désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'administration.





L'Inspection et les situations de crise



L'intervention de l'Inspection est susceptible de porter sur les points suivants :

- + le conseil méthodologique ou la participation à des enquêtes consécutives à des tentatives de suicide ou des suicides.
- + le conseil méthodologique dans des situations potentielles de danger grave et imminent.
- + la proposition de mesures immédiates, notamment lors des inspections.
- + des échanges avec la médiation (académique ou national) sur des situations individuelles. La situation est ensuite prise en charge par la médiation, avec l'accord des parties.





Questions ?





Règlementation et pénibilité + Impacts sur les démarches de prévention



David SAVY, responsable de la mission centrale de prévention, INRA





Historique de la genèse



+ **Loi n°2003-775 du 21 aout 2003**

- Incitation à la prise en compte de la pénibilité

+ **Loi n°2010-1330 du 9 nov. 2010**

- Réforme des retraites
- Aspects Prévention
- Aspect Compensation





Les enjeux



- + **Améliorer les conditions de travail**
- + **Maintenir les salariés dans leur emploi**
- + **Réduire la pénibilité**





- + **Fiche individuelle d'exposition**
- + **Définition des facteurs de pénibilité**





Les facteurs de pénibilité



+ Au 1^{er} janvier 2015, 4 facteurs de pénibilité :

- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif.

+ Depuis le 1^{er} juillet 2016, 6 autres facteurs de pénibilité :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.





Les seuils d'exposition



- + Les seuils d'exposition croisent une intensité et une durée**
- + Ils sont définis à l'article D. 4161-2 du code du travail**





+ Différence entre secteur public et secteur privé

- Fonctionnaires exclus du champ de la déclaration
- Fonctionnaires concernés par la mise en place des fiches individuelles d'exposition





Pause – 15 mn

Reprise des interventions à 11h15





Les orientations stratégiques ministérielles



Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention, DGRH MENESR



Orientations stratégiques ministérielles

ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016 - 2017

OBJECTIF DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MINISTÉRIELLES

Orientations stratégiques ministérielles
(en lien avec le CHSCT MESR)



**Programme annuel de prévention de
l'établissement**
(en lien avec le CHSCT de l'établissement)



Bilan de la situation générale SST de l'établissement

DUER, registres, rapport ISST, rapports contrôles,
AT/MP, CHSCT, médecine, ...

ORIENTATIONS STRATEGIQUES MINISTERIELLES

en matière de politique de prévention des risques professionnels
dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la
recherche

ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016-2017

Les orientations pour l'année 2016-2017 s'inscrivent dans le prolongement des orientations stratégiques définies pour l'année 2015-2016. Ces axes sont développés à partir des observations portées dans le rapport annuel faisant le bilan pour l'année 2015 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces orientations stratégiques constituent des priorités nationales que chaque établissement doit adapter dans son programme annuel de prévention. Le MENESR sera très attentif à leur mise en œuvre dans chaque établissement.

Dans un souci d'efficacité ces orientations stratégiques sont centrées sur 5 actions prioritaires :

- Axe 1 – Améliorer le fonctionnement des CHSCT
- Axe 2 – Dynamiser le réseau des acteurs de la prévention
- Axe 3 – Renforcer le pilotage en matière de santé et de sécurité au travail
- Axe 4 - Relancer la réalisation et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels
- Axe 5 – Prévenir les risques professionnels

Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT MESR lors de la séance du 5 juillet 2016.

AXE 1 – AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES CHSCT

■ Calendrier prévisionnel annuel

- Au moins **3 réunions** du CHSCT par an
- Présentation des **documents réglementaires**
 - rapport annuel
 - rapport du médecin
 - programme annuel de prévention, ...

■ Groupe de travail avant réunions plénières (moyens aux membres CHSCT)

■ Présentation au CT et au CA

- rapport annuel
- programme annuel de prévention
- avis du CHSCT
- rapport annuel du médecin de prévention

■ Visites régulières du CHSCT

- méthodologie générale de visite
- comptes rendus des visites présentés en CHSCT

■ Formation des représentants des personnels

- formation des représentants des personnels à l'**ordre du jour du CHSCT**
- **bilan** des actions de formation réalisées depuis le début de mandat des membres
- **droits** à formation restant (dont 2 jours auprès de l'organisme de formation de leur choix)

AXE 2 – DYNAMISER LE RESEAU DES ACTEURS DE LA PREVENTION

AXE 2.1. RENFORCER LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DE PREVENTION

■ Recrutement des médecins de prévention

- Recours à des **collaborateurs médecins**
- Recours exceptionnel à **médecine de prévention externalisée**
 - Etablissements de **faible effectif**
 - **Convention** de recours à un service de santé au travail (tiers-temps réglementaire, possibilité de visites à la demande des agents, prise en charge financière des examens complémentaires, ...)
 - **Anonymat et secret médical**

■ Pluridisciplinarité des équipes

- **Infirmiers** formés en santé au travail
- **Psychologues** du travail
- **Ergonomes**

■ Surveillance médicale particulière

- **Liste des personnels exposés à des risques particuliers** (agents chimiques ou biologiques dangereux, animaux, OGM, sources radioactives, lasers, nanomatériaux, et facteurs de pénibilité)
- **Conseillers de prévention impliqués dans l'élaboration des fiches d'exposition**
- Attention particulière sur les **CMR**

■ Traçabilité des expositions CMR (attestations d'exposition)

■ Information des agents CMR

AXE 2 – DYNAMISER LE RESEAU DES ACTEURS DE LA PREVENTION

AXE 2.2. DYNAMISER LE FONCTIONNEMENT DU RESEAU DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

- Rédaction des lettres de cadrage
 - temps consacré à cette mission
 - Information des CHSCT
- Formation (initiale et continue)
- Réunions régulières des assistants de prévention (au moins annuelle)
- Conseillers de prévention à temps complet ou a minima à mi-temps
- Assistants de prévention au moins à 20 % de leur temps de travail (une journée par semaine)

AXE 3 – RENFORCER LE PILOTAGE EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL.

AXE 3 – RENFORCER LE PILOTAGE EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL.

■ Politique de prévention des risques professionnels

- Rédaction d'un programme annuel de prévention basé sur le rapport annuel SST de l'établissement (nouvelle enquête SST validée par le CHSCT ministériel; information des conseillers de prévention au cours du deuxième semestre 2016)
- Participation des conseillers de prévention
- Soumis et suivi / CHSCT
- Prise en compte SST lors des échanges précontractuels DGRH et établissements (+ suivi)

AXE 4 - RELANCER LA REALISATION ET LA MISE A JOUR DES DUER

- Rappel des principes de la responsabilité de l'employeur (note du 18 mai 2010)
- Démarche de réalisation et / ou de la mise à jour du document unique (lien avec le CHSCT et participation des personnels)
 - modalités de l'**identification** et de l'**évaluation** des risques professionnels (découpage des unités de travail, personnes chargées de l'évaluation, méthodologie, outil d'évaluation, ...)
 - modalités de **concertation** des personnels, en particulier sur les choix des mesures de prévention
 - dispositions prises pour **informer** les personnels sur les risques au poste de travail, qui se traduiront nécessairement par la rédaction de **consignes écrites**
 - **contrôle** par l'encadrement du respect effectif des mesures de prévention par les personnels.

AXE 5 - PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

AXE 5.1 – PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Diagnostic des risques psycho-sociaux
- Concertation avec le CHSCT (groupes de travail issus du CHSCT)
- Plan d'actions de prévention en privilégiant la prévention primaire
- CHSCT saisis en amont des questions pouvant avoir des conséquences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des agents
- Intégration de la prévention des RPS dans les DUER

AXE 5 - PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

AXE 5.2 – PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

- Diagnostic: identifier les facteurs de risque à l'origine des TMS
- Liste des personnels exposés
- Plan d'action intégré dans le programme annuel de prévention

(Guide méthodologique de la DGAFP)

AXE 5 - PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

AXE 5.3 – PRÉVENTION DES RISQUES ÉMERGENTS (NANOMATÉRIAUX ET LASERS PUISSANTS)

- Recensement de l'utilisation des nanomatériaux
- Information (générale et spécifique au poste de travail) de tous les personnels et des étudiants sur les risques des nanomatériaux
- Formation de référents techniques nanomatériaux et lasers

AXE 5 - PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

AXE 5.4 – PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX RÉORGANISATIONS STRUCTURELLES

- Consultation des CHSCT ou des CT
- Association des CHSCT aux différentes phases des réorganisations, depuis le projet jusqu'à sa réalisation
- Appel à expert chargé d'éclairer le CHSCT sur l'impact des réorganisations sur les conditions de travail

Contact :

Jean-Paul Tenant

Conseiller de prévention des risques professionnels

DGRH C1

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la
recherche

72 rue Regnault

75013 PARIS

01 55 55 01 72

07 78 39 46 38

jean-paul.tenant@education.gouv.fr



Questionnaire Qualité de Vie au Travail + Cadre, méthode et résultats



Vincent CONRAD, responsable du service de prévention des risques, université de Reims
Champagne Ardennes

Nathalie VERTAULT, chef du service qualité de vie au travail, université de Reims
Champagne Ardennes





Conférence des conseillers de
prévention – AMUE – 22 septembre 2016

**Du repérage des individus
en souffrance vers un projet
collectif d'amélioration des
conditions de travail**





L'Université de Reims Champagne Ardenne

L'URCA c'est :

- Une université pluridisciplinaire avec santé
- 26 000 étudiants
- 2500 personnels permanents
- 20 sites répartis sur l'ex région de Champagne Ardenne, à l'Ouest du Grand Est (Reims, Troyes, Châlons en Ch. Charleville Mézières, Chaumont)





L'Université de Reims Champagne Ardenne

Les acteurs de la prévention :

- Service prévention des risques (3 personnes)
- Réseau des assistants de prévention :
 - De sites (20)
 - De laboratoires (70)
- Direction des ressources humaines :
 - Service Qualité de vie au travail (1 personne)
 - Service social (2 personnes)
- Service de Médecine préventive (Convention avec CHU de Reims)
- les représentants des personnels au CHSCT





Le contexte du changement

Autonomie des établissements, Responsabilités et Compétences Élargies, (loi LRU):

- Recrudescence de situation à RPS, signalées par le médecin de prévention auprès de la direction de l'établissement.
- Absence d'acteur compétents et de coordination pour répondre aux situations
- Aucun accompagnement dans la prise en charge de nouvelles responsabilités (exemple gestion des AT/MP)

→ Réponses apportées aux problématiques individuelles sans traiter les sources des problématiques



Le facteur déclenchant

Tentative de suicide sur le lieu de travail de la part d'un agent

Conséquences :

- Constitution d'un groupe « RPS » au sein du CHSCT
- Formation-accompagnement des membres du groupe dans le cadre de l'enquête de prévention, par un IPRP spécialisé en RPS
- Volonté d'un état des lieux général des facteurs de RPS au sein de l'établissement.





La Grande Enquête de prévention

Objectifs initiaux:

- Réaliser des fiches individuelles d'exposition à tous les risques professionnels (dont les RPS), confidentielles mais pas anonymes, en vue d'apporter les réponses individuelles aux problématiques soulignées (ex : inadéquation entre les risques au poste de travail, le suivi médical et les formation sécurité suivies)
- Réaliser un Document Unique d'Evaluation des Risques d'une unité de travail, par la compilation des fiches individuelles anonymisées de chaque agent de cette unité de travail.





La Grande Enquête de prévention

Evolution de l'objectif:

- Rejet par le CT du principe des fiches individuelles en raison de problèmes de confidentialité
 - L'approche individuelle permettait de mettre en évidence les troubles psycho-sociaux et non pas les facteurs de risques
- L'enquête n'a été mise en œuvre que pour une exploitation collective sans approche individuelle.





La Grande Enquête de prévention

Rédaction de l'enquête

- Groupe de prévention des RPS émanant du CHSCT, piloté par la VP RH, avec un représentant du médecin de prévention, le conseiller de prévention, la DRH adjointe, l'assistante sociale et 3 représentants des personnels au CHSCT
- 55 questions sur l'ensemble des risques et les situations de travail dont 30 consacrées à la prévention des RPS
- Objectif de réaliser le DUER de l'établissement sur la base du questionnaire, ainsi qu'un plan d'actions consécutif au repérage des risques.



La Grande Enquête de prévention

Rédaction de l'enquête

- Questions construites sur un réponse à choix multiples en lien avec la fréquence d'exposition aux risques (jamais, parfois, souvent, toujours...)
- Partie RPS inspirée du questionnaire de la DARES et des questionnaires habituels en prévention des RPS (Karasek...)





La Grande Enquête de prévention

Les thématiques abordées

- L'activité professionnelle
- Les déplacements professionnels
- Le travail régulier en dehors du temps de travail
- Les risques indépendants de l'activité professionnelle (environnement de travail)
- Les postures de travail
- Le travail sur ordinateur
- Le bien être au travail
- La charge et l'organisation du travail





La Grande Enquête de prévention

Les thématiques abordées

- Les relations au travail
- Les caractéristiques du travail
- Les risques physiques
- Les risques biologiques
- Les risques traumatiques
- L'exposition à l'amiante





La Grande Enquête de prévention

La méthodologie de mise en œuvre :

- Validation du questionnaire et des modalités de sa diffusion par le CHSCT
- Information par document transmis avec la fiche de paye
- Messages individuels avec code d'accès personnalisé au questionnaire pour garantir l'anonymat tout en permettant des relances ciblées (l'objectif étant d'avoir un taux de réponses représentatif)
- Communication institutionnelle sur le questionnaire et son utilité
- Ouverture du questionnaire de février à avril 2015.





La Grande Enquête de prévention

Le bilan et les grandes tendances :

- 56 % des personnels ont répondu
- 50 % des BIATSS et 44 % des enseignants et enseignants-chercheurs
- **4 thématiques marquantes**



La Grande Enquête de prévention

4 thématiques marquantes :

1. La réalité des situations facteurs de RPS semble moins importante que ne le laissent croire les situations de souffrance au travail rencontrées régulièrement
2. Indépendamment des activités réalisées, les questions de conditions de travail (au sens de l'ambiance physique: bruit, température...) sont proéminentes



La Grande Enquête de prévention

4 thématiques marquantes :

3. L'enquête a mis en évidence la part importante de personnels travaillant en dehors des horaires typiques de travail, ce qui pourrait être la conséquence éventuelle d'une surcharge ou d'une désorganisation du travail
4. Environ un quart des personnels interrogés déclare être exposé à des risques biologiques, physiques et / ou chimiques, ce qui est confirmé par une proportion identique d'agents bénéficiant d'un suivi médical renforcé





La Grande Enquête de prévention

Les conclusions:

- Le taux de réponses est satisfaisant mais ne permet pas d'en déduire un DUER concernant les RPS pour l'établissement
- Nécessité d'affiner l'évaluation des RPS
- Exploitation statistique très lourde
- Exploitation difficile des réponses concernant l'exposition aux risques « classiques » (par opposition aux RPS) qui restent trop générales





La Grande Enquête de prévention

Les pistes de travail:

- Formation des managers à tous les niveaux de la hiérarchie pour prévenir, repérer et traiter les facteurs de RPS
- Identification des postes de travail plus particulièrement exposés aux différents types de risques en vue de mettre en œuvre des actions de prévention et de protection
- Analyse systématique et régulière de l'organisation du travail
- L'accompagnement des agents et leur participation à toute action entraînant un changement significatif dans l'organisation et les conditions de travail



Les autres apports pour la prévention des RPS

Conclusion d'une enquête du CHSCT relative à une suspicion de harcèlement (altercations reconnues comme AT):

- Il est nécessaire d'encourager la mise en place d'espaces de parole pour échanger sur l'activité de travail
- Des enquêtes administratives dans le cadre de suspicion d'actes délictueux sont nécessaire pour éviter un embourbement et une judiciarisation des situations conflictuelles. Les enquêtes de prévention ne doivent pas se substituer aux enquêtes administratives



Les perspectives

- 1) Validation de la création d'un Comité de prévention des RPS, émanant du CHSCT, conformément aux grandes orientations de prévention du CHSCT ministériel pour 2015-2016
- 2) Projet de mise en œuvre d'une méthodologie spécifique de repérage des facteurs de RPS, inspirée de l'INRS et qui sera déclinée par grands groupes métiers (recherche, enseignement, accueil du public, encadrement, fonction logistique, administration etc.)



Les perspectives

- 3) Constitution d'une cellule de veille pouvant s'adjoindre des expert extérieurs, pour la prise en charge des situations individuelles,
- 4) Rédaction de guides et procédures à destination des managers pour la prévention des RPS au quotidien
- 5) Rédaction d'un guide de prévention des risques destinés aux chefs de service, rappelant l'autorité et la responsabilité de ces derniers dans la préservation de la santé et la sécurité des agents.



MERCI DE VOTRE ATTENTION

Des questions ?





Déjeuner



Reprise des interventions à 14h00





Qualité de vie au travail + Le rôle des assistantes sociales et de la pluridisciplinarité



Sylvaine SOUBIRAN, assistante sociale des personnels, université Pierre et Marie Curie

Elisabeth NADIM, assistante sociale des personnels, université Pierre et Marie Curie

Dominique SIGNEYROLE, médecin de prévention, université Pierre et Marie Curie

Elisabeth FREDJ, chargée d'accompagnement des parcours professionnels, université Pierre et Marie Curie

Laurence KORICHI, assistante sociale des personnels, université Claude Bernard Lyon 1

Murielle PIERRE, directrice du service hygiène et sécurité, université Claude Bernard Lyon 1



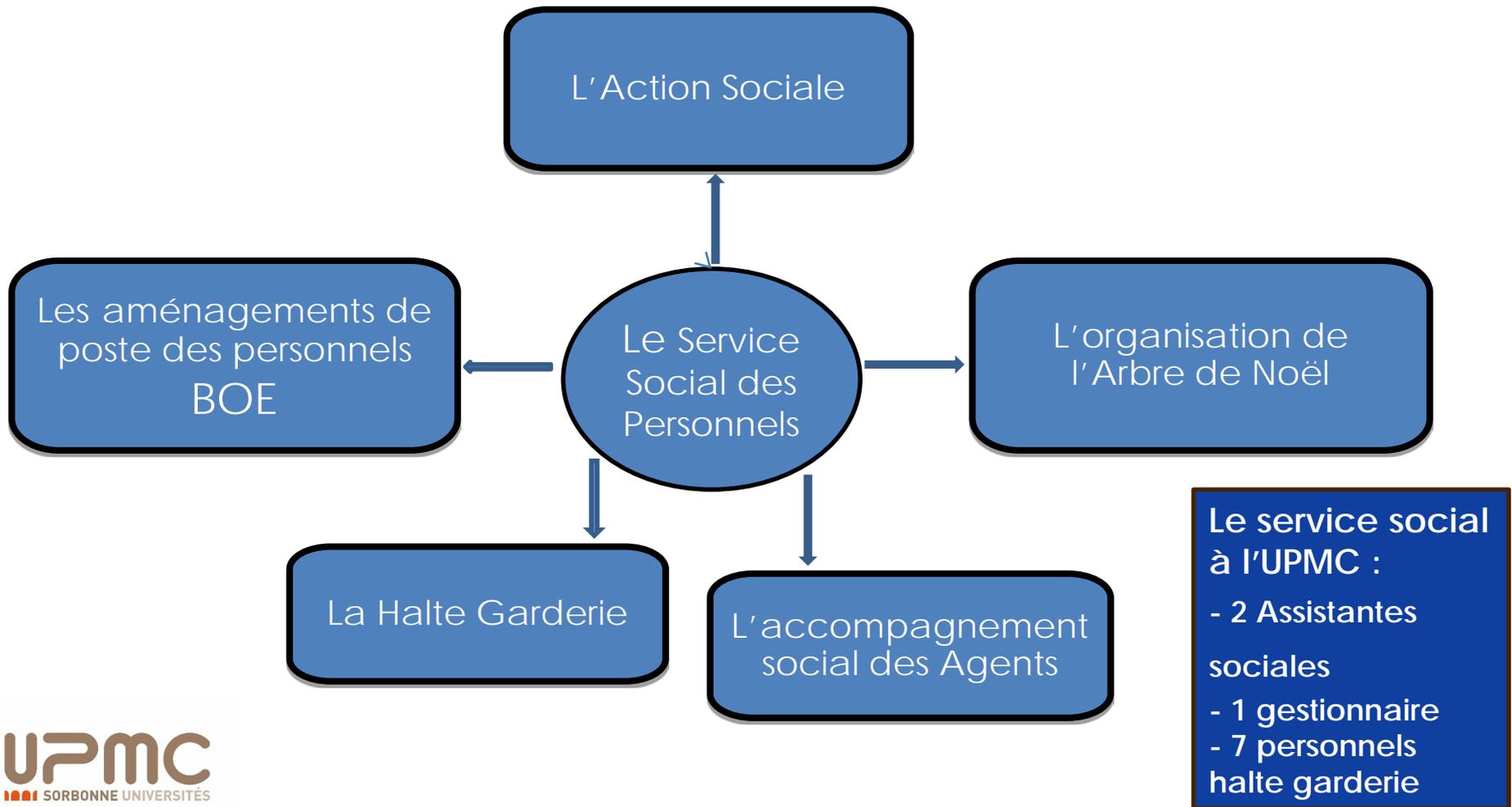
Démarche QVT, Pluridisciplinarité et Service Social des Personnels

L'UPMC : Université Scientifique et Médicale

- **6500** personnels
- **35 000** étudiants
- **7 UFR** : Chimie , Ingénierie , Mathématiques , Médecine , Physique ; Biologie ; Terre, Environnement, Biodiversité
- **1 école interne** : « Polytech Paris-UPMC »
- **3 Instituts** : Institut de Statistiques de Paris, Institut Henri Poincaré, Institut d'Astrophysique de Paris
- **3 stations océanologiques** : Roscoff, Banyuls et Villefranche-sur-Mer
- **100 laboratoires, 12 directions** et services centraux et communs

Depuis 2016, l'UPMC s'inscrit dans une nouvelle étape de son histoire en s'engageant dans un processus de création d'une nouvelle université avec Paris-Sorbonne.

Les champs d'intervention du service social des personnels à l'UPMC



Qualité de vie au travail et service social des personnels : Pluridisciplinarité

L'action sociale : création d'un Fonds d'Action Sociale, Culturelle et Sportive fin 2014 (FASCS) :

- **Composition** paritaire et pluridisciplinaire
- **Objectif principal** : renforcer la cohésion de la communauté universitaire
- **Actions du FASCS en 2016** :
 - ▶ Création de nouvelles prestations d'action sociale et revalorisation du quotient familial à 14300 euros
 - ▶ Organisation d'une journée des personnels

Le FASC se réunit trois fois par an et d'autres projets sont actuellement à l'étude.

L'Action Sociale à l'UPMC :

- Un budget annuel de 300 000 €
- 20 prestations d'action sociale
- Un QF à 14 300 €
- 600 dossiers traités/an

Qualité de vie au travail et service social du personnel : Pluridisciplinarité

L'Arbre de Noël des enfants des personnels :

- ▶ 700 enfants et 400 parents
- ▶ Un spectacle et des cartes cadeau

La Halte Garderie :

- ▶ Rattachée au service social, elle accueille 20 enfants par jour
- ▶ Projet en cours pour doubler les capacités d'accueil et évoluer vers le statut de crèche

Qualité de vie au travail et service social des personnels : Pluridisciplinarité

L'**accompagnement social des agents** par les assistantes sociales s'effectue dans le cadre du secret professionnel et avec la libre adhésion de l'agent à tout projet d'action le concernant, sur :

- ▶ Les questions liées au travail
- ▶ Les problèmes de santé
- ▶ La contribution au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
- ▶ La participation à l'aménagement des postes de travail des personnels BOE
- ▶ Les difficultés personnelles, familiales, sociales, budgétaires...

Ces actions sont menées, selon les champs d'intervention, en partenariat avec la DGS, la DRH , la Médecine de Prévention, les représentants des personnels...

Qualité de vie au travail et service social des personnels : Pluridisciplinarité

Le SSP est associé aux réflexions et dispositifs institutionnels dans le cadre de la politique de **prévention des risques professionnels** menée par l'UPMC :

- Participation au **Comité de Pilotage RPS** et aux **groupes de travail (pré-diagnostic et élaboration du diagnostic)**
- Participation à la réflexion et à l'élaboration d'un protocole de **prise en charge des conduites addictives** avec DGS, DRH, SMP
- Participation aux **cellules pluridisciplinaires de prévention des risques de rupture professionnelle** avec DRH, SMP

La démarche de qualité de vie au travail à L'UPMC

Les dispositifs pluridisciplinaires

- Présentation du pôle accompagnement RH de l'UPMC
- Exemples de collaboration SSP – SMP – RH :
 - ▶ Cellule pluri professionnelle d'instruction des situations de rupture professionnelle
 - ▶ Les dispositifs de reprise ou de reconversion professionnelle

Présentation du pôle accompagnement RH

Au sein du service recrutement, parcours professionnels et accompagnement :

2 chargées d'accompagnement RH

Missions principales:

- Instruction des situations individuelles des agents :
 - ▶ Réintégration des agent de retour de CLM/ CLM/ longs arrêt de travail
 - ▶ Signalement de risques psychosociaux
 - ▶ Situations de risques de rupture professionnelle
 - ▶ Réinsertion des agents sans affectation
- Instruction des situations collectives
- Participation groupe de travail pluridisciplinaires : groupe de travail RPS, conduites addictives...
- Participation au plan annuel de prévention
- Pilotage de la cellule pluri-professionnelle d'instruction des situations de risque de rupture professionnelle
- Mise en place de dispositifs (réintégration des agents après un long arrêt de travail, convention de reconversion professionnelle...)

Exemple de collaboration SSP – SMP – RH : Cellule pluri professionnelle d'instruction des situations de rupture professionnelle

Définition des situations de risque de rupture professionnelle

Il s'agit d'agents qui cumulent plusieurs obstacles au maintien dans l'emploi au sein de l'université.

Ces difficultés peuvent être en lien avec :

- des contre-indications médicales incompatibles avec les besoins du poste occupé par l'agent
- un avis d'inaptitude aux fonctions rendu par le comité médical
- un niveau de compétences
- des troubles du comportement
- une situation sociale fragile
- une situation de handicap faisant courir un risque au maintien dans l'emploi
- un nombre limité de postes à pourvoir ne recueillant pas toujours l'adhésion des agents (horaires, localisation...)

Situations des agents dont l'état de santé ne leur permet plus d'occuper les fonctions remplies précédemment et dont le reclassement au sein de l'université peut présenter des difficultés, malgré l'obligation d'affectation.

Exemple de collaboration SSP – SMP – RH : Cellule pluri professionnelle d’instruction des situations de rupture professionnelle

Déontologie :

Chaque membre s’engage formellement sur la **confidentialité des débats** qui à cette fin, ne seront pas retranscrits par écrit.

Les membres de la réunion pluri-professionnelle restent soumis à leurs **obligations de réserve, de confidentialité, d’impartialité et de neutralité.**

Les agents sont préalablement informés que leur situation fait l’objet d’un examen collectif.

Missions et objectifs :

Mission de concertation et d’élaboration de plans d’actions individuels destinés à maintenir les agents dans un cadre statutaire et à veiller à les réinsérer dans l’emploi.

Les plans d’actions définis précisent la répartition des rôles de chacun.

Périodicité mensuelle

- ▶ Réunion mensuelle
- ▶ Pilotée par le pôle accompagnement RH
- ▶ Définition de plan d’actions concertés à destination des agents en vue de leur maintien dans l’emploi

Exemple de collaboration SSP – SMP – RH : Cellule pluri professionnelle d'instruction des situations de rupture professionnelle

Membres:

- Les assistantes sociales
- Le médecin de prévention coordinateur
- une infirmière du travail
- la psychologue du travail
- les chargées de l'accompagnement des agents à la DRH

Fonctionnement :

Le pôle accompagnement de la DRH convoque les réunions et propose l'ordre du jour des séances qui pourra être complété par les autres membres de la cellule.

Périodicité mensuelle

- ▶ Réunion mensuelle
- ▶ Pilotée par le pôle accompagnement RH
- ▶ Définition de plan d'actions concertés à destination des agents en vue de leur maintien dans l'emploi

Exemple de collaboration SSP- SMP- RH : dispositif de reconversion professionnelle

Les bénéficiaires :

- Agents de l'UPMC dont la restriction d'aptitude aux fonctions est formalisée par un certificat médical du médecin de prévention ou un avis du comité médical

Les déclencheurs :

- **Un avis d'inaptitude aux fonctions** avec avis favorable du comité médical pour un reclassement
- **Un certificat médical du médecin de prévention** signifiant que l'agent n'est plus en capacité physique d'exercer les missions inhérentes à sa fonction, sans possibilité d'aménagement
- **Une reprise de poste par un agent suite à un long arrêt de travail**
- L'obtention d'une RQTH que l'agent a notifié à la DRH et **qui nécessiterait une reconversion professionnelle**

4 conventions signées en 2015

6 conventions signées en 2016

2 conventions vont être signées prochainement.

TOTAL : 10 conventions signées

Exemple de collaboration SSP- SMP- RH : dispositif de reconversion professionnelle

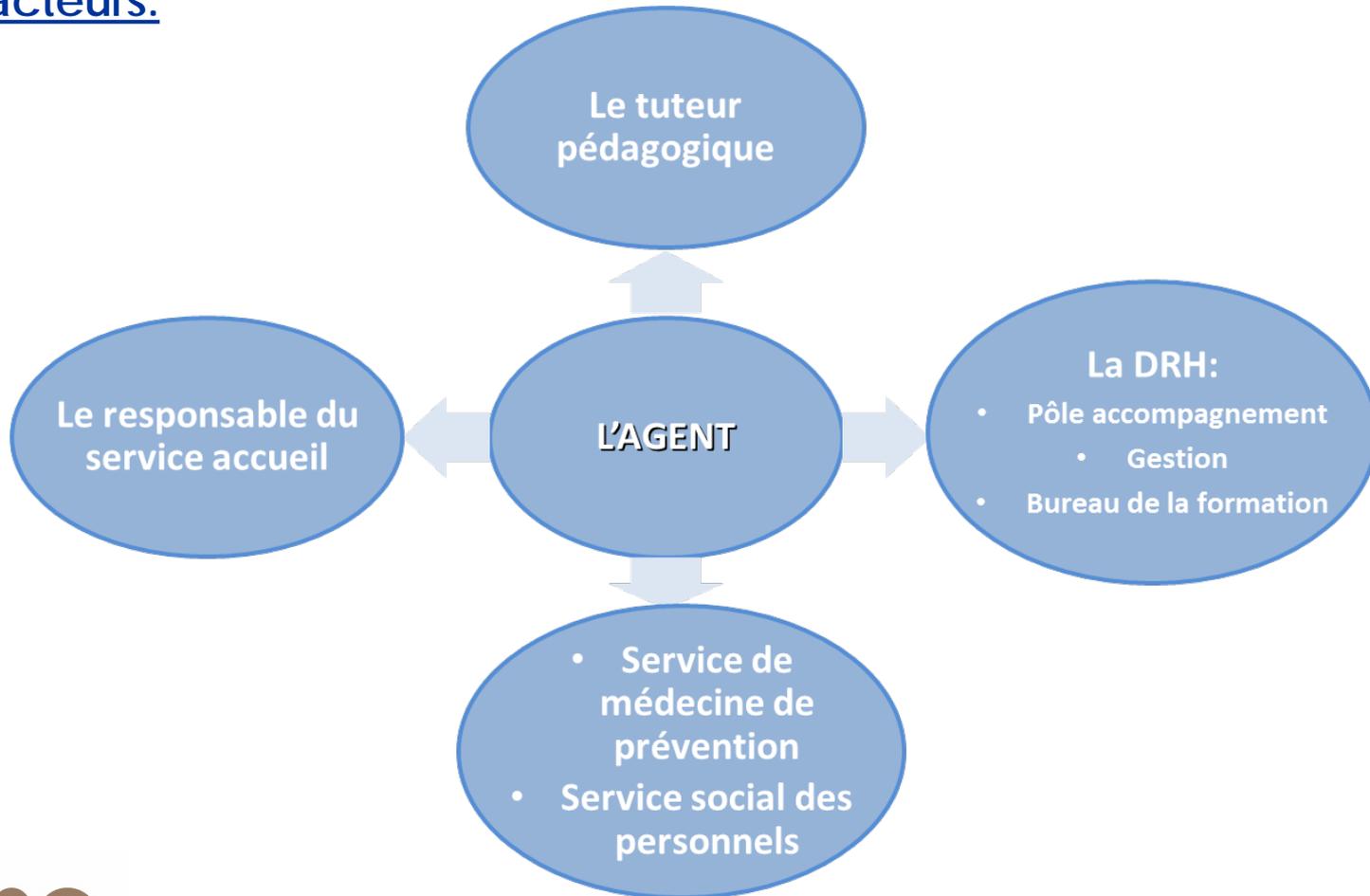
Objectifs:

- **Affecter l'agent sur un poste vacant** adapté à son aptitude à l'issue de la convention
- **Permettre aux agents d'acquérir durablement les compétences** nécessaires à leur maintien dans l'emploi au sein de l'UPMC et de la Fonction Publique
- Permettre à l'agent d'être dans **une position statutaire réglementaire vis-à-vis de l'administration**

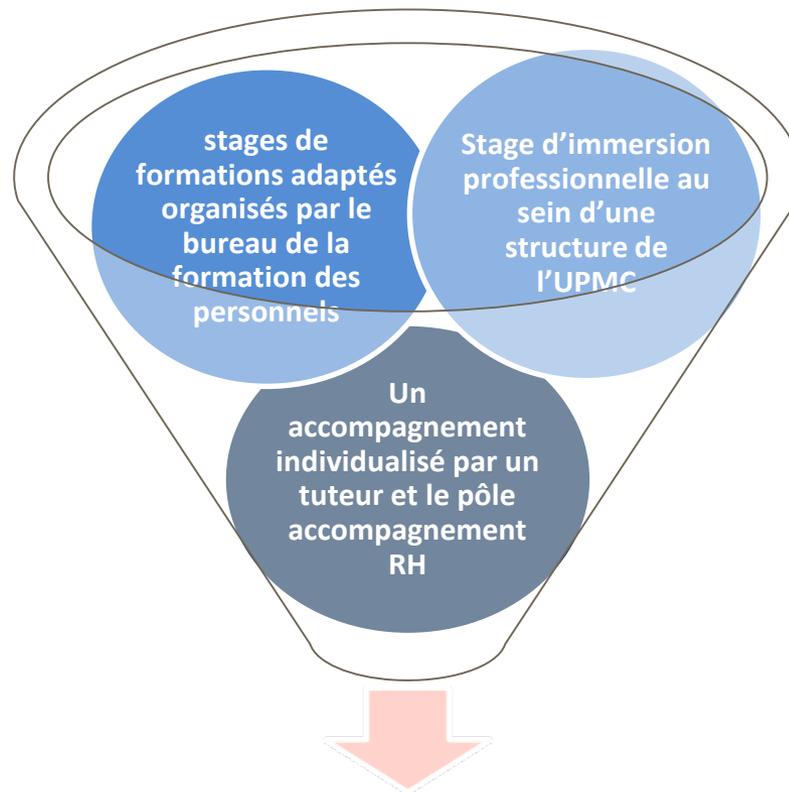
Les agents sont affectés temporairement dans un service, le temps d'acquérir les compétences nécessaires pour proposer leur candidature sur un poste vacant à l'université.

Exemple de collaboration SSP- SMP- RH : dispositif de reconversion professionnelle

Les acteurs:



Les éléments du dispositif



**Convention de reconversion
ou de reprise professionnelle**

- Une affectation temporaire d'une durée: 6 mois renouvelable une fois
- Un tuteur pédagogique choisi en interne
- Une collaboration pluridisciplinaire dans la mise en œuvre du dispositif
- une évaluation régulière des compétences de l'agent et de sa progression

Le rôle du tuteur est cadré par une **convention de tutorat**.

Il bénéficie d'une **formation au tutorat pédagogique**, ainsi que d'une sensibilisation au handicap.

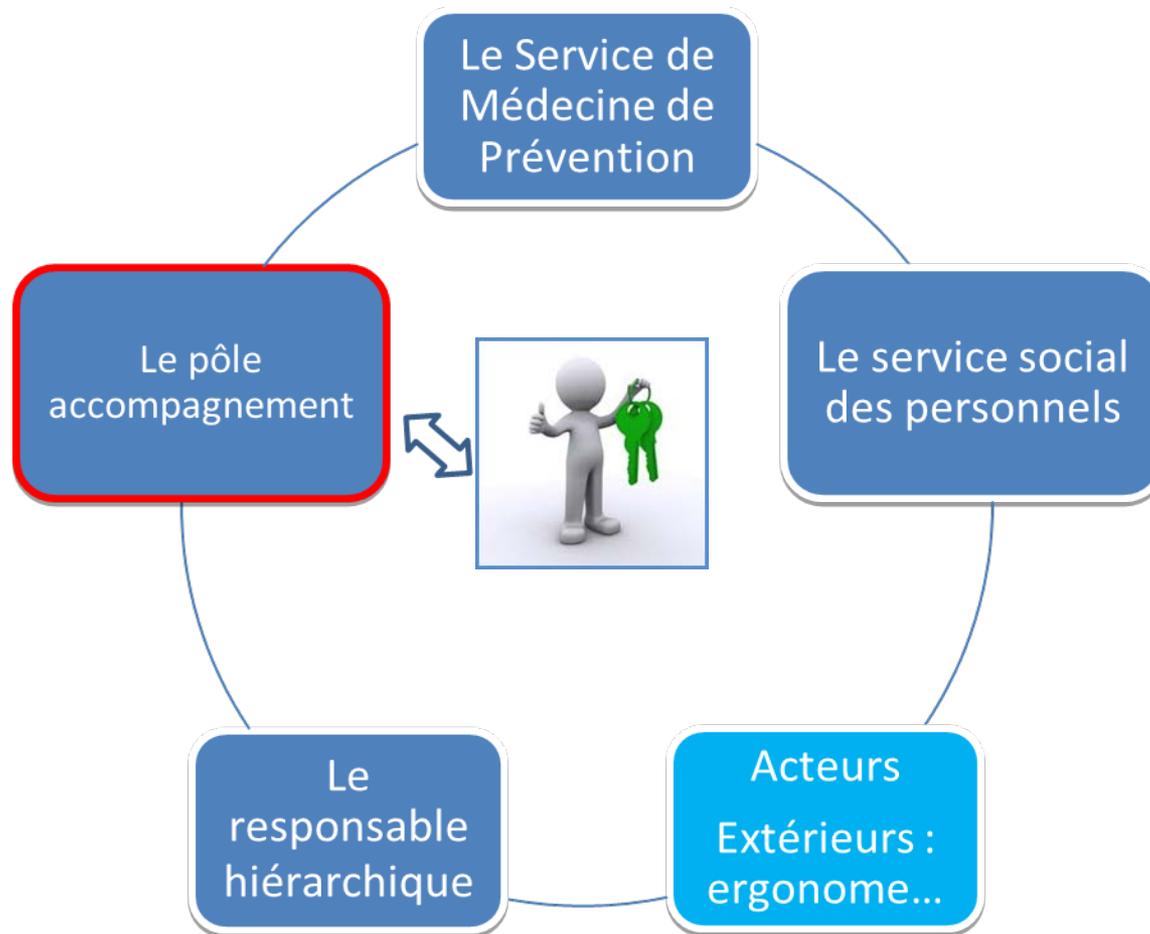
Ses principales missions:

- **Accueillir et intégrer l'agent dans le service**
- **Former l'agent** : acquisition des connaissances et compétences requises, prise de confiance pour travailler de façon autonome...
- **Évaluer l'agent**: (adéquation des compétences attendues/compétences de l'agent), de sa manière de servir, de son intégration à l'équipe d'accueil et de son assiduité, sera formalisée dans le but de définir les perspectives à envisager à l'issue de la mission
- **Accompagner l'agent**: afin qu'il prenne confiance en ses capacités à remplir les missions qui lui sont confiées en toute autonomie et également en collaboration avec une équipe
- **Alerter** le pôle accompagnement, le SMP et/ou le SSP en cas de difficultés le cas échéant

Déontologie:

- Le tuteur doit respecter son obligation de secret professionnel en particulier sur les informations et les données médicales confiées par son tuteur.
- Lorsqu'il réfère au pôle accompagnement, au médecin de prévention, au psychologue du travail, le tuteur informera le tuteur de sa démarche et s'assurera de son accord.

Les personnes ressources du tuteur



Exemples de collaboration pluridisciplinaires dans le cadre des conventions

- **Sensibilisation au tutorat d'agent en situation de handicap** - Pôle accompagnement Rh – Psychologue du travail - formation collective et entretiens individuels avec les tuteurs
- **Formation au tutorat** par un prestataire externe à destination des tuteurs organisée par le Bureau de la formation des personnels - cahier des charges élaboré par le pôle accompagnement RH
- **Un module de sensibilisation au handicap** mis en place par le pôle accompagnement et la référente handicap
- **Des aménagements de postes** (collaboration SSP- SMP- DRH): Transport adapté, Matériel ergonomique, Aménagement du temps de travail , accompagnement par le Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

QVT / RPS

Pluridisciplinarité et rôle des AS

Retour d'expérience



Commande

Présentation de la pluridisciplinarité des outils de la QVT

Rôle du Service Social des Personnels dans les dispositifs

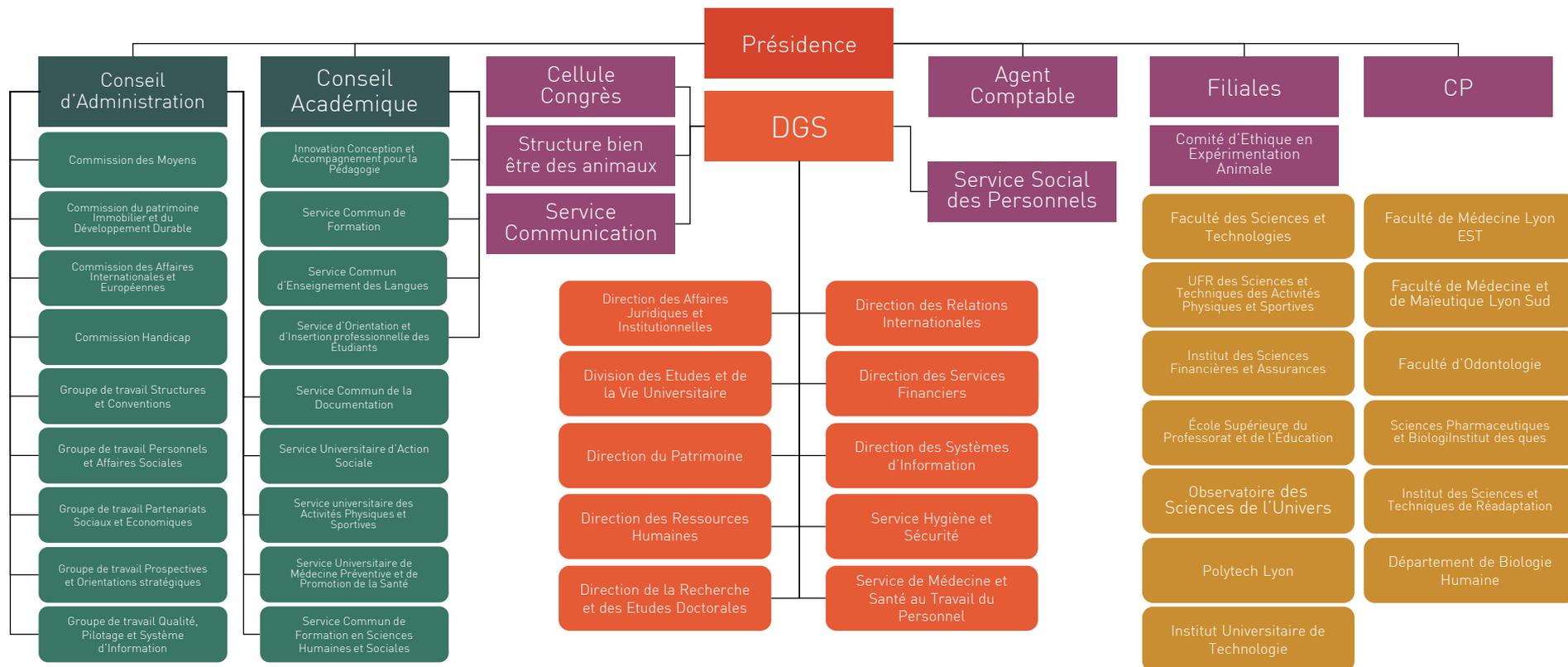
Présentation de l'Université Lyon 1

- 1^{ère} université française en santé
- 1^{ère} université française pour les dépôts de brevets
- 4 573 personnels
- 41 843 étudiants
- 68 laboratoires de recherche
- 13 sites géographiques
- 466 950 m²



Organigramme

Acteurs QVT



Politique Sociale

Restauration			
Prestations / sites			
DGS	Conception	Participation	
SUAS	Conception	Participation	Pilotage

Logements COP			
Attribution			
DGS	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
DAJI	Conception	Participation	Pilotage

Nouveaux arrivants			
Accueil			
Gouv		Participation	
DGS		Participation	
DRH	Conception	Participation	
SMSTP		Participation	
SSP		Participation	
SUAS	Conception	Participation	
Comm	Conception	Participation	Pilotage

Handicap			
Prévention et accompagnement			
DRH	Conception	Participation	Pilotage
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
SUAS	Conception	Participation	
Mission H	Conception	Participation	Pilotage

Commissions Sociales			
Aides financières et prêts sociaux			
DGS	Conception	Participation	
AC	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
SUAS	Conception	Participation	Pilotage

Retraite			
Stage d'accompagnement			
DRH	Conception	Participation	Pilotage
SSP	Conception	Participation	
SUAS	Conception	Participation	Pilotage

Enfance			
Crèche et CLSH			
DGS	Conception	Participation	Pilotage
SSP	Conception	Participation	
SUAS	Conception	Participation	Pilotage
CLE	Conception	Participation	Pilotage

Fête du Sport			
Événement annuel			
SMSTP		Participation	
SSP		Participation	
SUAS	Conception	Participation	Pilotage
CLAP	Conception	Participation	Pilotage

Sports Culture Loisirs			
Proposition et gestion			
SUAS	Conception	Participation	Pilotage
Mission C	Conception	Participation	Pilotage
CLAP	Conception	Participation	Pilotage

Conditions de Travail (1/2)

GT CHSCT - RPS			
Groupes de Travail thématiques			
DGS	Conception	Participation	
DRH		Participation	
CP	Conception	Participation	Pilotage
SMSTP		Participation	
SSP	Conception	Participation	Pilotage
RP		Participation	

Audits - Enquêtes - Visites			
Situations à risques			
DRH	Conception	Participation	
CP	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
RP	Conception	Participation	Pilotage

Cellule de crise			
Événement grave			
Gouv	Conception	Participation	Pilotage
DGS	Conception	Participation	Pilotage
DRH	Conception	Participation	Co-pilotage
CP	Conception	Participation	Pilotage
SMSTP	Conception	Participation	Co-pilotage
SSP	Conception	Participation	Co-pilotage

Formation QVT - RPS			
Parcours			
DRH	Conception	Participation	Pilotage
CP	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	

Aménagement de postes			
Procédures et conseils			
DRH	Conception	Participation	Pilotage
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
Mission H		Participation	Pilotage

Conditions de Travail (2/2)

GEST Pilote			
Dispositifs RPS			
Gouv	Conception	Participation	Pilotage
DGS	Conception	Participation	
DRH	Conception	Participation	
CP	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	
RP	Conception	Participation	
SUAS		Participation	
Mission H		Participation	
Egal. Div.		Participation	

GEST Pilote Restreint			
Groupe de travail thématique			
Gouv	Conception	Participation	Pilotage
DGS	Conception	Participation	
DRH	Conception	Participation	
CP	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	

GRASP			
Accompagnement des situations ASP			
Gouv	Conception	Participation	Pilotage
DRH	Conception	Participation	
CP	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	Pilotage
SUAS	Conception	Participation	
Dir C & S	Conception	Participation	
Volontaires	Conception	Participation	
Expert	Conception	Participation	

GEST Expert			
Accompagnement des situations			
DRH	Conception	Participation	
SMSTP	Conception	Participation	
SSP	Conception	Participation	Pilotage
Expert	Conception	Participation	

Missions du Service Social des Personnels

Interface vie professionnelle / vie privée

- Ecoute et accompagnement
- Expertise sociale
- Recensement des problématiques collectives

Profession réglementée soumise au secret professionnel

Contribution Service Social des Personnels

Politique sociale

Stage de préparation à la retraite
Journée nouveaux arrivants

Théâtre

Activité sportives, culturelles et de loisirs

Fête du Sport

Commission d'attribution des COP

Commissions sociales

CESF

Aides financières

Enfance

CLSH

Crèche

Politique Handicap

Restauration

GEST
Pilote

GRASP

GEST

GEST Expert

GP Restreint

Conditions de travail

GT
CHSCT

Audit, enquête et groupes de visites

Réunions CHSCT

CHSCT

Cellule de crise évènement traumatique grave

CT

Personnels BIATSS

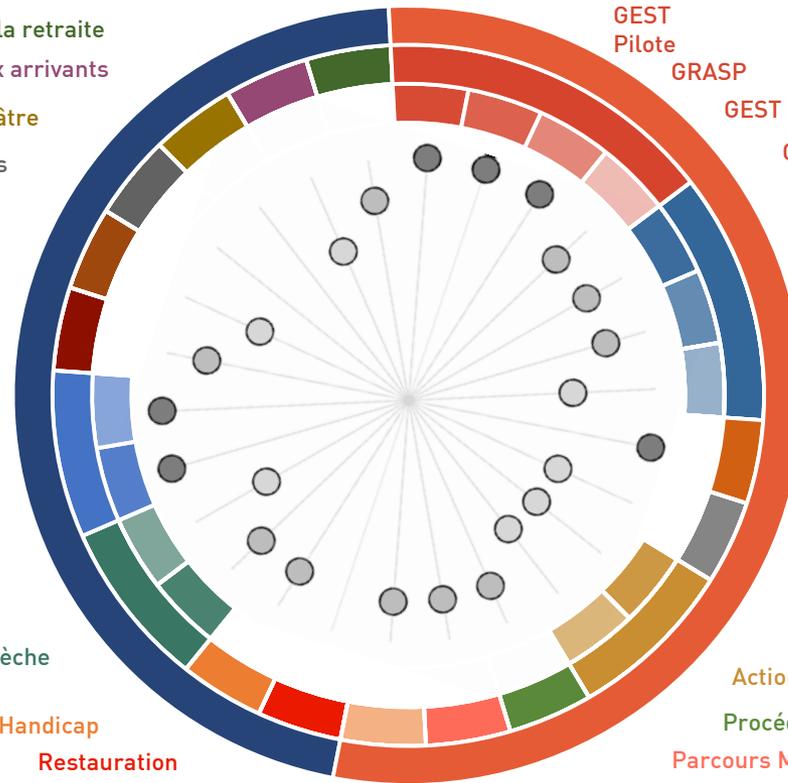
Actions Sociales, Culture, Sportive

Procédure aménagement de postes

GT
gouvernance

Parcours Management

Formation QVT - RPS





Merci pour votre attention !



Nouveautés Amue + Formations, Conférences et évolutions EvRP



Carine GUILLEBAUD, chargée de domaine Conduite du changement, Amue

Gilles MARROT, consultant EvRP, Amue

Marianne LAIRE, consultante EvRP, Amue

Lydia BOMPART, responsable relations établissements, Amue





Actualités métiers de l'Amue





+ Formations

- Refonte de la formation « gestion du handicap »
- Création de la formation « enjeux d'une politique globale de prévention »

+ Evènement

- Conférence handicap en collaboration avec l'APASES

+ Mutualisation

- Mise à disposition des didacticiels H&S réalisés par l'université Paul Sabatier – Toulouse 3





+ Gestion du handicap

- Constat
 - Formation sur trois jours balayant un spectre large du sujet
 - Stagiaires aux besoins très différenciés
 - Aspect stratégie de la politique handicap peu traité

**Nouvelle
formule**





Formations



Niveau 1

Orientation opérationnelle

2 jours

Période d'expérimentation



Enrichissement Niveau 2

Niveau 2

Orientation stratégique

2 jours

+ Développer sa connaissance sociologique & réglementaire

+ Améliorer sa gestion opérationnelle

+ Définir sa stratégie et sa politique handicap

Niveau 1 **non obligatoire**
pour suivre le Niveau 2
mais conseillé

1^{er} & 2 décembre 2016

24 & 25 novembre 2016





+ Maitriser les enjeux d'une politique globale de prévention

Nouvelle formation sur 1 journée

Objectifs :

- Appréhender la diversité de la prévention
- Déterminer ses priorités d'actions
- Maîtriser les responsabilités liées
- Définir une politique de prévention

Enjeux abordés :

- CHSCT
- Politique RPS
- Politique handicap
- Politique égalité F/H
- Politiques non discriminatives
(*Sexe/Sexualité, Religion, Origine...*)
- Lutte contre le harcèlement moral/sexuel





Formation pouvant être suivie **en interne ou en intra**
Pour sensibiliser les équipes **politiques, dirigeantes, managériales, préventives** avec un message unique



Formation courte qui a vocation à **convaincre** de la nécessité de mettre en place des dispositifs de prévention



Approfondissement de la mise en œuvre de ce type de politiques dans les autres modules de formation proposés par l'AMUE

Prochaine session - 7 novembre 2016





+ Conférence Handicap

- Conférence organisée conjointement avec **l'APASES**
- Le **18 novembre 2016** à l'AMUE Paris – Salle de conférence
- Programme structuré autour de deux thèmes principaux

Les rôles et missions de la MDPH
(*procédure simplifiée, PCH, retraite...*)

Intervention du médecin coordonnateur
de la MDPH de Paris

**Les organisations
pluridisciplinaires de la gestion
du handicap dans l'ESR**

Table ronde





+ Didacticiels H&S réalisés par l'université Paul Sabatier Toulouse 3

- Modules réalisés par type de risques
- Possibilité d'ouverture à tout public, agent comme étudiant
- Production de certificat de réussite lorsque le stagiaire a eu un volume de bonnes réponses satisfaisant
- Utilisation du LDAP de l'établissement afin de faciliter l'utilisation de ces outils





Modalités de diffusion

- Mise à disposition **gracieusement par l'Université Toulouse 3**
- Mise en place par l'Amue d'une plateforme permettant aux établissements de télécharger:
 - **Les différents modules**
 - **Des tutoriels et procédures d'utilisation**
afin d'adapter chaque module aux besoins spécifiques de l'établissement





EvRP + Bilan des évolutions & prochains déploiements





Présentation de la solution



EvRP : fruit d'un **partenariat**



une solution applicative **unique** et **commune**
pour optimiser et gérer la prévention de la santé et de la sécurité
au sein **des établissements et des laboratoires**



Présentation de la solution



EvRP permet

- + L'identification
- + L'évaluation
- + La hiérarchisation



des risques professionnels

- + La mise en place et le **suivi des programmes de prévention en temps réel**
- + La production **automatique du Document Unique** (DUER)
- + **Une traçabilité** de l'ensemble des actions



Version 3.9.2 - Livrée le 17 Décembre 2015

- + **Simplification de la mise à jour des services / équipes**
- + **Amélioration du requêteur**
- + **Création de nouveaux profils (Consultant établissement)**
- + **Sécurisation du workflow de la déclaration du DUER**





Version 4.0.1 - Livrée le 13 Mai 2016

+ **Gestion de la fermeture des unités**

- > Ajout de la fonctionnalité fermeture des unités
- > Archivage des documents uniques des unités fermées
- > Sécurisation de la déclaration du DU et du bilan d'actions précédent

+ **Autres**

- > Améliorations ergonomiques de présentation
- > Amélioration des scripts de fusion / éclatement





Version 4.1 - Livraison prévue fin 2016

- + Adaptatifs /correctifs fonctionnels intermédiaires avant la version 5
- + Amélioration de l'ergonomie fonctionnelle





- + **Version 5 : Restructurations d'unités - fusion, fermeture, éclatement**
 - > Transfert de l'ensemble des risques en cours et des plans d'actions associés vers la nouvelle unité de travail
 - > Continuité de la prise en charge des risques dans l'établissement et du plan de prévention associé

- + **Version 6: Import / export du Document unique entre établissements**

- + **Version 7: Import des données patrimoniales**





Déploiements 2017



- + **Les déploiements EvRP sont organisés par vague**

- + **Sur l'année 2017, 2 vagues prévues avec un démarrage du projet :**
 - > Mars 2017
 - > Septembre 2017

- + **Durée du déploiement : 6 à 9 mois environ**





L'accompagnement compris dans la RDD



- + **1 séminaire de lancement en visioconférence pour :**
 - > Des recommandations organisationnelles de l'équipe projet
 - > Une présentation du planning de déploiement et de l'enchaînement des tâches
 - > Une présentation des différents documents mis à votre disposition pour faciliter le déploiement

- + **Accès à la documentation fonctionnelle et technique**
sur l'espace des correspondants EvRP

- + **Formation utilisateurs EvRP**
 - > 1 journée à l'Amue (Paris ou Montpellier)
 - > 2 participants par établissement

- + **Sessions d'aide au paramétrage**
 - > 2 sessions par visioconférence



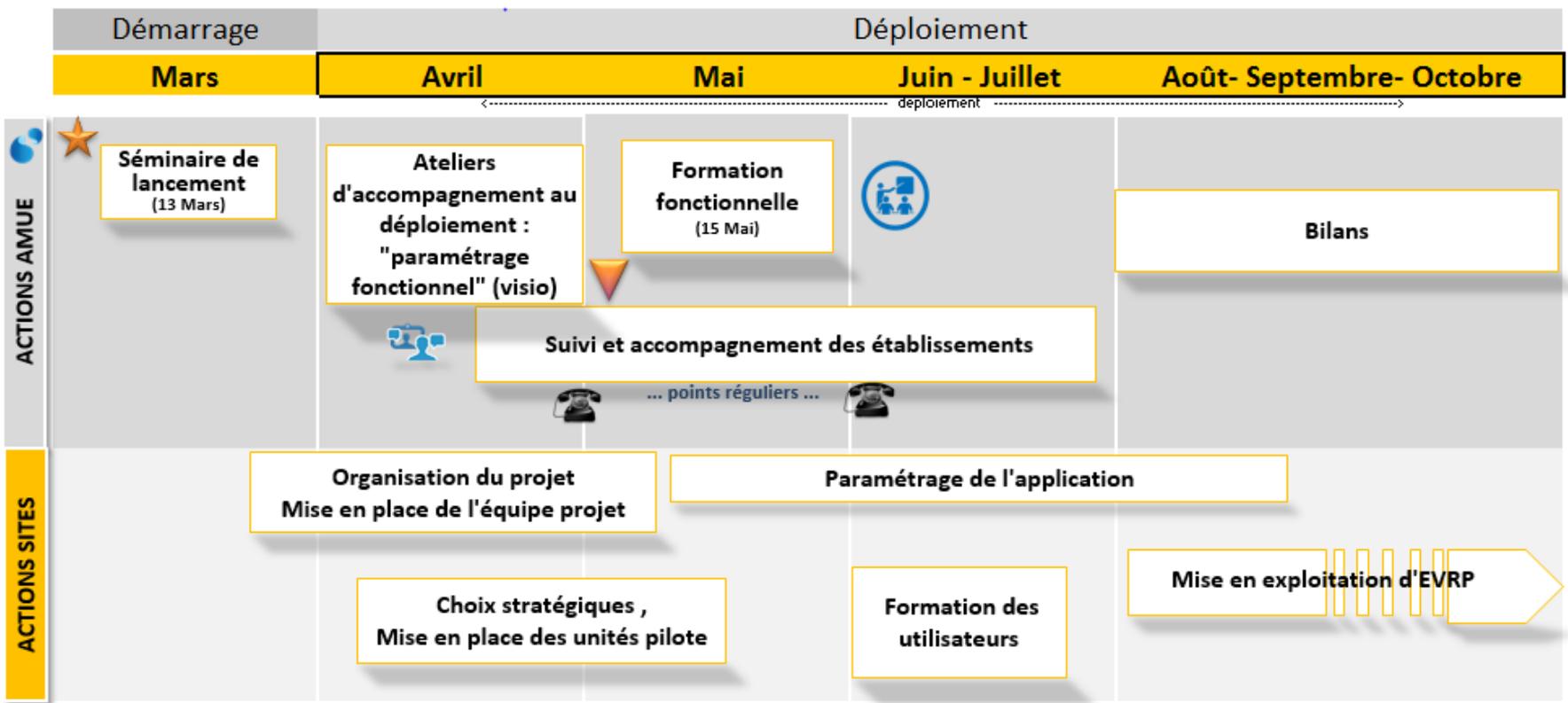


Calendrier de déploiement

> Vague Mars 2017



evRP Planning de mise en œuvre d'EV RP - Vague Mars 2017 amue





Calendrier de déploiement

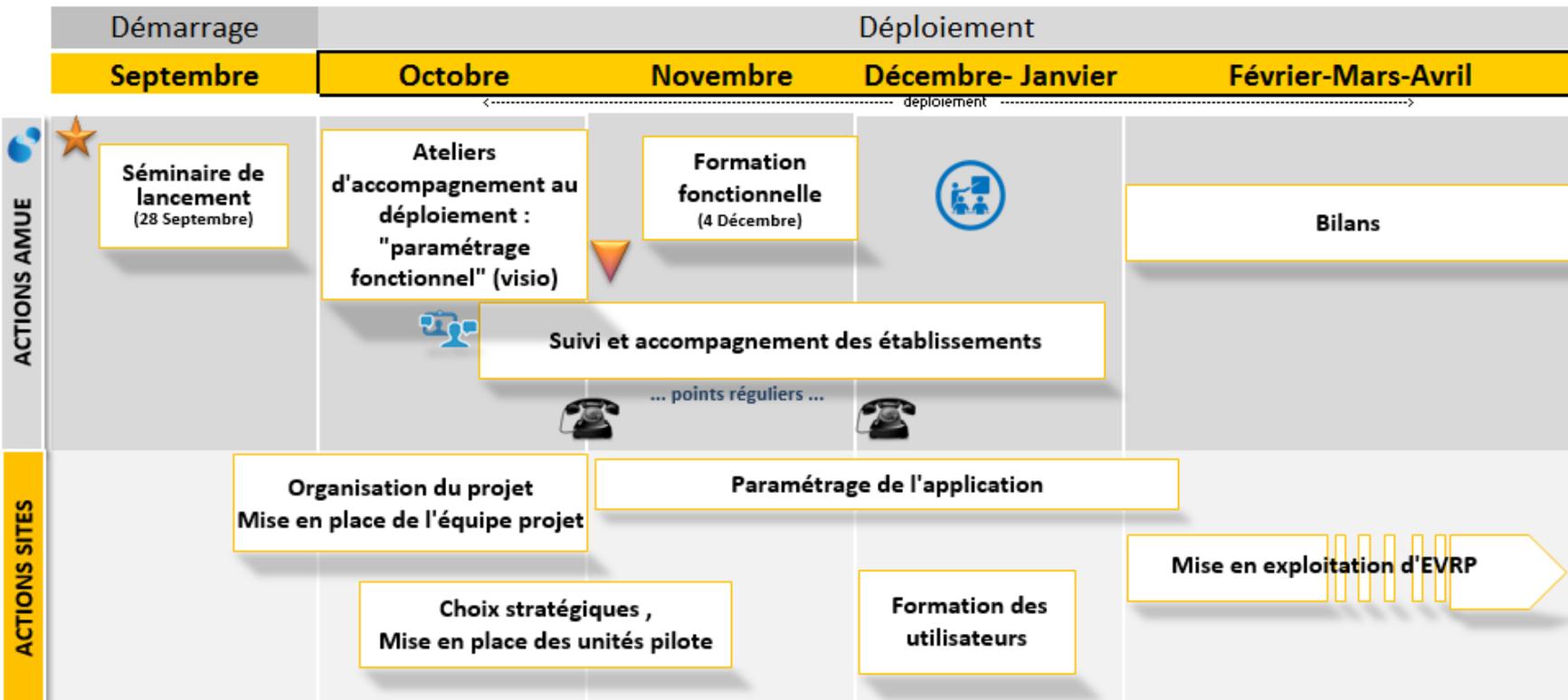
> Vague Septembre 2017



evRP

Planning de mise en œuvre d'EVRP - Vague Septembre 2017

amue





Coûts Amue



+ RDD = Redevance de déploiement

900 € HT

⇒ Paiement uniquement la première année

⇒ Un accompagnement dédié au projet EvRP inclus dans la RDD

+ RAM = Redevance annuelle mutualisée

Part fixe: 1 000€ HT

Part var: 30€ HT par M€ gérés*

⇒ La 1^{ère} année, RAM proratisée en fonction de la date d'installation

⇒ Comprend la maintenance et les évolutions

* Recette de l'année n-2 correspondant aux recettes de classe 1 et de classe 7, déduction faite des recettes non encaissables, masse salariale incluse (MS Etat + Ms sur ressources propres)





Simulation RDD et RAM par taille d'établissements



	Recettes (€ HT)	RDD (€ HT)	RAM année complète (€ HT)
Petite taille	9 647 880	900	1 290
Moyenne taille	60 938 015	900	2 828
Grande taille	175 651 559	900	6 270
Très grande taille	499 631 978	900	15 989

Utilisez l'outil **COTIZ** disponible sur le site internet Amue
pour calculer le montant de vos cotisations !





Coûts d'infrastructure



- 👉 Récupérer le **Cahier des Charges d'Implantation (CCI)** qui précise les éléments permettant d'estimer le coût des infrastructures en fonction du contexte de votre établissement.

Disponible sur le site ou demander à mire@amue.fr





Pour intégrer la prochaine vague



- + Demander la convention auprès du Pôle Communications & Relations Etablissements mire@amue.fr
- + Renvoyer la convention signée au plus tard **le 15 février 2017**
- + Assister à la visio conférence de lancement le **13 mars 2017**





Plus d'informations sur EvRP ?



- + Consulter le dossier de présentation complet de la solution EvRP

<http://www.amue.fr/sante-securite/logiciels/evrp/>

- + Contacter mire@amue.fr





Conclusion

Christophe MARION, directeur du département expertise métier, Amue



Merci de votre attention !



Santé & sécurité

mire@amue.fr