

UNIVERSITÉ PAUL-VALÉRY MONTPELLIER 3

**PLAN  
DE PRÉVENTION  
ET DE PRISE EN  
CHARGE  
DES RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX**



APPROBATION CHSCT du 21/10/2016  
MIS À JOUR LE 13/03/2018



## PLAN DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention et le traitement des risques psychosociaux (RPS) constituent un enjeu fort pour la politique de ressources humaines que souhaite mener la direction de l'établissement. Compte tenu des effets des RPS sur la santé des individus et sur le fonctionnement des collectifs de travail, il est devenu essentiel que notre établissement se dote d'un plan volontariste et à large spectre en matière de prévention et de prise en charge.

Prévenir les RPS implique d'identifier les facteurs de risques qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou des conditions d'emploi. La démarche de diagnostic des facteurs à risque est le point de départ de toute prévention.

Assisté par le cabinet AXIA et supervisé par un comité de pilotage dédié, ce diagnostic fut réalisé dans le cadre d'une démarche participative impliquant l'ensemble des personnels. Les résultats présentés au CHSCT complétés par une série d'entretiens individuels et collectifs pour recueillir au plus près l'avis des personnels ont permis d'élaborer plus de 45 actions pour prévenir et prendre en charge les RPS.

Il revient désormais à l'université de reprendre ces préconisations en les déclinant de manière opérationnelle pour bâtir un plan ambitieux dans ses objectifs de réduction du risque RPS et efficace dans leur traitement.

Ce plan de prévention et de prise en charge s'articule autour de 4 axes :

- les valeurs managériales : acteurs-clés de la prévention des RPS,
- une communication interne dynamique au service de ce plan,
- une assurance qualité qui cible un travail accepté dans sa charge, maîtrisé dans ses modalités d'exercice et reconnu par l'organisation qui en valorise le contenu et les résultats obtenu,
- un dispositif efficace de régulation et de traitement des tensions.

Ce plan sera suivi et évalué régulièrement (un bilan d'étape en juin et un rapport annuel N+1) par un comité de pilotage composé de représentants de l'administration et d'une représentation du CHSCT. Ce COPIL proposera au CHSCT en tant que de nécessité, une évolution du plan dans ses axes et mesures.

Patrick GILLI  
Président de l'Université Paul-Valéry  
Montpellier 3

## QU'EST-CE QU'UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

Les risques professionnels sont liés à l'activité professionnelle et aux conditions de travail. Ils peuvent se traduire par une maladie ou un accident. Le code du travail (applicable dans ce domaine à la fonction publique) impose à l'employeur de prévenir ces risques afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale. Les risques psychosociaux font partie des risques professionnels.

## QU'EST-CE QU'UN RISQUE PSYCHOSOCIAL ?

On réduit souvent les risques psychosociaux (RPS) à la seule notion de « stress », qui n'est en fait qu'une des manifestations de ce risque. Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale, mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail, mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

## QUELS ENJEUX ?

Sur le plan psychologique et physique, ces troubles peuvent favoriser des pathologies comme les dépressions, des troubles du sommeil, des ulcères, des maladies psychosomatiques, des réactions comportementales (consommation courante de produits addictifs), des troubles musculo-squelettiques (TMS), des maladies cardiovasculaires, ou entraîner des accidents du travail voire des suicides.

Sur le plan social, ces troubles peuvent avoir des conséquences économiques et professionnelles et, notamment, se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru ou des conflits entre les personnes.

## LA TYPOLOGIE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

### 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 agents 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.

## QUELLES ORIGINES ?

Elles peuvent être diverses et combinées.

**Le contexte socio-économique** : incertitude face à l'avenir, réformes, changements multiples, restructurations, diminution du nombre de postes...

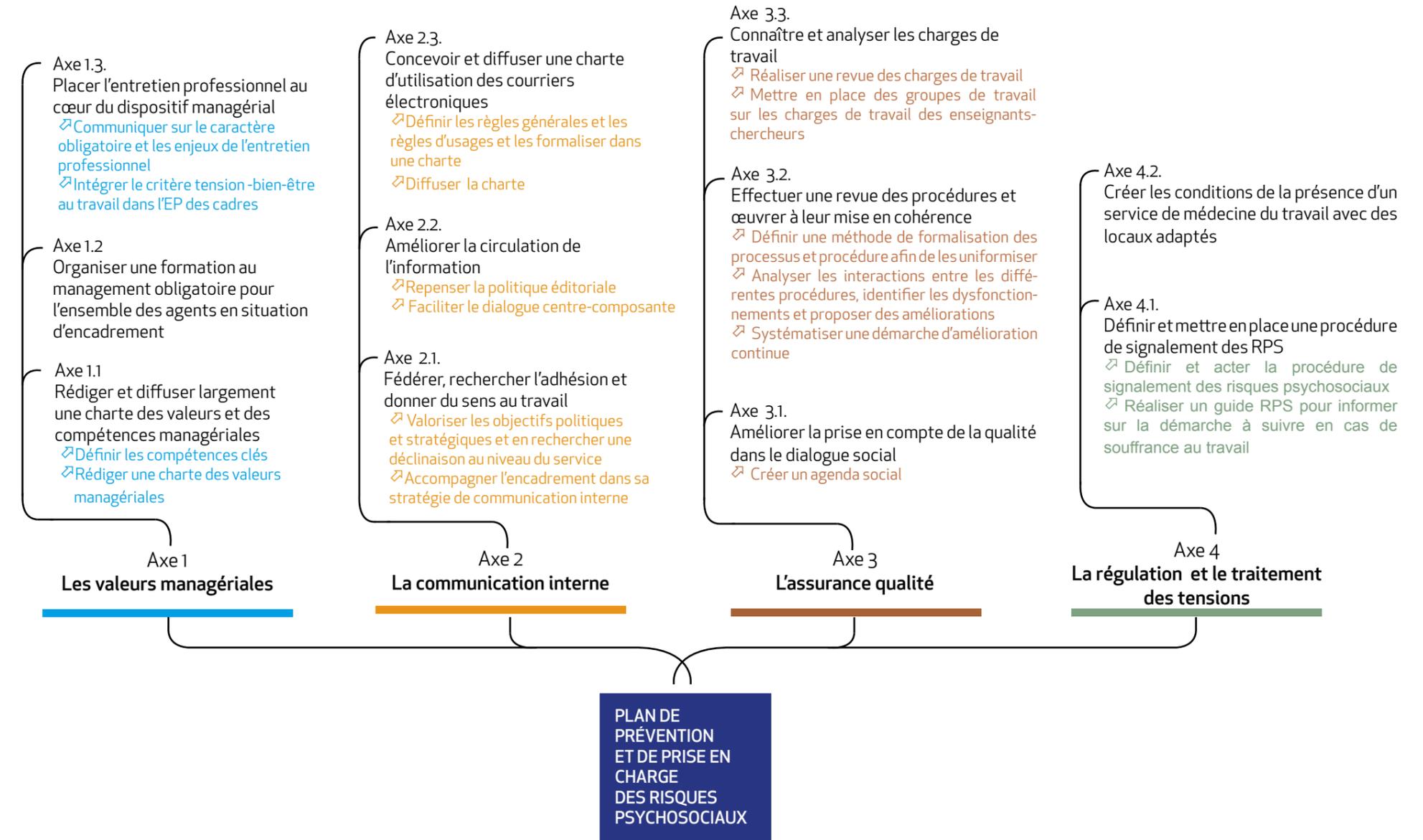
**L'organisation du travail** : pression, délais trop courts, évaluation inadaptée, « turn-over » et précarisation, manque de lisibilité organisationnelle, déficit de management...

**L'environnement physique et/ou l'outil de travail** : bruit, manque d'espace, évolution des outils...

**Les relations de travail** : déficit de soutien, manque de reconnaissance, communication insuffisante, individualisation, compétition, dégradation des collectifs, tensions...

**Le contenu du travail** : charge de travail, monotonie des activités, manque d'autonomie, absence de marge décisionnelle, problème d'éthique...

## ARBRE DE SYNTHÈSE DES AXES ET ACTIONS



Axe 1.1.  
**Rédiger et diffuser largement  
une charte des valeurs et des  
compétences managériales**

Action 1.1.1.

Définir les compétences clés en matière de  
management

🔗 **1<sup>er</sup> trimestre 2017**  
Direction des relations et ressources humaines

Action 1.1.2.

Rédiger une charte des valeurs managériales  
dans laquelle il conviendra d'intégrer la  
dimension managériale dans les profils de postes  
d'encadrement mis au concours et la formation  
des membres de jury.

Prévoir une démarche de sensibilisation à travers  
une large diffusion

🔗 **1<sup>er</sup> trimestre 2017**  
Direction des relations et ressources humaines /  
Direction de la communication

Axe 1.2.  
**Organiser une formation au  
management obligatoire pour  
l'ensemble des agents en situation  
d'encadrement**

Action 1.2.1.  
Organiser une formation au management  
obligatoire pour l'ensemble de agents en situation  
d'encadrement. Cette formation inclura des  
modules sur :

- l'attribution des signes de reconnaissance
- le management des RPS
- la connaissance des situations de handicap
- la diversité
- l'égalité H/F

🔗 **2<sup>ème</sup> trimestre 2017**  
Direction des relations et ressources humaines

## Axe 1 Les valeurs managériales

Axe 1.3.  
**Placer l'entretien professionnel au  
cœur du dispositif managérial**

Action 1.3.1

Communiquer sur le caractère obligatoire et les  
enjeux de l'entretien professionnel

🔗 **1<sup>er</sup> trimestre 2017**  
Direction des relations et ressources humaines

Action 1.3.2  
Intégrer dans l'entretien professionnel des agents  
en situation d'encadrement un critère tension/  
bien-être au travail dans leur équipe.

🔗 **1<sup>er</sup> trimestre 2017**  
Direction des relations et ressources humaines

AXE 2.1  
**Fédérer, rechercher l'adhésion et  
donner du sens au travail**

Action 2.1.1.

Valoriser les objectifs politiques et stratégiques  
par l'organisation de rencontres régulières entre  
la direction et ses cadres et plus directement  
entre les cadres et les personnels.

Décliner au niveau du service les actions à mener  
et les objectifs à atteindre pour opérationnaliser  
la stratégie d'établissement

🔗 **Réunion d'information trimestrielle à compter  
de juin 2016**  
Direction / Direction de la Communication /  
Directions et services

Action 2.1.2.

Organiser des rencontres régulières  
et thématiques entre la Direction de la  
Communication et les différentes directions pour  
accompagner l'encadrement dans la gestion de  
sa communication interne et dans la valorisation  
des actions du service.

🔗 **À partir de novembre 2016**  
Direction de la Communication / Directions et  
Services

Axe 2.2.  
**Améliorer la circulation de  
l'information**

Action 2.2.1.

Repenser la politique éditoriale de l'établissement,  
notamment on-line, pour une plus grande  
réactivité dans la circulation de l'information

🔗 **1<sup>er</sup> trimestre 2017**  
Direction / Direction de la Communication

Action 2.2.2.

Utiliser les instances institutionnelles pour  
favoriser le dialogue entre le centre et les  
composantes : le rôle du conseil des composantes

🔗 **En cours**  
Direction

## Axe 2 La communication interne

Axe 2.3.  
**Concevoir et diffuser une charte  
d'utilisation des courriers  
électroniques**

Action 2.3.1.

Définir les règles générales et les règles  
d'usage et les formaliser dans une charte

🔗 **2<sup>ème</sup> trimestre 2017**  
Direction de la Communication

Action 2.3.2.  
Diffuser largement auprès de l'encadrement  
et au sein des services la charte d'usage des  
courriers électroniques

🔗 **2<sup>ème</sup> trimestre 2017**  
Direction de la Communication / Directions et  
services

## Axe 3 L'assurance qualité

### Axe 3.1. Améliorer la prise en compte de la qualité dans le dialogue social

- Action 3.1.1.  
Créer un agenda social qui intègre les dimensions de :
- l'emploi contractuel
  - le régime indemnitaire
  - la formation, développement des compétences et accompagnement individuel

↗ à définir  
Direction / Direction des relations et ressources humaines / Syndicats

### Axe 3.2. Effectuer une revue des procédures et oeuvrer à leur mise en cohérence

- Action 3.2.1.  
Définir une méthode de formalisation des processus et procédures afin de les uniformiser à l'échelle de l'établissement

↗ à définir  
Direction de l'évaluation et de l'aide au pilotage

- Action 3.2.2  
Analyser les interactions entre les différentes procédures, identifier les dysfonctionnements et proposer des améliorations

Systematiser une démarche d'amélioration continue des processus fonctionnels et organisationnels

↗ à définir  
Direction de l'évaluation et de l'aide au pilotage

### Axe 3.3. Connaître et analyser les charges de travail

- Action 3.3.1.  
Réaliser périodiquement une revue des charges de travail

↗ à définir  
Direction de l'évaluation et de l'aide au pilotage  
Direction des relations et ressources humaines

- Action 3.3.2.  
Mettre en place des groupes de travail sur les charges de travail des enseignants-chercheurs pour engager une réflexion sur leur répartition, sur la valorisation des carrières et formaliser des fiches d'activité décrivant chaque charge.

↗ à définir  
Direction de l'évaluation et de l'aide au pilotage  
Direction des relations et ressources humaines

## Axe 4 La régulation et le traitement des tensions

### Axe 4.1. Définir et mettre en place une procédure de signalement des RPS

- Action 4.1.1.  
Définir et acter la procédure de signalement des risques psycho-sociaux

↗ à définir

- Action 4.1.2.  
Réaliser un guide RPS pour informer sur la démarche à suivre en cas de souffrance au travail

↗ à définir

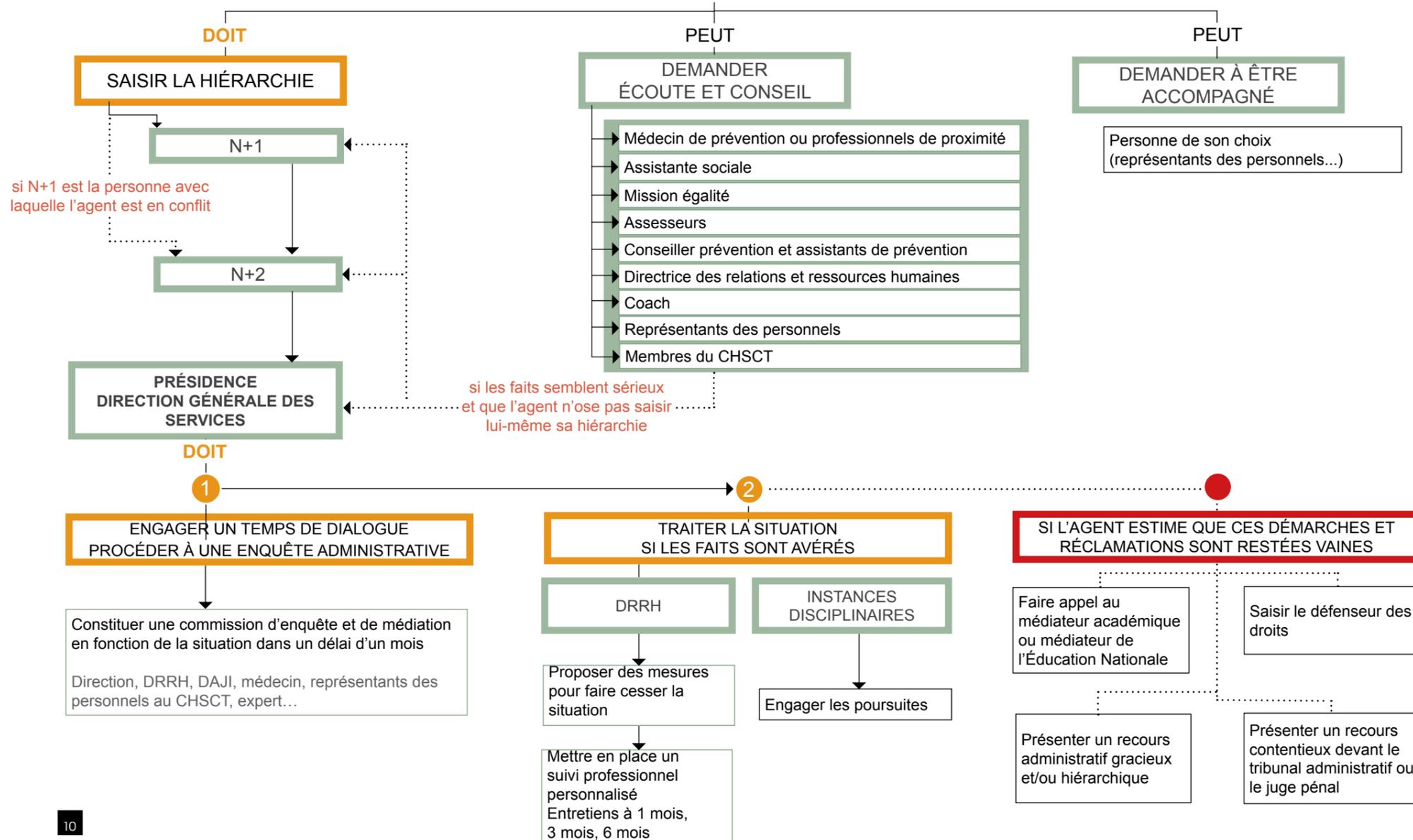
### Axe 4.2. . Créer les conditions de la présence d'un service de médecine du travail avec des locaux adaptés

- Action 4.2.1.  
Créer les conditions de la présence d'un service de médecine du travail avec des locaux adaptés

↗ 1er trimestre 2017 :  
Médecin du travail (0,5ETP)  
Secrétariat dédié  
Infirmière (0,5 ETP)  
Psychologue du travail  
Local propre et adapté

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT  
DANS LE CADRE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : STRESS, HARCÈLEMENT, CONFLITS DE TOUTE NATURE

AGENT VICTIME



POUR ALLER PLUS LOIN

**L'ACCORD-CADRE DU 22 OCTOBRE 2013  
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.**

Huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) ont signé un accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique. En application de cet accord, chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans d'action reposeront sur une phase de diagnostic associant les agents et qui devra être intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le CHSCT sera associé à chaque étape de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan d'action. Des formations spécifiques à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents exerçant des fonctions en matière de prévention seront organisées, ainsi que des formations de sensibilisation à l'attention des agents.

Plus d'information sur la prévention des RPS dans la fonction publique sur le portail [www.fonction-publique.gouv.fr/modernisation de la fonction publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/modernisation%20de%20la%20fonction%20publique)

Site internet de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)

Site internet de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Site internet du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)



Université Paul-Valéry Montpellier 3  
route de Mende  
34199 Montpellier Cedex 5

[www.univ-montp3.fr](http://www.univ-montp3.fr)