



ESPACE SCT-O

Espace d'échanges de pratiques entre les acteurs des instances Santé et Conditions de Travail des Fonctions Publiques de la région Occitanie

RETOUR SUR LES DERNIÈRES SESSIONS

POURSUITE DE L'ESPACE SCT-O

Les deuxième et troisième sessions de l'Espace Santé Conditions de Travail en Occitanie ont été organisées les 18 avril et 27 juin dernier réunissant des présidents et des secrétaires de CHSCT de la Fonction Publique en région.



Objectif : poursuivre l'accompagnement des partenaires sociaux des structures de la fonction publique d'État pour qu'ils cheminent ensemble, entre pairs, pour saisir l'opportunité de

renforcer leur action en matière de prévention, pour structurer le fonctionnement du CHSCT et renouveler les modalités de dialogue social.

Au programme, retours d'expériences, échanges de pratiques, partage et co-construction d'outils, apports méthodologiques et thématiques.

Le programme de la deuxième session :

- Aider les CHSCT à développer démarches de prévention et outils pour l'action.
- Appréhender la notion de qualité de vie au travail.

Le programme de la troisième session :

- Partager outils et méthodes sur RPS.
- Réfléchir à la posture des acteurs au sein du CHSCT.
- Co-construire des outils utiles.

Les CHSCT Présents

- Rectorat de Montpellier
- CNRS Occitanie Ouest
- CNRS Occitanie Est
- ARS Occitanie
- Direction Interdépartementale des routes Sud-Ouest
- DRAC

Étaient présents des présidents, des secrétaires de CHSCT ainsi que des acteurs ressources (conseiller de prévention, responsable dialogue social, etc.)



TÉMOIGNAGES SUR L'ACTION DE CHSCT

Rectorat de Montpellier : la visite comme outil de dialogue

La visite de site représente pour le CHSCT du rectorat de Montpellier un outil d'analyse et de dialogue au cœur de son action. En effet, conscient de la nécessité de se donner de la méthode pour appréhender les problématiques spécifiques à chaque établissement, le CHSCT a élaboré une démarche et des grilles d'analyse qui à la fois permettent d'harmoniser les pratiques de visite mais également de faciliter le suivi des actions correctives identifiées.

Ainsi la visite d'un site s'opère en 3 étapes :

- **Préparation de la visite** : expliquer la démarche, recueil des documents et information des agents pour organiser les entretiens ;

- **Réalisation de la visite par un binôme paritaire** issu du CHSCT, permettant ainsi de croiser les regards : rencontre de la direction, des représentants du personnel, des acteurs de la prévention, entretiens avec les agents, observations de situations identifiées ;
- **Synthèse et restitution de la visite** avec le suivi des actions correctrices.

La procédure ainsi construite a permis de donner un cadre à l'action du CHSCT et de partager des repères quant à la façon de faire. En résumé travailler sur la visite du CHSCT a été l'occasion de mieux structurer l'action du CHSCT.

DIR-SO : Le CHSCT intégré dans le système de management de la sécurité

La sécurité tant des usagers que de ses agents est une préoccupation permanente de la DIR-SO. Engagée depuis 2011 dans un processus de certification qualité, elle a souhaité l'étendre en 2018 à la sécurité à travers l'obtention de la certification ISO 45001. La démarche engagée a permis de définir la politique sécurité de l'organisation, le système de management de la santé sécurité (les processus pour identifier, analyser les risques, les actions de prévention, leur suivi, etc.),

préciser le rôle de chaque acteur et notamment celui du CHSCT, en cohérence avec ses attributions.

Ainsi, plusieurs commissions CHSCT ont été mises en place afin de conduire des actions opérationnelles : commissions accidents, équipements de protections individuelles, conditions de travail, matériels, document unique, etc. Cette organisation a permis de mobiliser largement sur la sécurité, de structurer l'action tout en répartissant le travail entre les acteurs.

A partir de ces deux témoignages, les participants à l'Espace ont identifié quelques conditions à la mise en œuvre d'actions du CHSCT :

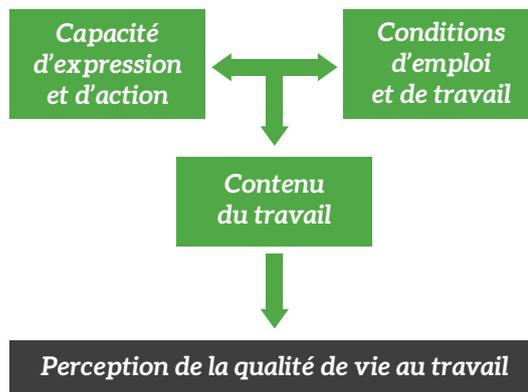
STRUCTURER L'ACTION DU CHSCT				
Des conditions à mettre en place pour faciliter le travail du CHSCT	Le travail en commission permet de diffuser la culture CHSCT	Co-construire des protocoles de visite	La nécessité d'assurer le suivi des préconisations suite aux visites	La nécessité de rester ferme en matière de sécurité
Temps, ressources pour les actions, compétences, répartition du travail	En se répartissant les compétences et le travail, en institutionnalisant certains sujets (ex : analyse des AT)	Une démarche paritaire plus efficace, pour apprendre à travailler ensemble	Formaliser des outils de suivi pour garder la visibilité sur les actions et leurs impacts	Une démarche en continu, intégrée dans la culture de l'organisation

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL : LE TRAVAIL AU CŒUR D'UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les agents et la performance globale des organisations.

La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'organisation, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à

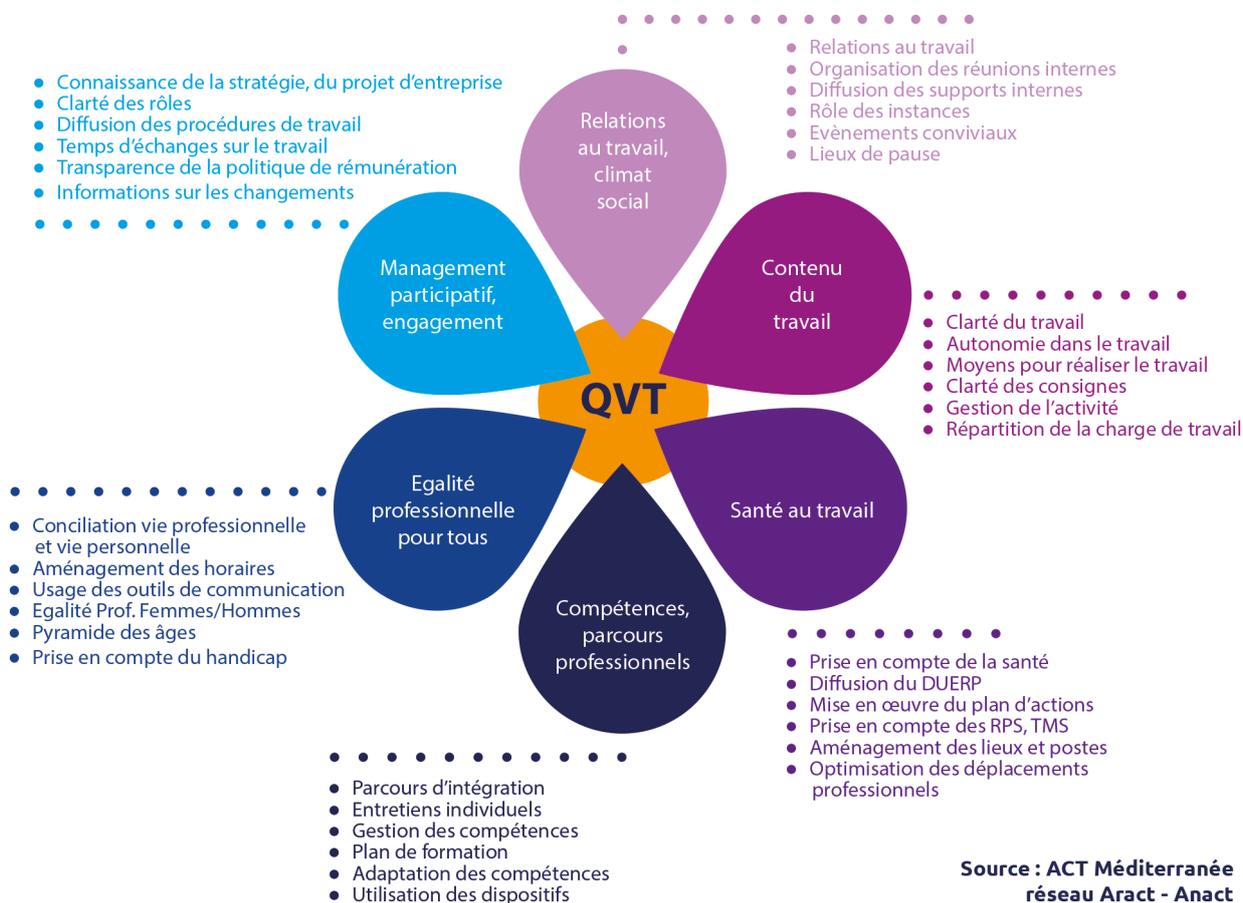
l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.



La QVT selon les participants



Les dimensions de la QVT



Source : ACT Méditerranée réseau Aract - Anact

➤ Comment agir ?

La qualité de vie au travail se construit en permanence. Elle s'envisage comme une démarche de conduite de changement et non un nouveau projet social parachuté au sein de l'organisation et déconnecté du fonctionnement quotidien. Ses conditions de mise en œuvre

peuvent varier selon les caractéristiques de l'organisation (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Par contre la logique reste la même : se baser sur des espaces d'échanges sur le travail pour le comprendre et l'améliorer.

Les 4 étapes de la conduite d'un projet QVT

ETAPE
01

CONCEVOIR LA DÉMARCHE

- Clarifier les enjeux de toutes les parties prenantes (Direction, management, agents et leurs représentants)
- Positionner la QVT dans le cadre du projet de l'établissement
- Organiser le pilotage de la démarche – Commission QVT paritaire et pluridisciplinaire

ETAPE
02

RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ

- Se mettre d'accord sur la situation de départ pour définir des priorités d'action
- Quid des indicateurs clés (économiques, sociaux, qualité de service) de l'organisation ?
- Quels sont les facteurs QVT pour les différents professionnels ?
 - Comment bien faire son travail ?
 - Comment travailler ensemble ?
 - Comment peut-on parler de son travail ?

ETAPE
03

EXPERIMENTER DE NOUVELLES PRATIQUES / ÉVALUER

- Investir / créer des lieux de débat sur le travail et son amélioration
- Définir des indicateurs de suivi / pilotage des expérimentations
- Accompagner le management et les IRP
 - Favoriser le développement d'une culture et de pratiques partagées

ETAPE
04

PÉRENNISER

- Définir des modalités de suivi / ajustement des expérimentations
- Déployer de nouvelles actions
- Impliquer de nouveaux services

Deux outils d'accompagnement proposés par MGEN : les réseaux PAS et BEST

Forte de son expérience avec les Ministères de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, MGEN propose, au travers de partenariats, l'accompagnement des structures de la Fonction publique d'État dans la mise en œuvre d'actions individuelles et collectives.

L'objectif de ces partenariats est de favoriser la prévention des risques professionnels.

➤ **Hugues CAUCAT** - Chargé de mission régional MGEN (Occitanie Est) - hcaucat@mgen.fr

➤ **Thierry POUSSINES** - Chargé de mission régional MGEN (Occitanie Ouest) - tpoussines12@mgen.fr



➤ « Que retenir-vous de la deuxième journée en 3 mots ? »

- Intérêt des témoignages, approche plus concrète, pas assez de temps, envie de continuer !

TÉMOIGNAGES SUR L'ACTION DE CHSCT

CNRS de Toulouse : Mieux comprendre les tensions dans le travail

La démarche de prévention des risques psychosociaux du CNRS de Toulouse a été initiée par le CHSCT en complémentarité des actions définies au niveau national.

Objectif : mieux comprendre les problématiques locales et définir des actions concrètes. Pour cela un groupe de travail a été mis en place avec la contribution d'un psychologue du travail comme ressource interne.

Cinq axes de travail ont été identifiés : *Equipes et services, Instances, Organigramme, Valeurs et Dispositifs d'alerte.*

Les étapes suivantes ont été mises en œuvre : communication sur l'action, pré diagnostic sur un échantillon de sites avec la réalisation d'entretiens et la mobilisation des responsables d'unités, élaboration des pistes d'action sur chacun des 5 axes de travail, validation des préconisations par le CHSCT. Aujourd'hui le CHSCT poursuit son travail en approfondissant certaines de ces préconisations, notamment la construction d'une « boîte à outils », et aborde de nouveaux thèmes tournés vers l'avenir de la structure.

QUELLE APPROCHE POUR DÉFINIR LES RPS ?

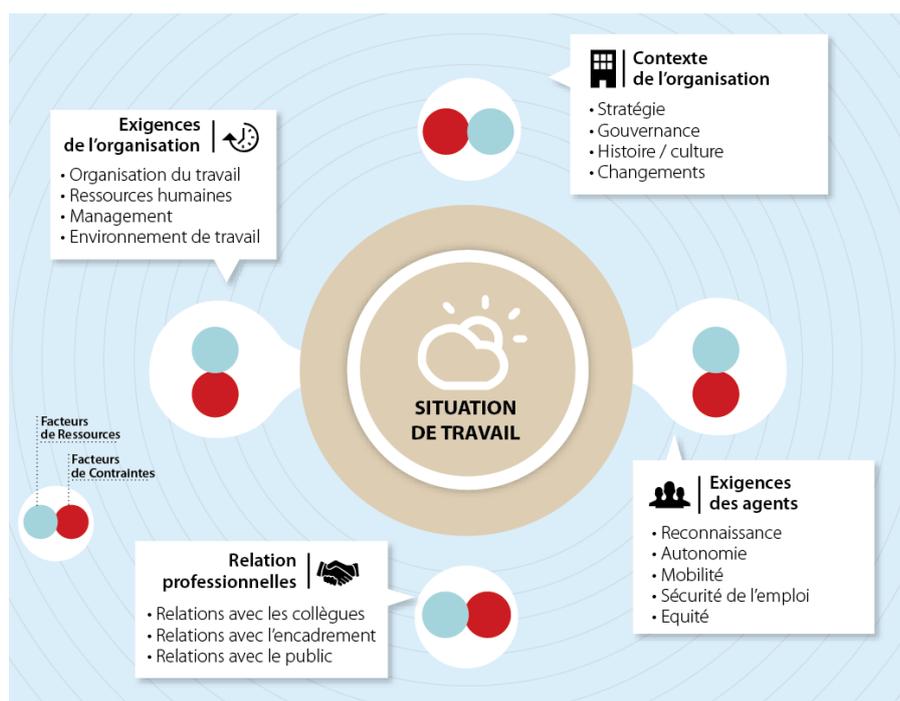
Les RPS doivent être analysés comme le résultat de tensions excessives ou de tensions non régulées par l'organisation du travail et les relations sociales.

La base de l'analyse part de la reconnaissance **d'une tension permanente dans le travail entre les exigences de l'organisation** (qui met certains moyens à disposition des agents pour effectuer le travail : exigences de charge en quantité et qualité, formation des personnes, formes réelles d'organisation du travail et du management, moyens techniques, etc.) et **celles des agents** (leurs exigences pour réaliser un travail de qualité, attentes en termes de reconnaissance, d'autonomie, de parcours professionnel, de construction de sens au travail, d'équilibre vie professionnelle/vie privée, etc.).

Cette tension est fortement marquée par deux autres champs de facteurs : d'une part l'état du **contexte socioéconomique et les situations de changement** (par exemple : restructuration en cours, nombre de changements récents ou en cours, modes de conduites de ceux-ci, etc.) et d'autre part le contexte des **relations à l'occasion du travail** (relations aux collègues, à l'encadrement,

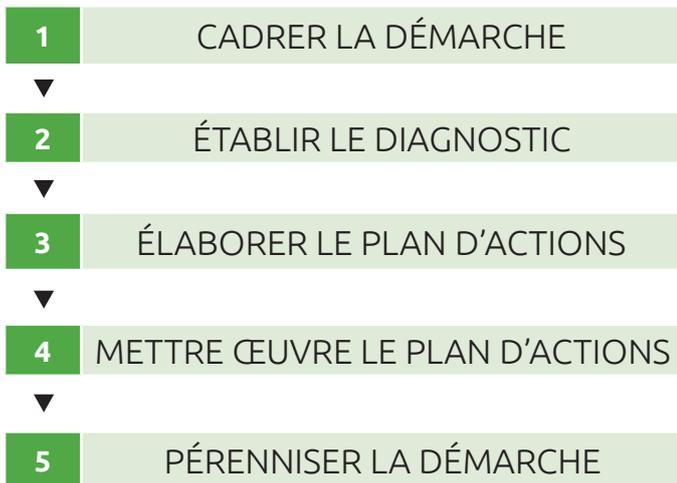
au public, aux entreprises extérieures, etc.). Selon l'écart perçu par les agents entre ces exigences, dans le cadre de situations de travail, cette tension sera plus ou moins forte et le vécu de ces situations plus ou moins positif ou douloureux, avec des effets variés sur la santé, les relations, l'implication et la performance.

Il s'agit alors de rechercher, dans le contexte précis de l'organisation, de l'établissement, du site, du service, ... les facteurs qui jouent pour réduire cette tension ou au contraire l'aggraver au sein de chacun des quatre champs qui déterminent le vécu des situations de travail pour les agents.





👉 La prévention des RPS : une démarche en plusieurs étapes



<https://www.santetravail-fp.fr/>

Une plateforme proposée par MGEN et l'Anact dédiée aux acteurs de la santé, de la prévention et de la Qualité de vie au travail dans la Fonction Publique et proposant des outils conçus par des experts afin d'agir en matière de santé au travail.



PASSER D'UNE APPROCHE INDIVIDUELLE À UNE APPROCHE COLLECTIVE

Les signaux d'alerte en matière de RPS peuvent prendre différentes formes, individuelles ou collectives. Si les représentants du personnel au CHSCT peuvent être sollicités sur des problématiques individuelles, il n'est pas toujours aisé pour eux d'y répondre : comprendre une souffrance, faire le lien avec le travail, etc. Il est donc nécessaire de bien articuler le rôle des uns et des autres en matière d'alerte et de traitement des difficultés : ce qui est du ressort du manager, du service RH, du médecin de prévention, etc. ou encore du CHSCT.

Celui-ci, dans le cadre de ses attributions en matière de conditions de travail, peut mobiliser différents leviers pour agir sur les facteurs de risque :

- **Alerter l'employeur** sur des situations connues,
- **Analyser les situations de travail** faisant l'objet de tensions,
- **Analyser les indicateurs d'alerte** pour cibler des priorités d'actions,
- **Anticiper des situations dégradées** en cas de changement d'organisation par exemple.

LES INDICATEURS D'ALERTE REPÉRÉS PAR LES PARTICIPANTS

Indicateurs	Situations dégradées	Anticipation d'une possible dégradation
<ul style="list-style-type: none"> • Absentéisme • AT • Turn-over • Refus de formation • Mobilité/vacance de postes • Visites médicales à la demande des agents • Baromètre QVT 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits, dysfonctionnements d'équipe • Dégradation du dialogue social • Signalements registres SST • Plaintes (médecin de prévention, assistante sociale, assistant de prévention, etc.) • Problématique de charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Changement d'organisation au sein d'un service • Nouveaux outils • Nouvelle réglementation

DES POSTURES FACILITANT LE TRAVAIL DU CHSCT

À partir d'un exercice de mise en situation d'une réunion de CHSCT, les participants aux sessions ont travaillé sur les freins et les leviers en matière de relations sociales au sein du CHSCT.

Deux points sont ressortis des échanges :

- **L'organisation et la tenue des réunions** sont des axes de progrès possibles,
- Selon la **posture du président, des membres du CHSCT et des acteurs ressources**, le travail et la production du CHSCT peuvent être extrêmement variables.

LES DIMENSIONS IDENTIFIÉES PAR LES PARTICIPANTS POUR AMÉLIORER LES RÉUNIONS

L'organisation des réunions	La préparation des réunions	Le déroulement des réunions	Le suivi des réunions
<ul style="list-style-type: none"> • L'ordre du jour • Les questions des élus et les informations de l'employeur • La planification des réunions • La disponibilité des participants • Le respect des règles d'organisation • Des temps spécifiques sur les projets en cours 	<ul style="list-style-type: none"> • Le travail d'analyse préalable sur les sujets traités, les alertes des agents, les AT, etc. • Le travail d'analyse préalable sur les informations • Les conditions de prise des heures de délégation 	<ul style="list-style-type: none"> • La posture facilitante de chacun • La clarification des objectifs, des points traités, des sorties visées • La trace des débats (PV, formalisation des analyses) 	<ul style="list-style-type: none"> • La diffusion du compte-rendu aux agents • Le suivi des décisions • La mise en œuvre des actions • Les analyses et recherches complémentaires • L'appel à des ressources externes

LES PISTES REPÉRÉES PAR LES PARTICIPANTS POUR UN TRAVAIL EFFICACE DU CHSCT

De l'ordre de l'employeur	De l'ordre des représentants du personnel	De l'ordre du CHSCT dans son ensemble
<p>Une posture guidée par sa représentation sur le CHSCT, son utilité et sur l'importance de la santé au travail</p> <p>Avoir la volonté d'agir, s'impliquer, même si les marges de manœuvre sont faibles</p>	<p>Une posture guidée par leur représentation sur le CHSCT, son utilité et sur l'importance de la santé au travail</p>	<p>Travailler ensemble : se connaître et se reconnaître dans l'action</p> <p>Se dire que l'on peut ne pas être d'accord, s'écouter, bienveillance, confiance, etc.</p>
<p>Apporter les informations nécessaires pour alimenter les débats</p>	<p>Réaliser du travail d'analyse et le formaliser pour le mettre en débat</p>	<p>Partager le diagnostic des difficultés pour construire ensemble les actions</p>
<p>Favoriser le fonctionnement de l'instance</p>	<p>Utiliser son temps de délégation pour travailler les problématiques, les anticiper...</p>	<p>Organiser les temps d'échanges sur SSCT, travailler par « projet », suivre les décisions actées</p>
<p>Apporter les ressources nécessaires</p>	<p>Travailler le lien avec les agents (rôle de représentant)</p>	<p>Faire connaître et reconnaître le CHSCT par le personnel, communiquer sur l'action du CHSCT</p>

L'ESPACE SCT-O : UN LIEU POUR CO-CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE ET DES OUTILS

Les participants à l'Espace SCT-O ont réfléchi ensemble à la construction de deux outils :

- Un outil pour **analyser les accidents du travail (AT)**,
- Un outil pour **analyser les situations de travail**.

Plusieurs constats sont partagés à partir de ces travaux :

- Une grille, un outil n'est efficace que s'il s'inscrit dans une **démarche structurée** : qui fait quoi, mise en place d'actions de prévention suite à l'analyse et suivi de ces actions, etc.
- Pour réaliser un travail d'analyse, **une posture compréhensive** et non culpabilisante, est bien plus pertinente,

- Toute analyse doit tendre à comprendre le travail, dans la situation ciblée ou lors de l'AT survenu ; **une analyse ne peut donc se faire que sur le terrain** et non seulement « en salle »,

- **S'appuyer sur des ressources** permet de gagner en temps et en compétences : méthode de l'arbre des causes par exemple,
- Analyser doit systématiquement **aboutir à des actions** dans la logique « comprendre pour agir »,
- **Ces outils sont de véritables leviers pour l'action du CHSCT** : point systématique sur les AT en réunion, présentation de l'analyse d'une situation de travail par des membres, etc.

MÉTHODE ET GRILLE D'ANALYSE	
LE SUJET TRAITÉ (AT, situation de travail) :	L'APPROCHE À DÉVELOPPER POUR LE TRAVAIL D'ANALYSE
Les outils identifiés parmi les CHSCT participants :	
LA MÉTHODE D'ANALYSE Les étapes, les acteurs, les outils, etc.	LA SORTIE DU TRAVAIL D'ANALYSE À quel rôle doit-il aboutir ?
LES POINTS DE VIGILANCE, LES CONDITIONS DE RÉUSSITE Qu'est-ce que le travail a produit ? (meilleure connaissance du sujet, identification d'actions d'amélioration, etc.)	
LA GRILLE D'ANALYSE/ DE SUIVI DES ACTIONS Les Rems	

LE BILAN DE L'ESPACE SCT-O

Du fait de son caractère expérimental, l'Espace SCT-O a fait l'objet d'un bilan de la part des participants. En voici les principaux enseignements :

Les points forts	Les points à améliorer
<ul style="list-style-type: none"> • Le travail en trinôme : présidents, représentants du personnel et acteurs ressources • Avoir des outils concrets (analyse, autodiagnostic, etc.), des pistes pour un CHSCT « plus vivant » • La dynamique, les échanges (plusieurs CHSCT), les témoignages, etc. • Être une logique de co-développement à partir de situations réelles 	<ul style="list-style-type: none"> • La présence des présidents, plus faible que celle des représentants du personnel • Partir de la présentation de chaque CHSCT • La constitution d'un réseau au-delà des sessions (quels outils ?) • Aborder d'autres thématiques en plus de QVT et RPS

Impact

	1	2	3	4
Cette action a permis de faire évoluer votre approche du sujet ?			7	2
Des points abordés sont susceptibles d'être réinvestis dans votre pratique			7	3
Votre niveau général de satisfaction vis-à-vis de l'espace SCT-O ?			6	2

Échelle des valeurs : 1 - Très insatisfaisant / 2 - Insatisfaisant / 3 - Satisfaisant / 4 - Très satisfaisant

L'intérêt de proposer une nouvelle session dans 9 mois a été actée par l'ensemble du groupe : se laisser du temps pour agir mais se voir pour poursuivre les échanges.

Que reprenez-vous de l'Espace SCT-O en 3 mots ?

