



FIRST AQUITAINE  
INDUSTRIES



# **RPS : du processus de détection des risques à la mise en œuvre des moyens d'actions**

---

C. Benoist, Chef du personnel FAI

D. Pouchard, Chargé de Mission AfpA Transitions

# Les étapes de la mise en œuvre de la prévention des RPS au sein de FAI

---

- Négociation d'un accord de méthodologie (janvier/avril 2010)
- Mise en œuvre d'un diagnostic complet par l'AFPA (juin/sept 2010)
- Restitution des résultats ( 14/02/2011)
- Négociation de l'accord relatif à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux au sein de FAI (mars/septembre 2011)



# Une négociation pour initier le processus

---

- En 2010, cette première étape a permis de
  - faire le point sur les actions qui avaient déjà été entreprises sur la prévention des RPS au sein de FAI.
  - Rappeler les interlocuteurs à la disposition des salariés en difficultés (dépliant)
  - Co-construire avec les représentants du personnel, le service de santé au travail et AFPA Transitions, un outil d'évaluation des risques psychosociaux permettant de faire un diagnostic complet



# Méthode : quatre principes directeurs

---

- **Montrer qu'il s'agit d'un vrai sujet** en mettant en place des mesures, des systèmes d'indicateurs comme ceux qui existent dans l'entreprise pour d'autres sujets importants.
- Participer à la **création d'un consensus, autour de données objectives**, entre les différents acteurs, Direction, Partenaires sociaux, Médecine de santé au travail,...
- **Repérer des situations difficiles**, y compris concernant des personnes ne cherchent pas à se faire entendre,
- **Apporter un éclairage sur les sources de risques** par des analyses intégrant le croisement des risques observés et des sources ou causes potentielles de ces risques.



# Méthode : Créer des conditions de rigueur et d'efficacité

---

- **S'appuyer sur des questionnaires validés scientifiquement** pour une mesure fiable, pour établir des comparaisons
- **Évaluer simultanément les perceptions subjectives et émotionnelles des individus et les caractéristiques de l'environnement de travail** (ni une étude sur les seules conditions de travail, ni une approche purement médicale).
- **Choisir le bon périmètre d'évaluation** : Approche exhaustive ou échantillon.
- **Travailler en partenariat** : La question des risques psychosociaux **ne peut être l'affaire d'une seule expertise** et doit concerner plusieurs acteurs de l'entreprise : **Direction, Responsables RH, Partenaires sociaux, Médecine de santé au travail...**



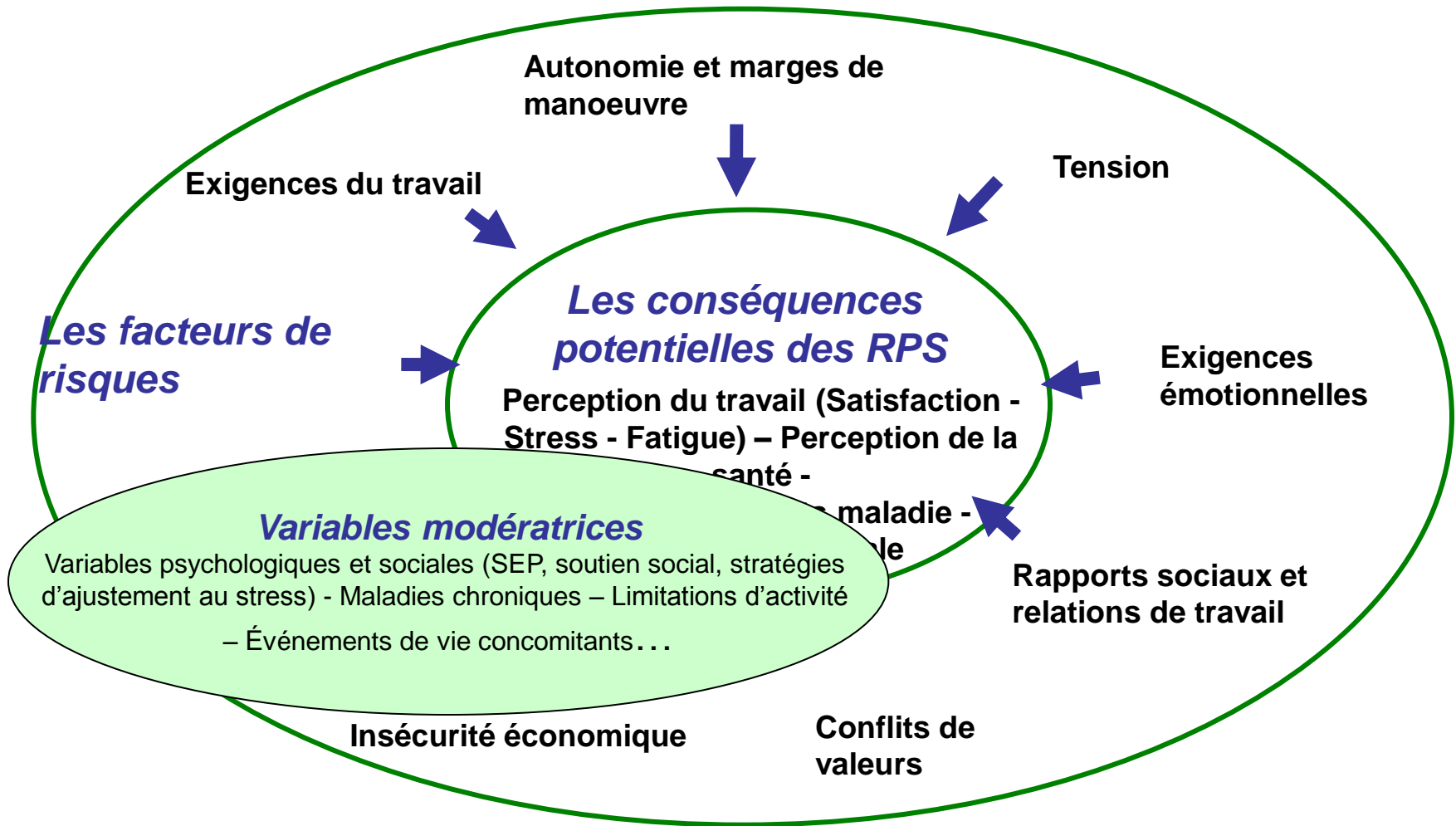
# Des choix méthodologiques partagés

---

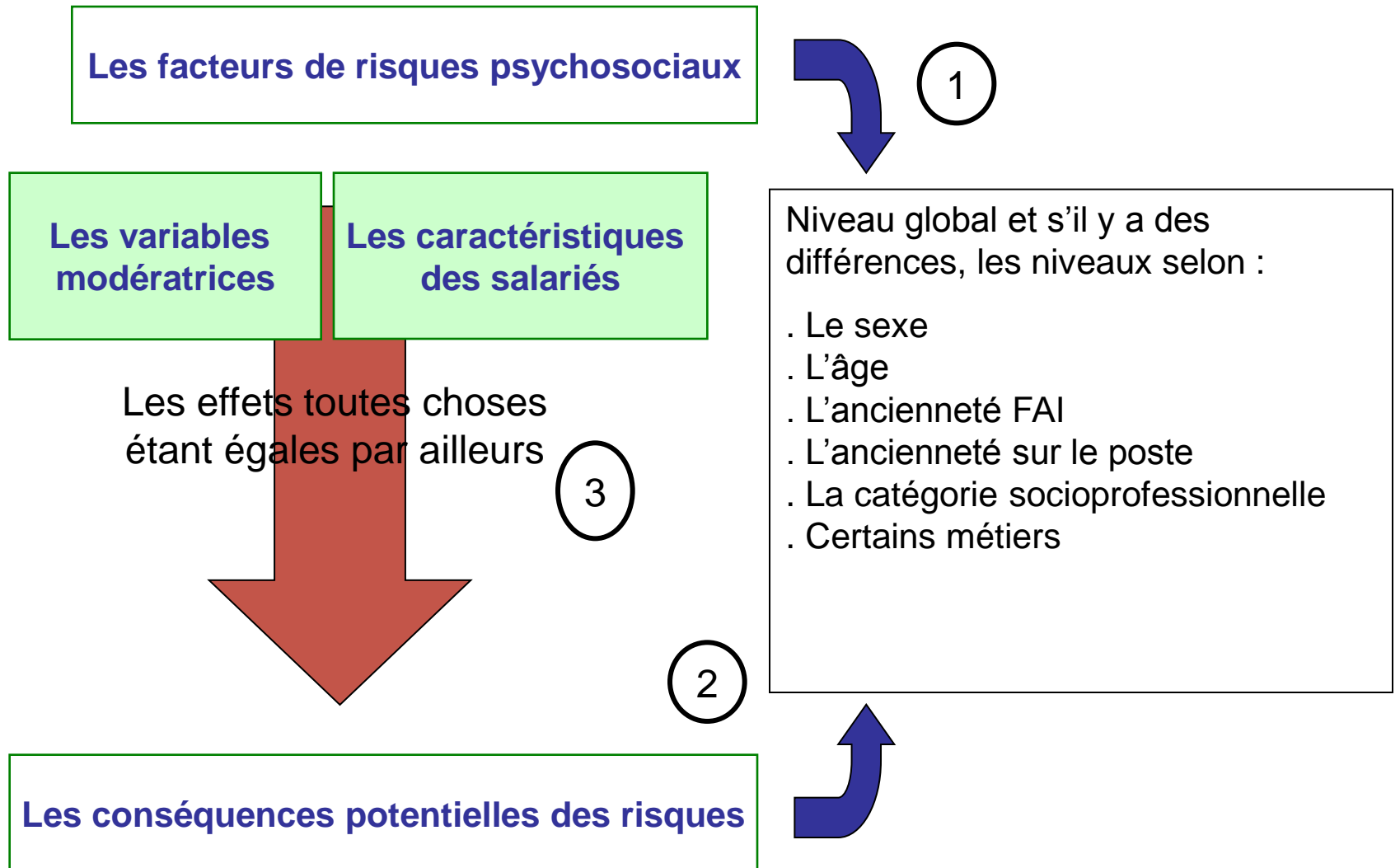
- **Mesurer pour fournir des indications objectives concernant les risques psychosociaux et l'environnement de travail** (facteurs individuels et conditions de travail)
- **Réaliser une enquête concernant largement la population salariées** (enquête exhaustive)
- **Utiliser des questionnaires auto administré avec l'assurance:**
  - d'établir des mesures fiables (questionnaires validés)
  - De préserver la confidentialité et l'anonymat des réponses (en raison de la nature des questions et du souci de sincérité des réponses)
  - De permettre un positionnement de l'entreprise, en référence à des données issues d'enquêtes nationales, sur un certain nombre d'indicateurs relatifs à des facteurs de risques psychosociaux



# Les thèmes d'investigation



# L'exploitation des résultats





# Exemple 1 : Le cas du département logistique

## ■ Des exigences du travail perçues comme fortes

- Tensions élevée dans le travail en lien avec une demande psychologique forte et une autonomie faible (43% vs 27%)
- Pression temporelle forte, conditions particulière de travail liées à la conduite de machines mobiles, vigilance, ...

## ■ Des exigences émotionnelles (danger)

## ■ Des évolutions récentes perçues comme négatives

- relation dégradées avec la hiérarchie et les collègues
- Peu de perspective d'évolution
- Des conditions de travail dégradées



## ■ Satisfaction générale (58% vs 80%)

## ■ Travail stressant (73% vs 53%)

## ■ Alcool ou tabac augmenté (32% vs 12%)

## ■ Souffrance mentale (versant dépressif) 23% vs 5%

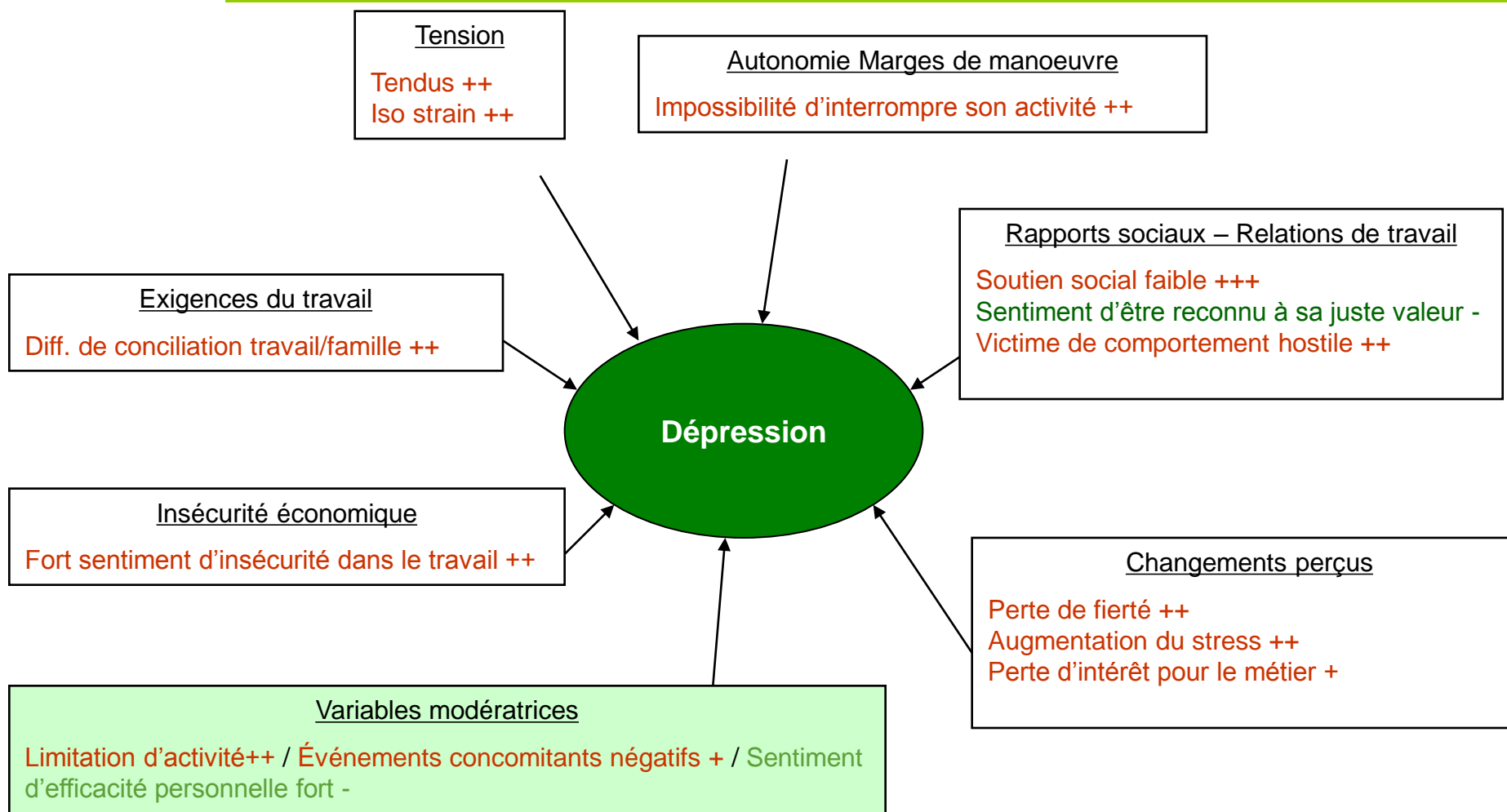
## ■ Des rapports sociaux et relations de travail dégradés

- Soutien social faible
- Mauvaises conditions de coopération
- Rapports à la hiérarchie plus souvent négatif
- Victimes de comportements hostiles : atteinte dégradantes (32%), déni de reconnaissance (58%), Comportements méprisants (64%), hostiles (67%) et d'agressions verbales (42%)

## ■ Perception d'un déséquilibre Efforts/récompenses (55%)



# Exemple 2 : Les facteurs d'augmentation des risques de troubles dépressifs



# Synthèse des résultats, les bases d'une nouvelle négociation

---

- Nécessité d'améliorer l'intégration des risques psychosociaux dans le document unique
- L'importance du développement du soutien social comme moyen de prévention efficace de la souffrance au travail
- La recherche d'actions de prévention pour les secteurs ou populations les plus en difficultés (département logistique, traitement thermique, les leaders d'équipe, l'assemblage)
- Des axes de réflexion et d'amélioration sur la mobilité, la reconnaissance et la lutte contre les comportements hostiles.



# Création du plan de prévention

---

- Pour approfondir les résultats et proposer les actions de prévention les plus efficaces, des groupes de travail ont été constitués pour traiter de chaque priorité.
- Un appel au volontariat a été lancé auprès des représentants du personnel, des organisations syndicales, et de l'encadrement
- Chaque groupe comprenait au moins un membre du CHSCT



# Thèmes des groupes de travail

---

- Document unique et évaluation
- Sources de soutien
- Département logistique
- TTH
- Comportements hostiles, agressions, harcèlement
- Organisation atelier / fonction des TL
- Mobilité
- Assemblage
- Évaluation, reconnaissance



# Dans le même temps la création d'outils supports de cette démarche

---

- Plan de prévention
- Synthèse de chaque groupe = fiche de risque psychosocial
- Intégration au document unique
- Utilisation d'un outil d'évaluation de santé mentale (HAD) qui permet de suivre l'évolution d'un indicateur d'alerte



# La création de modules de formation adaptés (réalisés par le CECA)

---

- Obligatoires pour le CHSCT et les membres du management
- Proposées aux représentants du personnel et aux acteurs de la prévention (service sécurité, médical, RH...)



# En conclusion

---

- Une démarche qui met en avant le rôle du CHSCT.
- Un processus qui ne prive pas le service de santé au travail de son rôle de prévention mais qui ne l'expose pas plus que nécessaire.
- En s'appuyant sur une analyse complète de la situation, les actions de prévention ont pu être déterminées efficacement.
- La négociation a permis de finaliser des outils et un processus de prévention qui privilégie la prévention primaire, sans oublier les autres modes de prévention.

