



VILLE DE PLOEMEUR
MORBIHAN

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS
DE LA COMMUNE DE PLOEMEUR

Séance Publique du
Jeudi 31 mars 2016

**MISE EN ŒUVRE D'UN DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX –
DEMARCHE « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »**

Etalent présents :

Ronan LOAS, Teaki DUPONT, Loïc TONNERRE, Antoine GOYER, Hélène BOLEIS, Patricia QUERO-RUEN, Pascaline ALNO, Serge LECUYER, Claudie LE BIHAN, Dominique SAURAY, Michel ROUALO, Patrick GOUELLO, Dominique QUINTIN, Jean-Luc MADEC, Katherine GIANNI, Martine YVON, Dominique DAUGES, Isabelle LE RIBLAIR, Anne-Valerie RODRIGUES, Christelle CAINJO, Daniel LE LORREC, Irène BELLEC, Michel LE MESTRALLAN, Jean-Guillaume GOURLAIN, Sylvain BRITEL, Thierry LE FLOCH.

Absents excusés ayant donné pouvoir :

David DREGOIRE à Ronan LOAS, Armelle GEGOUSSE à Hélène BOLEIS, Philippe DONIES à Teaki DUPONT, Pierre-Yves CAINJO à Christelle CAINJO, Bernard CLERGEON à Patricia QUERO RUEN, Yoïande ALLANIC à Jean-Guillaume GOURLAIN, Nolwenn DELALEE à Daniel LE LORREC.

Secrétaire de séance : Patrick GOUELLO

**Présents : 26
Pouvoirs : 07**

DIRECTION DES RESSOURCES

**MISE EN ŒUVRE D'UN DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX –
DEMARCHE « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »**

Rapporteur : Teaki Dupont

Rapporteur :

Dans une logique de prévention et de mise en conformité avec les exigences légales, la collectivité souhaite mener des actions conjointes en matière de santé et de bien-être au travail afin de lutter contre l'absentéisme et améliorer la performance de son organisation.

L'analyse des risques psycho-sociaux (RPS) doit être l'occasion d'une interrogation collective sur les risques et les ressentis des agents de la collectivité et un tremplin pour la mise en œuvre de mesures de protection et de prévention.

Dans un contexte d'évolution contrainte des politiques publiques et d'incertitudes, la démarche répond à la fois à une obligation légale de l'employeur mais également et surtout à l'ambition d'établir un panorama précis des conditions de travail des agents et des pistes d'amélioration à mettre en œuvre.

Cette approche globale de la prévention des risques dans la collectivité constitue un levier d'actions pour la santé et la qualité de la vie au travail permettant :

- de mieux repérer les situations à risques, d'anticiper et de préserver la santé des personnels,
- de fédérer les acteurs afin d'interroger autrement l'organisation du travail,
- de rechercher les facteurs offrant un environnement de travail de qualité favorisant la santé pour tous.

Pour mener à bien cette démarche, la collectivité a sollicité le pôle santé au travail du centre de gestion du Morbihan pour évaluer et objectiver de manière collective le risque psychosocial dans l'ensemble des services de la collectivité (hors personnel de l'EHPAD pour lequel une étude a déjà été menée récemment).

L'objectif est d'établir un état des lieux permettant d'identifier des facteurs de risque et de protection dans un but de prévention et/ou d'amélioration à partir du vécu des agents (questionnaire) et d'indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité, à la santé et à la sécurité des agents.

Dans le cadre de cette démarche concertée, un comité de pilotage (COPIL) sera constitué à cet effet afin de porter la démarche, d'assurer le suivi et la mise en œuvre du projet, de veiller aux conditions de bon déroulement de l'action, de suivre les avancées et de diffuser l'information auprès des agents de la collectivité.

Les résultats de cette analyse seront restitués aux élus, à l'encadrement, aux instances et à l'ensemble des agents afin de permettre une réflexion sur les actions à mettre en œuvre.

A l'issue du diagnostic et de sa restitution, un programme d'actions sera mis en œuvre dans une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail des agents.

Sur la base d'un effectif de 370 agents (titulaires et non titulaires), le coût de l'accompagnement du centre de gestion dans la réalisation de cette démarche globale est estimé à 24.297 € (hors coût indirect liés aux agents se rendant disponibles dans le cadre de ce projet)

Dans le cadre de ses actions, le Fonds National de Prévention de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) est amené à participer au financement de projets liés à la Prévention des Risques Professionnels mis en œuvre au sein des collectivités territoriales. A ce titre, il est proposé de solliciter le FNP afin d'obtenir une aide financière pour la démarche engagée.

Vu le Code général des collectivités ;

Vu l'avis de la commission « finances, ressources humaines » du lundi 21 mars 2016 ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique du 15 mars 2016,

Vu le rapport présenté en séance du Conseil municipal ;

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,

- **AUTORISE** le Maire à signer la convention d'accompagnement du Centre de Gestion du Morbihan pour la réalisation de la démarche de prévention des risques psychosociaux et tous les documents nécessaires à la gestion de ce dossier,
- **SOLLICITE** une aide financière auprès du FNP (Fonds National de Prévention) de la CNRACL pour le projet de mise en œuvre de cette démarche globale de prévention.

Délibération adoptée à l'UNANIMITE

Le registre dûment signé.

pour extrait certifié conforme.



Ronan LOAS,
Maire

Convention pour la réalisation d'une démarche de prévention des risques psychosociaux

Entre les soussignés,

Monsieur Joseph BROHAN,

Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan, Maire de MUZILLAC, habilité par la délibération du conseil d'administration du 19 décembre 2013,

d'une part,

et,

Monsieur Ronan LOAS,

Maire de Ploemeur, dûment habilité,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de déterminer les conditions d'intervention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan pour la conduite d'une évaluation du risque psychosocial au sein de l'ensemble des services de la Mairie et du CCAS (hors EHPAD Ter et Mer) de PLOEMEUR soit environ 370 agents.

Article 2 : Définition de la prestation

La prestation consiste à évaluer et objectiver, de manière collective, le risque psychosocial.

La proposition d'intervention en annexe présente le cadre de l'intervention et son déroulement définis en concertation avec l'élu et ses collaborateurs.

L'objectif de cette intervention est donc :

- d'évaluer et d'objectiver, de manière collective, le risque psychosocial dans les services de la Mairie et du CCAS (hors EHPAD Ter et Mer) ;
- de formuler des pistes d'actions générales en lien avec le diagnostic.

Article 3 : Modalités d'intervention

Le lancement de la prestation nécessite l'expression d'une commande claire de l'objet de l'étude et du contexte de la demande.

L'autorité territoriale s'engage à accorder toute facilité pour l'accomplissement de la mission.

Article 4 : Conditions de réussite

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan assure la conduite des étapes dans le but de finaliser la prestation confiée.



La réussite de la mission est collective la collectivité assure l'entière responsabilité en cas de non-respect de ses obligations définies par la présente convention. Soit :

Les engagements de la collectivité :

- Valider la proposition d'intervention
- Accepter de dégager du temps aux agents de la structure
- Transmettre les documents utiles à l'avancée de l'intervention

Les engagements du psychologue du travail :

- Perturber le moins possible l'activité du site
- Privilégier la posture de conseil et d'accompagnement de la dynamique de la collectivité
- Mener une démarche de conduite de projet participative

Article 5 : Clause de confidentialité et déontologie

Le CDG du Morbihan considère comme strictement confidentiel, et s'interdit de divulguer, toute information, document, donnée ou concept, dont il pourra avoir connaissance à l'occasion de la présente convention. Toutefois, il ne saurait être tenu pour responsable d'aucune divulgation si les éléments divulgués étaient dans le domaine public à la date de la divulgation, ou s'il en avait connaissance, ou les obtenait de tiers par des moyens légitimes.

Le psychologue du travail s'abstiendra de toute manifestation de prise de position envers la politique des élus et à l'égard des critiques formulées par le personnel.

Le psychologue du travail s'engage à respecter la charte du psychologue du travail.

Article 6 : Coût et Règlement

La mission effectuée par les services du CDG du Morbihan sera facturée à la collectivité selon la barème en vigueur fixé par délibération du conseil d'administration.

Une estimation du coût de l'intervention est annexée à la présente convention au sein de la proposition d'intervention.

Le recouvrement des frais de la mission sera assuré par le CDG du Morbihan, à mesure de l'avancement de la démarche. Il établira une facture et un titre de recette à la fin de chacune des étapes sur la base du service fait. Le règlement interviendra par mandat administratif.

Article 7 : Résiliation

Le CDG du Morbihan, n'assurant qu'une mission d'aide et de conseil, se dégage de toute responsabilité concernant les décisions retenues par la collectivité et leurs suites.

En cas de litige, survenant entre les parties à l'occasion de l'exécution de la présente convention, la juridiction compétente est le tribunal administratif de Rennes.

Fait à VANNES, le
En deux exemplaires
Le Président du CDG du Morbihan,

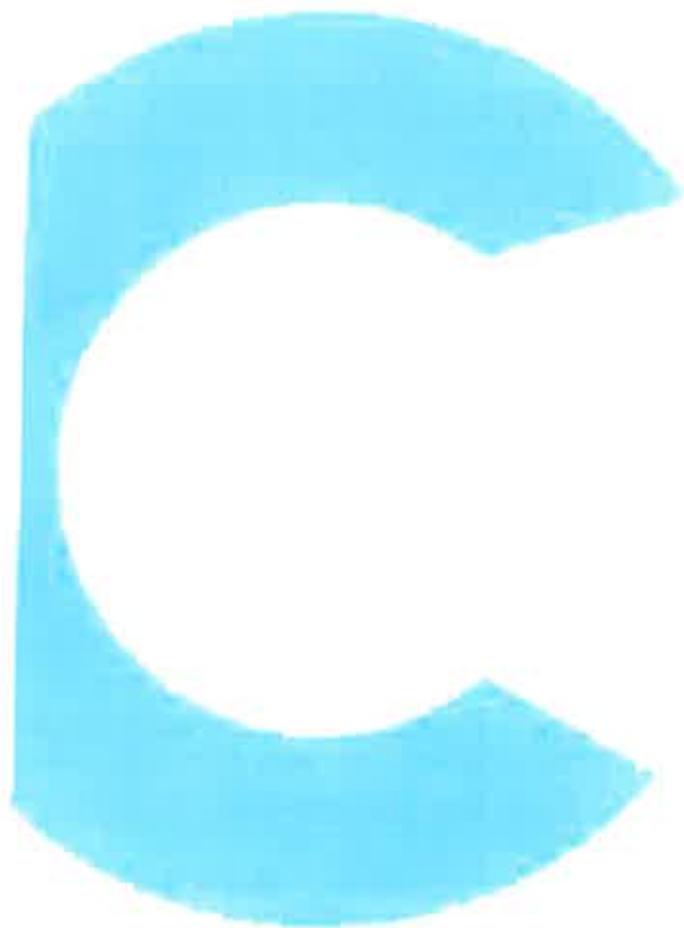
Le Maire de Ploemeur,

Joseph BROHAN

LOAS Ronan



► Mairie de Ploemeur



Proposition réalisée le 29 février 2016
Mission psychosociale au travail – Pôle Santé au Travail



Table des matières

•	I - Rappel du rôle d'un psychologue du travail	3
•	II – Contexte de la demande	3
•	III – Cadre de la démarche	3
•	IV – Objectifs généraux et démarche d'intervention	4
•	V – Recueil de données	4
•	VI – Etapes et calendrier prévisionnel.....	4
•	VII – Conditions de réussite	5
•	IX – Annexes	5
1.	Charte du psychologue du travail	5
2.	Modalités financières.....	6



Proposition d'intervention diagnostic des risques psychosociaux

I - Rappel du rôle d'un psychologue du travail

Un psychologue du travail du CDG 56 intervient sur des missions de conseil et d'accompagnement auprès des collectivités dans le cadre de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail. Son champ d'intervention se situe dans l'interaction de l'individu avec son milieu de travail. L'approche vise à comprendre ce qui, dans le travail et son organisation peut générer des difficultés et/ou du mal-être. Les interventions n'ont pas une visée de "thérapie", c'est en cela qu'il se distingue du psychologue clinicien.

Les actions de prévention collectives sont privilégiées bien que des actions ponctuelles individuelles puissent être mises en place.

Un psychologue du travail est soumis à un code de déontologie, qui délimite les contours de son intervention. Il intervient après s'être assuré du consentement libre et éclairé des personnes concernées et se réserve le droit de réorienter toute intervention s'il estime que celle-ci sort du champ de ses compétences. Le psychologue du travail est soumis au secret professionnel.

II – Contexte de la demande

La demande d'intervention émane de la Mairie de Ploemeur pour l'ensemble des services de la Mairie et du CCAS (hors EHPAD), soit 370 agents, titulaires et non-titulaires.

Elle fait suite à la sollicitation du Maire, par courrier de saisine du 09/2/2016 qui voit dans la démarche d'évaluation des RPS "l'occasion d'une interrogation collective sur les risques et les ressentis des agents de la collectivité et un tremplin pour la mise en place de mesures de protection et de prévention".

Ainsi, conformément au rôle de l'employeur qui est de prévenir les risques liés aux conditions de travail et de garantir la santé et la sécurité des agents, le Maire a sollicité le Pôle Santé au Travail du CDG du Morbihan afin de mener une démarche d'évaluation collective des risques psychosociaux dans la collectivité.

III – Cadre de la démarche

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles de mettre en difficultés les agents dans leur travail.

Une démarche d'évaluation des RPS est une démarche collective, visant à évaluer le vécu au travail des agents.

Elle implique un engagement de la collectivité et notamment de l'autorité territoriale à :

- Mener le diagnostic à terme : l'intervenant interrogera la santé au travail des agents, le fonctionnement, l'organisation du travail et les pratiques,
- Mener une démarche participative : si nécessaire constitution d'un Comité de Pilotage (CoPil), collaboration en groupes de travail, association des agents à la mise en œuvre du plan d'actions....

- Permettre une restitution du diagnostic : l'intervenant restituera son analyse au comité de pilotage de la démarche ou, à défaut, à la collectivité (autorité territoriale, DGS, DRH etc) et aux agents concernés,
- Mettre en œuvre des actions en lien avec les pistes d'actions issues de l'évaluation des RPS.

IV – Objectifs généraux et démarche d'intervention

L'objectif de cette intervention est donc d'évaluer et d'objectiver, de manière collective, le risque psychosocial dans l'ensemble des services concernés.

Il s'agira d'établir un diagnostic, c'est-à-dire un état des lieux permettant d'identifier des facteurs de risque et de protection dans un but de prévention et / ou d'amélioration.

V – Recueil de données

Il conviendra d'évaluer le vécu au travail des agents à l'aide d'un outil psychosocial (questionnaire). Afin de compléter cette analyse quantitative, il est proposé de conduire une analyse qualitative via des entretiens collectifs et individuels dont les modalités restent à définir.

Enfin pour que l'état des lieux soit complet, des indicateurs liés au fonctionnement de la collectivité et à la santé et à la sécurité des agents seront analysés :

- temps de travail : absentéisme, durée annuelle de travail, horaire atypique...
- mouvement du personnel : départs volontaires, mutations...
- relations sociales : tracts syndicaux, grèves,...
- formation et rémunération : modes de rémunération, plan de formation, évaluation...
- organisation du travail : fiches de poste, organigramme...
- accidents du travail, maladies professionnelles
- situations graves ou dégradées : conflits, plaintes pour harcèlements, situation de violences...
- service de santé au travail : plaintes, soins, inaptitudes, types de visite...

Le diagnostic sera restitué aux élus, à l'encadrement et à l'ensemble des agents. Les résultats permettront une réflexion sur les actions à mettre en place.

VI – Etapes et calendrier prévisionnel

Pour mener à bien cette démarche, le psychologue du travail propose de planifier les différentes étapes. Le calendrier est susceptible d'être modifié en fonction de l'organisation des services et de l'avancement de la démarche.

- Acceptation de la proposition d'intervention et signature de la convention → Mars 2016
- Sensibilisation du COPIL sur la thématique des RPS et lancement de la démarche → Mars/Avril 2016
- Réunions du COPIL : méthodologie → Avril 2016
- Communication de la démarche auprès de l'ensemble du personnel (méthode à définir) → Avril/Mai 2016

Proposition d'intervention diagnostic des risques psychosociaux

- Envoi et retour du questionnaire d'évaluation du vécu au travail à l'ensemble des agents → Mai/Juin 2016
- Saisie et traitement des questionnaires par les psychologues du travail → Juillet/Août 2016
- Entretiens collectifs et/ou individuels → Septembre/Octobre/Novembre 2016
- 1^{ère} restitution auprès du Comité de pilotage → Décembre 2016/Janvier 2017

➤ VII – Conditions de réussite

- Les engagements de la collectivité
 - Valider cette proposition d'intervention
 - Accepter de dégager du temps aux agents de la structure
 - Transmettre les documents utiles à l'avancée de l'intervention
- Les engagements du psychologue du travail
 - Perturber le moins possible l'activité du site
 - Privilégier la posture de conseil et d'accompagnement de la dynamique de la collectivité
 - Mener une démarche de conduite de projet participative
 - Respecter la charte située en annexe de ce document.

➤ IX – Annexes

1. Charte du psychologue du travail

Pour réaliser ce travail s'appuyant sur vos retours, conformément aux règles applicables à ma profession, je m'engage à intervenir avec rigueur, transparence, en répondant aux règles éthiques et déontologiques suivantes :

Confidentialité et secret professionnel :

- J'assure le secret de tout renseignement de nature confidentielle obtenu dans l'exercice de ma mission
- Je ne peux être relevée du secret professionnel que lorsque la loi l'ordonne
- Je ne peux, sans l'accord explicite des personnes concernées, diffuser ou utiliser à d'autres fins que celles prévues initialement, des renseignements personnels recueillis au cours d'une étude menée sous le couvert de la confidentialité

Neutralité, impartialité:

- Je dois faire preuve d'objectivité, de neutralité et d'impartialité lorsque j'interviens
- Je dois respecter les faits, exprimer une opinion basée sur d'honnêtes convictions et me comporter avec intégrité

J'exerce une activité professionnelle sans me laisser influencer par des considérations de religion, de sexe, d'origine ethnique, d'âge, de nationalité, de classe sociale, d'opinions politiques, ni par aucun autre facteur discriminatoire ou étranger à mes interventions

2. Modalités financières

Compte tenu de l'investissement en temps et s'agissant d'une mission particulière, le Centre de Gestion a institué une tarification horaire de 89€. Sur la base de 370 agents :

Etapes	Activités	Temps estimé
Lancement Démarche	- COPIL – Sensibilisation aux RPS + lancement démarche	3h00
	- COPIL – choix de la méthodologie	2*1h30
	- Présentation de la démarche	2*30mn <u>Soit 7h00</u>
Analyse quantitative	- Adaptation du questionnaire	<u>90h</u>
	- Dépouillement du questionnaire	(temps maximum estimé à ajuster selon la méthodologie dématérialisation / papier, crayon)
	- Analyse statistique	
COPIL - Point d'étape		<u>1h30</u>
Analyse qualitative	- Réalisation des entretiens	A définir en COPIL, estimation 20*1h30 entretiens individuels et 20*2h entretiens collectifs soit :
	- Analyse de contenu	70h 50 h <u>Soit 120h00</u>
Analyse globale	- Croisement analyses quantitative et qualitative	
	- Rédaction du rapport	<u>50h</u>
Restitution	- Restitution des résultats (au COPIL, aux agents, en CHSCT)	3*1h30 <u>Soit 4h30</u>
TOTAL		273h00
HYPOTHESE FINANCIERE		24 297 €