

# Exemples de missions de SECAFI sur les RPS

### « Réalisation d'une cartographie des risques psychosociaux au sein d'une société prestataire de services informatiques »

#### Le contexte et la demande

Dans une société prestataire de services informatiques, les membres élus du CHSCT votent à l'unanimité une demande d'expertise pour risque grave. La demande est motivée auprès de la Direction par l'impact des changements organisationnels et au regard des indicateurs d'alerte repérés par le CHSCT : plaintes des salariés (recueil dans le cadre d'une enquête), apparition de comportements déviants au travail, signalement du médecin du travail sur l'apparition de maladies à caractère professionnel en lien avec les risques psychosociaux. Conscients de l'existence de facteurs de risque, la Direction et le CHSCT sollicitent SECAFI pour réaliser une cartographie des risques psychosociaux.

#### L'intervention de SECAFI

- La mise en place d'un comité de pilotage interne à l'entreprise
- Une sensibilisation des membres aux RPS dans le cadre d'un séminaire.
- La construction d'un questionnaire adapté à l'entreprise et le lancement d'une enquête permettant d'évaluer le niveau d'exposition aux risques psychosociaux.
- La conduite d'entretiens collectifs et individuels permettant d'affiner les résultats de l'enquête.
- L'organisation de deux réunions de travail avec le comité de pilotage pour élaborer un plan de prévention partagé des risques psychosociaux.
- Une réunion réunissant les différents partenaires sociaux pour présenter les résultats et préconisations.

#### Les résultats obtenus

- Une qualification du niveau d'exposition des salariés aux risques psychosociaux et l'identification des catégories de salariés les plus exposés.
- La réalisation d'un diagnostic partagé sur les facteurs de déséquilibre.
- Une prise de conscience de la Direction de la nécessité d'engager rapidement des actions correctives et préventives (des salariés ayant déclaré avoir des idées suicidaires).
- L'élaboration d'un plan de prévention axé sur des actions de niveau « primaire » : amélioration des outils de gestion de projet, mise en place de moyens supplémentaires pour la communication interne, redéfinition des modalités de coopération avec les partenaires externes, etc.
- L'élaboration d'une grille d'indicateurs d'alerte.
- L'implication du médecin du travail dans la démarche et la mise en place par le service de santé au travail d'un système de veille sur l'entreprise.

### « Intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique par une démarche associant étroitement les CHSCT »

#### Le contexte et la demande

Plusieurs CHSCT de cette entreprise de bureautique ont mandaté un cabinet d'expertise pour faire un diagnostic des risques psychosociaux. Ce travail utile de description des difficultés ressenties par les salariés a permis de caractériser un certain nombre de problèmes et de faire un certain nombre de propositions.

A la suite de ces premiers travaux, les représentants du personnel ont demandé que cette démarche aille plus loin afin de déboucher sur un véritable plan de prévention

#### L'intervention de SECAFI

SECAFI a procédé à un travail de synthèse qui a permis de proposer une typologie des problèmes identifiés autour des chapitres suivants :

- Environnement de travail.
- Organisation du temps de travail.
- Contenu et caractéristiques de la tâche.
- Relations entre collègues et avec les supérieurs.
- Mode de reconnaissance.
- Relations aux changements dans l'entreprise.

Ce travail a été organisé sur les 3 populations principales : Techniciens, Administratifs et Commerciaux.

Puis, un groupe de pilotage, associant les CHSCT, a été mis en place. Des groupes de travail, animés par SECAFI, ont identifié et priorisé les facteurs de risques. Des outils communs ont été proposés pour structurer l'intervention et permettre un transfert de compétences à tous ceux qui se sont impliqués dans cette démarche de prévention.

#### Les résultats obtenus

La proposition de substituer la notion de « situation problème » à celle d' « unité de travail » a permis que ce travail aille jusqu'à son terme en intégrant complètement les risques psychosociaux au document unique et au plan de prévention de l'entreprise. Les conditions du succès ont été :

- La participation de très nombreux salariés au processus, garantissant que « le soufflé ne retombera pas », parce qu'ils se sont formés et qu'ils ont vu les leviers d'actions possibles.
- La reconnaissance de l'importance de ces risques et leur mise en débat dans les collectifs de travail eux-mêmes. Cette dernière est en soi une première étape efficace en termes de prévention parce qu'elle évite que chacun ne s'enferme dans ses difficultés en étant persuadé qu'elles ne concernent que lui.
- Le choix d'un suivi structuré du plan d'actions.