



DRRH/17-754-105 du 02/10/2017

## STRATEGIE ACADEMIQUE EN MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Destinataires : Tous destinataires

Dossier suivi par : DRRH - Tel : 04 42 91 70 50 - ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

Une des priorités RH de l'académie est de mettre en place pour tous les personnels une stratégie volontariste de prévention des risques psychosociaux (RPS : stress au travail, incivilités, agressions ou violences, mal-être, souffrance, harcèlements, burnout...) et de promotion des conditions propices au bien-être au travail.

Dans le cadre d'une politique RH modernisée, s'intéresser aux conditions de travail des personnels au-delà de leurs seules conditions matérielles, a pour but de prévenir les conséquences des RPS sur la santé (dépression, troubles du sommeil, addictions, suicides...) et le travail (désengagement au travail, absentéisme, conflits interpersonnels...), ainsi que leur impact sur le bon fonctionnement du service public.

Cette note a pour objectif d'informer les personnels sur la manière dont l'académie est organisée (acteurs, plan d'action, outils...) pour la prévention des RPS, sous un pilotage par le secrétaire général d'académie et la directrice des relations et des ressources humaines.

### 1. Cartographie des acteurs et des instances

Différents acteurs sont mobilisés par la prévention des RPS, qu'il s'agisse d'alerter sur une situation à risque, de prendre en charge une personne en difficulté ou de mettre en œuvre une démarche de prévention.

#### . Le collectif de travail

##### *Les personnels*

Les collègues ont un rôle d'alerte, auprès de la hiérarchie ou de professionnels de soutien, lorsqu'ils ont connaissance d'une personne en difficulté.

Les réseaux plus ou moins formels de collègues, tels les compagnons-pairs, peuvent aussi contribuer à la prévention des RPS en facilitant des échanges et en réduisant l'isolement des personnels.

##### *La hiérarchie (chef d'établissement, inspecteur, chef de service, encadrement intermédiaire...)*

La hiérarchie organise et oriente l'action des personnels ; elle a donc un rôle essentiel dans le climat de travail entretenu.

L'encadrement a aussi pour rôle d'alerter sur certains signaux d'alerte nécessitant des mesures de prévention, à ce titre il doit inscrire les RPS dans le DUERP.

La hiérarchie a aussi pour mission d'accompagner une personne en difficulté vers les acteurs professionnels de soutien.

En cas de situations conflictuelles, les IA-IPR Etablissement et Vie scolaire peuvent intervenir selon des modalités variées : médiations, audits, enquêtes administrative...

Ils animent le réseau des référents climat scolaire, qui aident les équipes éducatives à créer un climat scolaire serein, propice au bien être des élèves et des personnels.

#### . Les services de gestion des personnels

Les services de gestion des personnels, enseignants ou non enseignants, du premier degré (DSDEN) ou du second degré (rectorat), ont pour mission de gérer la carrière des personnels (affectation, paye, congés...).

A ce titre ils sont un interlocuteur privilégié des agents et sont à même d'orienter et d'accompagner les agents dans leur démarches auprès des différents acteurs institutionnels de prévention des RPS.

#### . Les professionnels de santé, sécurité et conditions de travail

##### *Assistants et conseillers de prévention – la DASH-CT*

Chargés d'assister et de conseiller les chefs d'établissement et de service dans la mise en œuvre du plan de prévention des risques professionnels, les assistants et conseillers de prévention participent à l'élaboration du diagnostic en matière de RPS en lien avec les agents.

La DASH-CT coordonne le travail pluridisciplinaire d'élaboration du plan de prévention des RPS et anime le réseau des assistants et conseillers de prévention.

##### *Médecins de prévention*

La médecine de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Les médecins de prévention sont associés aux démarches de prévention en matière d'organisations du travail potentiellement génératrices de souffrance au travail.

Ils travaillent en collaboration avec les différents professionnels afin de conduire une action concertée, tant en prévention qu'en prise en charge médicale.

##### *L'inspecteur santé et sécurité au travail*

Dans le cadre de ses missions de contrôle et de conseil, il analyse le DUERP de l'établissement inspecté, notamment la partie sur les RPS.

##### *Les assistants de service social*

Ils interviennent dans la prévention des RPS par leur présence régulière dans les services, l'écoute des agents, et des relations régulières avec les différents acteurs.

Ils contribuent à l'écoute et au soutien psychosocial des agents qui les sollicitent, et contribuent à la prise en charge de difficultés d'ordre sociale en lien avec des difficultés professionnelles.

##### *La psychologie clinique*

Elle intervient dans la prise en charge individuelle ou collective des agents en situation de souffrance au travail.

Son intervention prend des formes diverses : soutien psychologique, groupes de parole, interventions suite à des événements traumatiques...

## L'EMAS

L'équipe mobile académique de sécurité intervient dans les situations de crise.

### . Les représentants des personnels et les CHSCT

Tout agent qui constate des facteurs de RPS peut prévenir les représentants du personnel, qui ont pour rôle de signaler aux personnes ou à la structure (CT, CHSCT) habilitées les problèmes portés à leur connaissance.

Les CHSCT sont composés de sept représentants des personnels désignés par les organisations syndicales, et des représentants de l'autorité administrative. Ils se réunissent trois fois par an sous la présidence des secrétaires généraux des DSEN ou leur représentant pour les CHSCT départementaux, et du secrétaire général de l'académie pour les CHSCT académique et spécial des services.

Leur rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels et à l'amélioration de leurs conditions de travail

Les CHSCT ont intégré chacun dans leur champ de compétence, la prévention des RPS, dans les ordres du jour, dans les GT thématiques ou les visites sur site.

Les différents groupes de travail issus des CHSCT, ainsi que les services d'appui (DASH-CT, médecine de prévention, service social...) contribuent à la réalisation du diagnostic sur les RPS, et proposent des mesures de prévention :

- Le CHSCTA a mis en place un GT entrée dans le métier, concernant les conditions de travail des enseignants stagiaires
- Le CHSCT D 04 a mis en place un questionnaire RPS classe unique dans le premier degré et concernant les postes fractionnés
- Le CHSCT D 05 a travaillé sur les indicateurs RPS
- Le CHSCTD13 a également élaboré un auto-questionnaire RPS pour les professeurs des écoles et a mis en place un GT sur la simplification des tâches des Directeurs

### . Le COPIL RPS

Un COPIL RPS est réuni régulièrement. Il est présidé par le secrétaire général de l'académie.

Son rôle est :

- de proposer les orientations et priorité du plan de prévention
- d'assurer la cohérence d'ensemble du plan de prévention des RPS (diagnostic, plan d'action...)
- de veiller à la communication sur les démarches engagées
- d'alimenter en réflexions et analyses les CHSCT et l'autorité administrative
- d'assurer une permanence dans le suivi du dossier

Il est présidé par le secrétaire général de l'académie, et comprend les secrétaires généraux des DSDEN, les secrétaires des CHSCT (départementaux, académique et spécial des services), la DRRH, la DASH-CT, la médecine de prévention, l'assistante sociale CT, l'EMAS, la psychologue clinicienne de la cellule d'écoute, la chargée de la mission bilan conseil et l'ISST.

## 2. Plan d'action

### . Le programme annuel de prévention académique

Le premier axe de ce programme, adopté en CHSCTA en janvier 2017, a pour objectif la mise à jour des DUER (document unique d'évaluation des risques) des établissements et des services et plus particulièrement l'intégration des RPS dans ce document, au même titre que les autres risques.

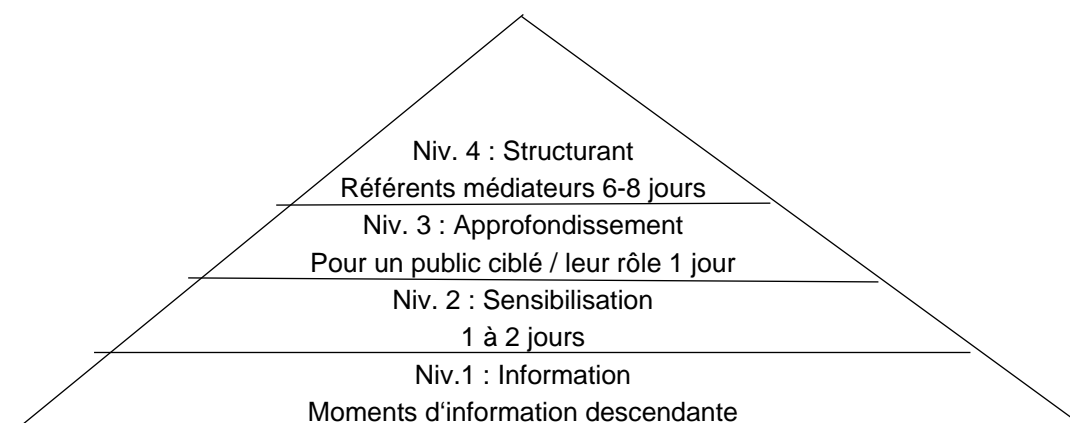
A la rentrée 2017 un outil informatique sera mis à la disposition des chefs d'établissements et de service à cette fin.

### . Le plan d'action RPS

Il est structuré autour de 3 axes : la prévention, notamment par le repérage des situations critiques, la protection, notamment via la formation des personnels, et la réparation, c'est-à-dire l'accompagnement des personnels concernés par des RPS

#### *La formation*

Le plan de formation est pensé sur 4 niveaux, afin de permettre une sensibilisation élargie des personnels ainsi qu'une formation de formateurs, plus approfondie, pour les personnes ressources académiques dans la prévention des RPS.



Le niveau 1 : pour informer largement tous les personnels, par exemple les enseignants, sous la responsabilité des chefs d'établissement, des chefs de service et des IEN. Le réseau des assistants de prévention sera particulièrement mobilisé. En outre un parcours M@gistère sera mis à disposition de tous les agents.

Le niveau 2 : format de formation des IEN, chefs d'établissement, CHSCT, chefs de bureau, encadrement supérieur et IPR.

Le niveau 3 : pour les compagnon-pairs (PERDIR et adjoints gestionnaires) ainsi que pour les référents climat scolaire, en tant que personnes ressources dans la prévention des RPS

Le niveau 4 : pour la constitution d'un réseau académique de référents médiateurs confirmés appuyés par un dispositif d'étayage-soutien, via un échange de pratiques en amont et en aval avec les formateurs nationaux

### *Le repérage des RPS et l'accompagnement des personnels en difficulté*

Chaque chef d'établissement et chef de service a un rôle de DRH de proximité, et assure à ce titre une fonction permanente de détection des situations de crise et de première intervention dans le cas d'agents en situation de souffrance au travail

La DRRH joue un rôle de cellule de veille et d'alerte :

- Elle peut être saisie directement par les personnes ou leur entourage professionnel
- Elle travaille dans le respect de l'anonymat et du principe de secret partagé
- Elle réfléchit aux propositions à construire sur les différents plans (RH, médical, psychologique, social) pour permettre à la personne ou au groupe concerné de surmonter ses difficultés.

Ce rôle de veille et d'accompagnement est rendu possible par des échanges réguliers sur les signalements de RPS avec les différents acteurs de la prévention : services de gestion, CHSCT, DASH-CT, ISST, services santé social, groupe d'accompagnement des personnels de direction, IPR EVS, IA-DSDEN, PVS, corps d'inspection...

### **3. Outils**

- site RPS de l'académie d'Aix- Marseille (plan d'action, vademecum...) : [http://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c\\_95321/fr/risques-psychosociaux](http://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_95321/fr/risques-psychosociaux)
- flash info RPS : [http://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2017-05/flash\\_info\\_rps\\_2017-05-04\\_16-55-22\\_424.pdf](http://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/upload/docs/application/pdf/2017-05/flash_info_rps_2017-05-04_16-55-22_424.pdf)
- site RPS de pléiade : <https://www.pleiade.education.fr/StructuresMetiers/sant%c3%a9%20social/000065/Pages/default.aspx>

J'invite chacun de nous à participer, par son action quotidienne, à la prévention des RPS, et, ainsi, à concourir à une meilleure qualité de vie au travail pour tous.

*Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille*