

# Détecter et traiter les alertes RPS

1ères assises AP-HP de la Santé et de la Sécurité au travail

Cédric ZOLEZZI, adjoint à la DRH  
Hôpitaux Universitaires Paris Centre

28 juin 2017

## Une réflexion lancée en 2011/2012

- Une impulsion institutionnelle
- L'organisation d'une sensibilisation locale sur les RPS à l'initiative de la Direction du GH à destination des membres du CODIR, des cadres de pôle et des acteurs de prévention en DRH
- **des principes partagés sur les prérequis nécessaires:**
  - une volonté affirmée de la Direction du GH de mettre en place une démarche de prévention locale
  - une compréhension partagée des notions de risques psycho-sociaux associant la Direction, l'encadrement et les partenaires sociaux
  - la poursuite d'une communication soutenue et ciblée sur les réorganisations du GH, facteur de risque majeur
  - la formalisation du réseau des acteurs locaux de prévention et la communication sur ce réseau *Plaquette: « vous rencontrez une difficulté dans le cadre de votre travail: Que pouvez-vous faire? Vers qui vous tourner ? Comment vous faire aider? »*
  - le souci d'impliquer l'encadrement à tous les niveaux de prévention

## Une structure de pilotage à 2 niveaux:

Président : Directeur du GH

Membres: DRH, DSAP, Directions fonctionnelles, référents RPS, acteurs de prévention, représentants de l'encadrement, représentants CHSCT

COPIL RPS

Assure l'articulation entre la dimension stratégique et la dimension opérationnelle

Valide les orientations et les actions proposées par le groupe de travail

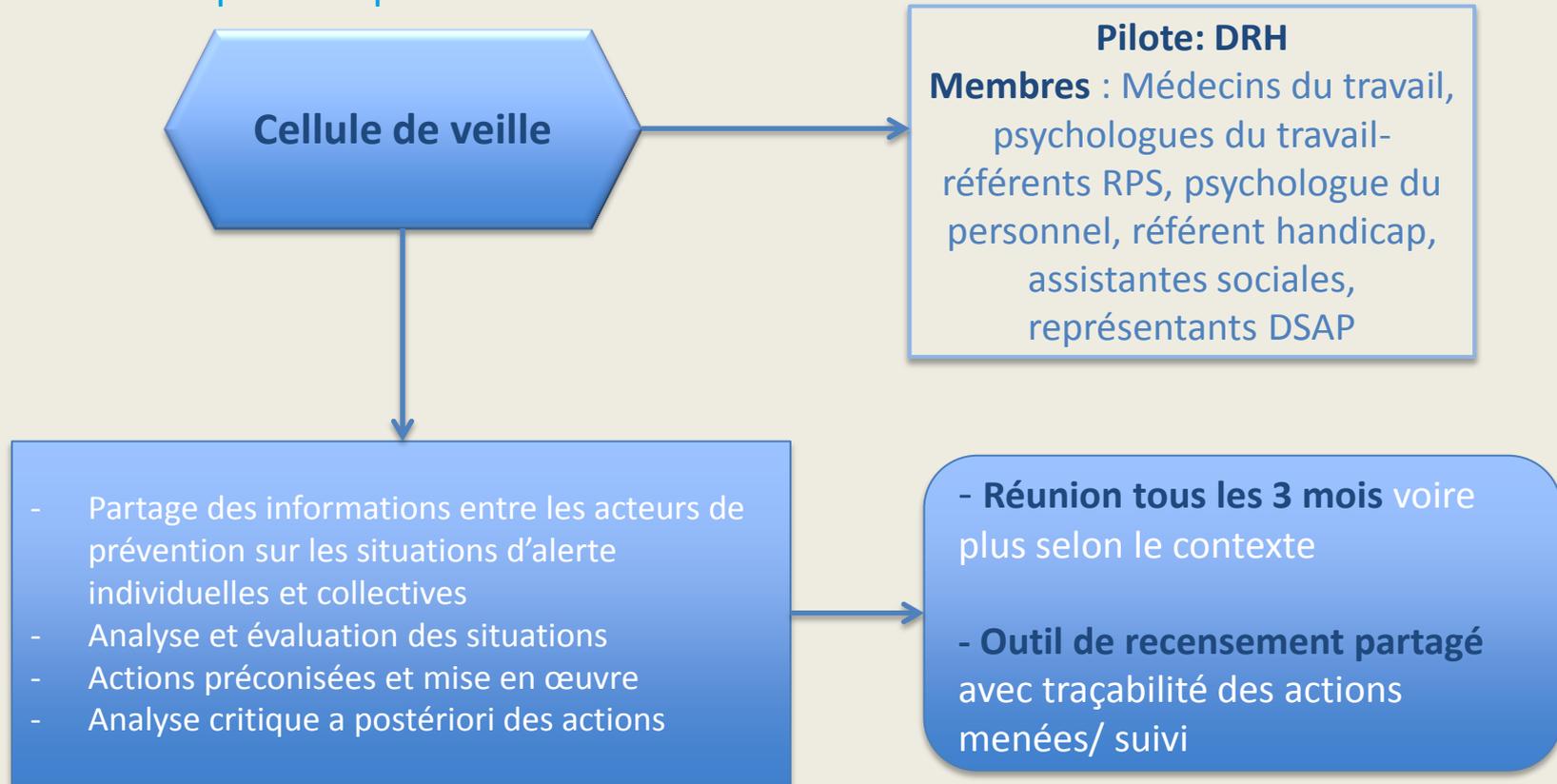
Pilote : DRH

Membres : DSAP, référents RPS, référent handicap, assistante sociale, médecin du travail, ingénieur en organisation

Groupe de travail RPS

- . affine la méthodologie proposée par les référents RPS et validée par la DRH,
- . élabore, met en œuvre, évalue et ajuste les actions,
- . suit le calendrier du projet

## Une instance d'alerte opérationnelle: la cellule de veille mise en place depuis 2014



→ Un plan d'actions structuré en **4 grandes thématiques**:

- 1) **Communication et sensibilisation sur la prévention des RPS**: sensibilisation initiale des cadres, lors de « modules RH », diffusion d'informations sur les violences, le harcèlement (procédure validée DAJ), formation institutionnelle...
- 2) **Mise en œuvre d'outils d'évaluation des RPS**: questionnaire, intégration de ces risques au DU
- 3) **Régulation des relations de travail**: écoute et conseil auprès des agents en situation de souffrance par le réseau des acteurs de prévention, groupes d'échange de pratiques cadres, interventions psycho-sociales sur des collectifs lors de situations de crise, enquêtes internes...
- 4) **Accompagnement des changements individuels et collectifs**: accompagnement des mobilités, maintien dans l'emploi...

→ **Un plan d'actions qui évolue depuis son lancement**

→ **Des actions mises en œuvre, évaluées, réajustées ou suspendues**

### Au-delà de la poursuite et de l'ajustement des actions déjà engagées:

#### → Mise en œuvre de mesures générales à tout le GH :

- Suivi du Droit d'Expression directe dans les services
- Recensement et analyse des actes de violences

#### → Mise en œuvre de mesures spécifiques :

- Priorisation de secteurs critiques: un à deux services par pôle avec construction de plans d'actions adaptés en lien étroit DRH/DSAP/CPP
- Priorisation d'actions tournées vers l'encadrement : parcours d'intégration spécifique des cadres, plan de formation des cadres
- Réflexions sur la mise en place d'actions communes PM et PNM