

## PRÉSENTATION

**Territoire :** Tout le territoire de la Charente (16), hors territoire du Grand-Angoulême

**Effectif :** 34 salariés



## POURQUOI AVOIR ENGAGÉ UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ?

**Attentes des différents acteurs (direction, salariés, DP) :**

La démarche a été engagée pour une mise en conformité avec la loi et pour faire suite au document sur la gestion et la prévention des risques psychosociaux finalisé en décembre 2014 à la demande des délégués du personnel (DP).

**Difficultés initiales de la structure :**

Aucune

## LA DÉMARCHE

**Les acteurs impliqués dans le projet :**

- Porteur de projet : Chargée d'accueil et de communication, référente santé sécurité au travail
- Comité de pilotage : 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente, direction et porteur de projet
- Groupe(s) de travail : porteur de projet, 3 conseillers, 1 chargé d'accueil, 1 assistante RH et 2 DP

➤ **Volonté de mixer les genres, les fonctions, les sites et d'intégrer en toute logique quelques personnes ayant travaillé sur le document réalisé en 2014.**

**Le calendrier de la démarche (du lancement de l'action à la validation du plan d'actions) :**

- Juin 2015 : Point sur la démarche avec l'Aract
- 29 juin 2015 : 1<sup>ère</sup> réunion du groupe de travail
- 14 septembre 2015 : 2<sup>ème</sup> réunion du groupe de travail
- Du 14 septembre au 3 décembre 2015 : Récolte des situations problème
- Du 18 novembre 2015 à février 2016 : Analyse des situations problème
- Entre février 2016 et juin-avril 2016 : Élaboration du plan d'actions
- Fin avril 2016 : Présentation du plan d'actions au comité de pilotage
- Fin juin 2016 : Retour du plan d'actions validé par le comité de pilotage

## LES RÉSULTATS OBTENUS

### *Les principaux facteurs de RPS et éléments du plan d'actions :*

Les fiches récupérées ont été classées en 9 grandes familles :

1. tensions externes
2. tensions avec les partenaires
3. tensions entre collègues
4. tensions avec la hiérarchie
5. débordement dans l'activité
6. sentiment d'iniquité
7. locaux
8. risques routiers
9. stress lié aux financements de la structure

### *Exemple de tensions externes liées à la gestion des aides financières :*

Afin de protéger les salariés (conseillers ou chargés d'accueil) des réactions des demandeurs, il est préconisé d'informer le demandeur que le salarié Mission Locale ne décide pas de l'attribution ou non d'une aide financière mais qu'il s'agit d'une décision de la commission d'équipe ou de partenaires, en fonction du type de dossier traité.

## BILAN

### *Aspects ou points qui ont posé des difficultés :*

Aucun

### *Points de vigilance qui ont permis la réussite de votre projet :*

La réussite d'un tel projet repose sur une très bonne explication des tenants et aboutissants de la démarche afin de mettre l'ensemble des salariés en confiance et de garantir l'anonymat.

### *Témoignage(s) court(s), votre point de vue sur la démarche :*

« Très bonne initiative qui a semblé porter ses fruits au début mais qui s'essouffle du fait de la longueur de la procédure ».