

PRÉSENTATION

Territoire : Charente-Maritime (17), Haute-Saintonge (Jonzac, Montendre, Mirambeau, Montguyon, Saint-Aigulin, Montlieu-La-Garde, Saint-Genis-de-Saintonge, Archiac)

Effectif : 30 salariés



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

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

- **Attentes de la direction :**
 - » mise en conformité avec la loi couplée avec l'outil de management
 - » implication collective facilitée avec l'appui des compétences d'un acteur extérieur spécialisé.
- **Attente des salariés / DP :** mettre à plat le fonctionnement global de la structure et agir

Difficultés initiales de la structure :

1. Comment intégrer la prévention des risques psychosociaux dans le document unique de prévention/évaluation des risques professionnels
2. Manque de cohésion d'équipe lié à l'historique de la structure.

LA DÉMARCHE

Les acteurs impliqués dans le projet :

- Porteur de projet : délégué du personnel, salarié référent compétent santé-sécurité au travail, conseiller en insertion professionnelle
- Comité de pilotage : président, direction, délégué du personnel, chef de projet et groupe de travail RPS
- Groupe(s) de travail : 7 salariés représentant divers sites et fonctions (1 chargée d'accueil, 3 conseillers en insertion professionnelle, 2 chargés de projet, 1 assistante de direction)

LES RÉSULTATS OBTENUS

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

- **Les facteurs de risques psychosociaux :**
 - » Accueil du public sensible
 - » Manque de procédure
 - » Intégration des nouveaux salariés / réintégration du salarié absent pour une longue période
- **Éléments du plan d'actions :**
 - » Remise à plat des procédures d'urgence/mise en sécurité des locaux
 - » Réalisation d'une fiche de situation conflictuelle
 - » Livret d'accueil
 - » Charte de bonne conduite
 - » Fiches de poste
 - » Réunions d'échanges de pratiques

BILAN

Aspects ou points qui ont posé des difficultés :

- Gestion du temps dédié à la démarche (compliqué de réunir régulièrement tous les membres du groupe)
- Capacité du groupe de travail à se sentir légitime dans son fonctionnement (la confidentialité requise des échanges a amené un sentiment d'isolement du groupe et de distance vis à vis des autres salariés)

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

- Chef de projet et direction investis sur la durée
- Consacrer une journée entière par réunion pour produire de manière efficiente
- Groupe resserré tout en étant représentatif de la structure

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

« Démarche complexe (basée sur les rapports humains) mais nécessaire et propice au développement du dialogue entre les acteurs de la structure. Cette démarche permet une meilleure organisation du travail, une évolution du management et d'accompagner les changements dans un climat social serein »