

# COLLOQUE SUR LES **Risques** psychosociaux

Repenser l'organisation du travail  
pour diminuer les risques en entreprise



28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

# TÉMOIGNAGE

Prévention des risques psycho-  
sociaux au Grand Port Maritime  
du Havre (GMPH)

28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

COLLOQUE – Risques psycho-sociaux





# LAURENCE

# ARGUILLÈRE-BULTEL

Animatrice de sécurité au Grand Port  
Maritime du Havre (GPMH)

28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

COLLOQUE – Risques psycho-sociaux



# HISTORIQUE DE LA DEMARCHE



28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

COLLOQUE – Risques psycho-sociaux



## Les évolutions récentes au Grand Port Maritime du Havre

- ◎ **1965** : création des PAH
- ◎ **1992** : réforme de la filière portuaire
  - Statut des dockers
- ◎ **2008** : création des Grands Ports Maritimes
  - Poursuite de la réforme de la filière portuaire
  - Impacts sur les métiers du port
    - Métier GPMH recentré sur les missions régaliennes
    - Privatisations maintenance et manutention
- ◎ **2012** : HAROPA : nouvelle réorganisation



## ⊙ **Une initiative du CHS dès le début 2009 :**

- Création d'un groupe de travail suite au CHS
  - rapport du médecin du travail
  - demande de l'inspecteur du travail

## ⊙ **Une obligation légale :**

- d'évaluer les RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels, au même titre que les autres risques physiques
- Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 02/07/2008
- La circulaire Darcos d'octobre 2009 invitant les grandes entreprises à procéder à un diagnostic des RPS et à engager des plans d'actions



### ◎ **Avril à novembre 2009**

- réflexion du groupe sur les modalités d'action sur les RPS

### ◎ **15 février 2010**

- lettre de mission du Président du CHS :
  - groupe projet : Pilote un des Directeurs
  - formation de tous les membres du groupe, 5 j. Cabinet ABSILIA



## 🎯 14 juin 2010

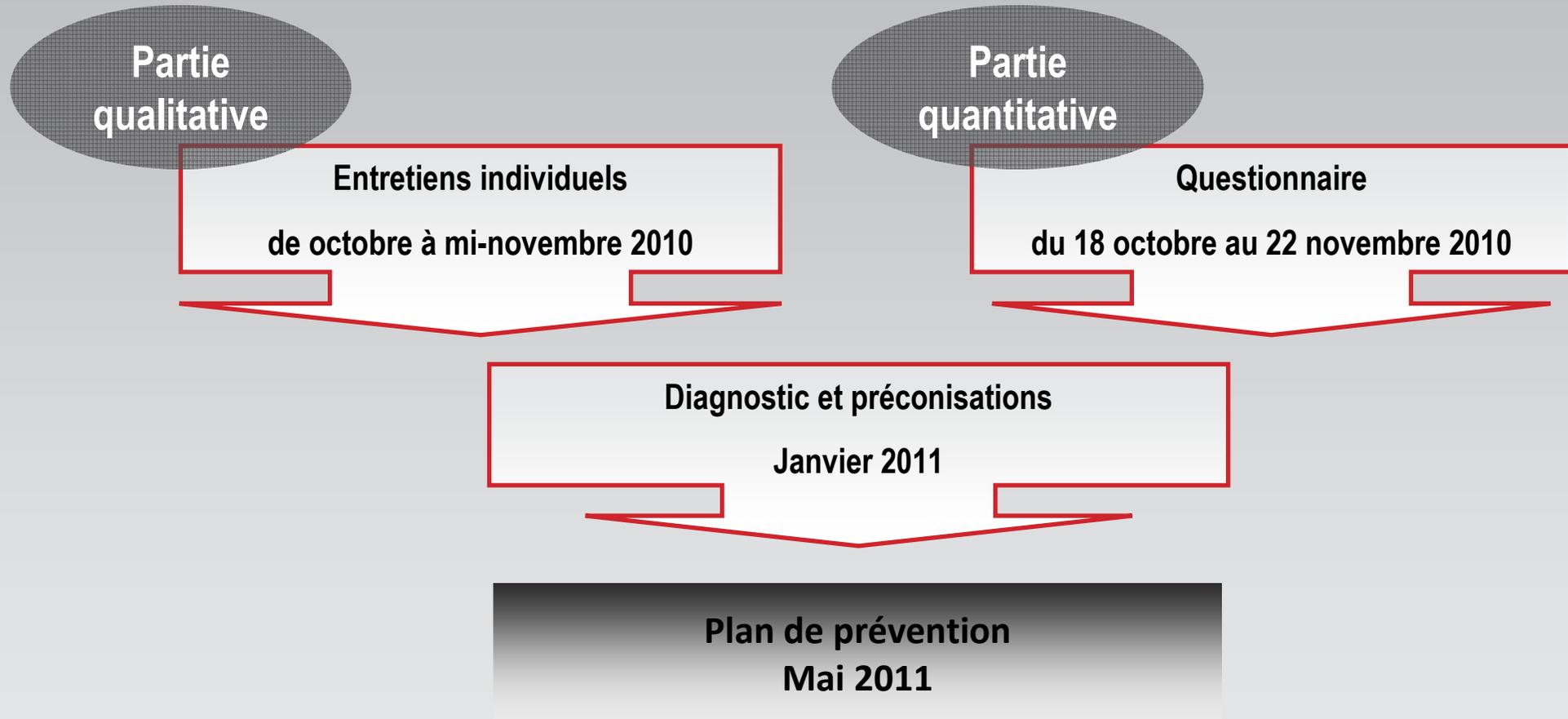
- accord de méthode (plan de prévention – CVRPS – CARP)
  - CV commission de veille: suivi des indicateurs et du plan
  - CA cellule d'action: suivi individualisé

## 🎯 Mai à novembre 2010

- Réalisation d'un diagnostic par le Cabinet ISAST-EUROLAND



# Diagnostic : la méthodologie



## Diagnostic : la participation

- **380 questionnaires** suffisamment complets et arrivés dans les temps, soit un taux de participation d'environ 27%.
- Ce taux de participation n'a pas permis une exploitation fine des données recueillies, car les effectifs de certaines catégories étaient trop faibles au regard des recommandations de la CNIL et des usages statistiques.
- **14 entretiens clés** (DGE, DRH, responsables opérationnels, responsables syndicaux, acteurs de la prévention...)
- **57 entretiens individuels** réalisés avec des volontaires.



## Planning (suite)

### 🎯 30 janvier 2011

- Présentation par le cabinet ISAST-EUROLAND des résultats du diagnostic au groupe de direction
- Le DG met fin au groupe projet et confie la mise en place du plan de prévention au RH

### 🎯 Mars 2011

- Nouveau DG

### 🎯 27 mai 2011

- Note du Directoire sur la création de la CVRPS et de la CARP



## Planning (suite)

### ⊙ Juin 2011

- Départ RH

### ⊙ 6 février 2012

- Décision du Directoire portant sur les membres de la CVRPS représentatifs des organisations syndicales

### ⊙ 19 juillet 2012

- Le nouveau DG valide le processus et la composition CVRPS son accord pour la nouvelle composition de la CVRPS et de la CARP



### Mise en œuvre du plan en 5 points

- Mise en place de la Commission de Veille sur les Risques Psycho-Sociaux-CVRPS
- Déploiement de la Cellule d'Action et de Résolution de Problèmes – CARP
- Elaboration d'une charte des relations au travail
- Formation des encadrants
- Intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique



# • Mise en place de la Commission de Veille sur les Risques Psycho-Sociaux (CVRPS)

- Deux Réunions avant l'été (11 mai 2012 - 11 juin 2012)
- Évolution de la composition de la CVRPS :
  - Représentant le président du CHSCT
  - Représentant la DRH
  - Médecin du travail
  - Assistante sociale du travail
  - Représentant du personnel (3)
  - Représentant du personnel marin
  - Animatrice sécurité en charge de ce dossier
- Réunion le 21 décembre 2012 pour relancer le fonctionnement de la commission



- **Déploiement de la Cellule d'Action et de Résolution de Problèmes (CARP)**

- Évolution de la composition de la CARP :
  - Directeur Administratif
  - Directeur Technique et des Projets
  - Assistante Sociale
  - Chef du service Relations du Travail
  - Élu du CHSCT
  - Animatrice de Sécurité
- La CARP a été saisie en novembre pour une situation individuelle



- **Élaboration d'une charte des relations de travail**
  - Point d'étape au CHSCT du 7 décembre 2012
  - Finalisation des travaux : fin du 1<sup>er</sup> semestre 2013



### • Formation des encadrants

- La formation se poursuit dans le cadre de la formation sécurité (1 heure sur 2 jours)
- Intervention du Dr JACOB
  - 15 janvier 2013 : journée de sensibilisation du Groupe de Direction
  - Février 2013 : formation des RH (GPEC, reclassement...), CHSCT, IRP, services Médico-sociaux, service sécurité.



# • Intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique

Formation ANACT :14 – 15 mars – 14 MAI 2013

(Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

- Médecin du Travail
- Assistante sociale
- Ingénieur Sécurité
- Animateur Préventeur de Sécurité
- Assistante Manager
- Infirmière du travail
- Correspondant Sécurité
- Correspondant Sécurité
- Animatrice de la CVRPS
- Membre de la CVRPS
- Animatrice de sécurité
- Deux élus du CHSCT



- **CHSCT du 18 janvier 2013**

- Rapport d'expertise du CHSCT sur les effets de la réforme portuaire sur les conditions de travail et sur la santé des agents
- Identification d'un sous groupe DMO  
Département maintenance outillage : fin de la réforme de filière portuaire
- **Pilotage: assurer la continuité** par le recrutement en 2013 d'un psychologue du travail



# Dr GEORGES JACOB

Médecin du travail et psychologue du travail  
au CHU de ROUEN

28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

COLLOQUE – Risques psycho-sociaux





# Retour d'expériences Intervenir en Entreprise

## Les préalables

28 novembre 2013 – Saint-Brieuc

COLLOQUE – Risques psycho-sociaux



## Intervenir en entreprise

- C'est entrer dans une **histoire**,
- C'est comprendre la **demande**,
- C'est comprendre les **enjeux** et les **attentes**,
- C'est préparer le **suivi**.

*\* Chacun de ces points sera illustré à partir de la situation présentée*



## Intervenir en entreprise – C'est entrer dans une histoire

- **Dans quelle histoire ?**

- Histoire de l'entreprise et de l'organisation
- Quel est le métier de l'entreprise et les évolutions ?
- Qu'est-ce qui a déjà été réalisé dans le domaine ?
- Culture d'entreprise et culture du risque

- **A l'occasion de quel événement ?**

### OPPORTUNITÉ

- Pourquoi en parler maintenant dans cette entreprise ?
- Quel événement initiateur, déclencheur, interne, externe...?

- **GPMH** : nouveau DG, forum annonce des changements, interpellation, RdV...



## Intervenir en entreprise – C'est comprendre la demande

- **Qui fait la demande ?**

- Employeur, CHSCT, IT, Médecin du travail, RH... ?

- **De quel point de vue et comment est formulée la demande ? (intention)**

- Santé : Aide / Prévention I, II, III / maintien aptitude
- Sécurité : image / réglementaire / RI /
- Economique: accident, dysfonctionnement, non Q
- Responsabilité, judiciarisation, assurantiel
- RH: Accompagnement du changement, formation, gestion de conflit
- Demande de Quantification ou d'évaluation

- **GPMH : DG** ➔ redynamiser le processus



## Intervenir en entreprise – C'est clarifier la demande

- **Formation**

- Sensibilisation
- Outillage
- Management et régulation

- **Enquête** à l'occasion d'une situation donnée

- **Observatoire** avec quantification

- **Expertise CHSCT**

- ....

- **GPMH** : sensibiliser le nouveau CODIR

- Intervenant connu, réseau AAT 1995, 2006 formation 300 managers, IRP / encadrement 15/01/2013



## Intervenir en entreprise – C'est comprendre les enjeux et les attentes

faiblesse, crainte-frein / opportunité, force

- **IRP** : possibilité de se saisir de la question ?
- **Employeurs** : image , responsabilité
- **Médecins** : passage colloque singulier / collectif
- **RH** : mise à jour du Règlement Intérieur
- **Culture locale** : FRAGILE / FRAGILISÉE ?
  - Place du travail dans la demande **VS** histoire personnelle des salariés



## Intervenir en entreprise – C'est comprendre les enjeux et les attentes

- **Tous** : responsabilité (faute inexcusable)
- **CRAM** : prévention et déclaration AT/MP
- **IT** : contrôle et poursuite pénale
- **GPMH** : cf historique et renouvellement des personnes



## Intervenir en entreprise – C'est préparer l'après

- **Construire** un groupe pluridisciplinaire
  - En lien avec IRP, CHSCT
  - Médecin, Rh, Assistante sociale, direction, HSE...
- Pour **préciser le rôle de chacun**
- Pour **sortir de l'isolement**
  - Les acteurs de prévention
  - Les salariés en souffrance
- **GPMH** : CVRPS, CARP, vivre la pluridisciplinarité



# Processus de prévention



## Conclusion

- De la Temporalité et des Hommes
- Créer une **culture** par la formation de tous
- Vivre la **pluridisciplinarité**
  - Poser le cadre de l'intervention
  - Améliorer le dialogue et les relations sociales
  - Reconnaître chacun dans son rôle
- **Qualité de vie au travail:**
  - Un cadre, des relations sociales , reconnaissance



# COLLOQUE SUR LES **Risques** psychosociaux

Repenser l'organisation du travail  
pour diminuer les risques en entreprise



28 novembre 2013 – Saint-Brieuc