

PROJET de RAPPORT

**Bilan de l'enquête sur la prévention des gestes suicidaires
pour présentation en CCHS**

Ressources, territoires, habitats et logement
Énergie et climat
Prévention des risques
Développement durable
Infrastructures, transports et mer

**Présent
pour
l'avenir**



Ministère de l'Écologie, de l'Énergie,
du Développement durable et de la Mer
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

INTRODUCTION

Le MEEDDM a rédigé un document sur la prévention des gestes suicidaires, intitulé « Repères - Éléments de connaissance et d'approfondissement sur la prévention des crises suicidaires ». Ce document a été diffusé à tous les services du Ministère.

On constate que cette démarche a bien été le point de départ, dans un certain nombre de services, d'une réflexion sur les mesures de prévention des gestes suicidaires à mettre en place.

L'enquête a été envoyée à l'ensemble des services.

A partir des données recueillies et des remarques qui ont été faites, ce document de synthèse a pour objectif de décrire les actions entreprises dans les services, de recenser les difficultés rencontrées, et de proposer des actions d'amélioration.

Ce document pourrait aussi contribuer à une harmonisation des actions préventives sur les risques psycho-sociaux du ministère.

69 réponses ont été reçues.

Ce manque de retour pourrait être lié au nombre croissant d'enquêtes envoyées aux services, entraînant chez ces derniers une certaine saturation.

DES ACTIONS DIFFICILES A ENTREPRENDRE DANS DES CONTEXTES PARTICULIERS

9 services sur les 69, ayant répondu, ont déclaré n'avoir entrepris aucune action.

Dans le cadre des différentes réorganisations, beaucoup de services sont confrontés à l'urgence liée aux échéanciers fixés et à une charge importante de travail. Dans ces situations, certains services ont du mal à lancer une réflexion aboutissant à un plan d'action pour prévenir les gestes suicidaires et les risques psychosociaux.

Certaines structures ont déjà un suivi personnalisé des agents

|

Dans d'autres structures aucune action n'a été possible en raison du boycott des CLHS et CTP par les organisations syndicales.

Les réponses recueillies montrent que dans la grande majorité des cas les actions de prévention comportent la création de groupes ou de cellules ou l'utilisation de groupes ou cellules précédemment créés pour accompagner les agents dans la restructuration des services.

LES STRUCTURES D'AIDE PSYCHOLOGIQUES AU SEIN DES SERVICES DU MEEDDM

- ✓ Cellule d'écoute
- ✓ Cellule d'accompagnement
- ✓ Cellule de veille
- ✓ Cellule d'alerte

- ✓ Groupes Ressources Humaines
- ✓ Groupe de travail
- ✓ Collège de prévention
- ✓ Comité de concertation

Ces cellules aux appellations diverses ont des contours variables. Toutefois, dans la grande majorité des cas elles comprennent le SG, le RH, le pôle médico-social (MDP et AS) et parfois l'ASP.

Ces cellules et groupes peuvent coexister au sein d'un même service.

Dans beaucoup de cas les membres des cellules ou groupes n'ont pas bénéficié de formations spécifiques. Ce sont souvent des agents recrutés lors de la réforme des services.

Il est constaté que l'appréhension de la notion de secret professionnel notamment par le pôle médico-social est parfois une difficulté pour une action concertée avec ces groupes en cas de crise grave.

Pour la bonne compréhension de cette note un rappel de la composition et des missions des principaux groupes ou cellules doit être fait.¹

- **les cellules d'écoute**

La cellule d'écoute a plusieurs missions dont la principale est d'accompagner les agents affectés par une réorganisation de leur service et/ou de leurs missions.

Elle a pour but de recueillir les questions et attentes des agents, d'informer la direction et les organisations syndicales des difficultés qui auront été soulevées, pour tenter de les résoudre.

A leur demande, les agents pourront rencontrer une ou plusieurs personnes de l'équipe :

- le secrétaire général
- le médecin de prévention
- l'assistant(e) social(e)

La plupart des services recensés y associent l'Animateur Sécurité Prévention, le responsable des Ressources Humaines. Aujourd'hui, avec les réformes constantes des services de l'Etat, ces cellules d'écoute sont réactivées.

La composition pluridisciplinaire de ce groupe permet d'obtenir une analyse tant sociale qu'administrative

Dans un des services du MEEDDM, les organisations syndicales pensent que la cellule d'écoute est un **outil pour combattre l'isolement des agents en situation de souffrance au travail** et que les cadres de premier niveau ne devraient pas être les seuls à résoudre cette problématique. A

1-Le descriptif des missions de chaque cellule peut se révéler incomplet ou incorrect car il repose essentiellement sur collecte des données émanant de l'enquête. Il n'y a pas de document officiel définissant réellement les rôles et missions de chaque structure d'aide.

contrario, d'autres acteurs du service avancent l'idée que le **lien social et la solidarité chez les agents demeure l'unique réponse.**

- **les cellules d'accompagnement**

Les cellules d'accompagnement permettent un suivi personnalisé de l'agent lorsqu'un élément nouveau intervient dans sa carrière professionnelle : réorganisation des services, suppression de postes...

Elles permettent aussi de répondre aux attentes des agents fragilisés par des événements traumatiques recensés dans les risques psychosociaux professionnels (stress, suicides, accident de travail...). Cette aide leur est apportée par un personnel compétent constitué du médecin de prévention, de l'assistant(e) social(e), d'un psychologue ou psychiatre externe choisi par le service.

Dans le cadre d'une réorientation professionnelle l'agent peut aussi être accompagné par le Centre de Valorisation des Ressources Humaines.

- **la cellule de veille**

C'est un dispositif qui permet de traiter en amont les désordres psychosociaux, de prendre en compte la situation personnelle des agents, d'assurer leur prise en charge, de les réorienter si cela s'avère nécessaire vers des structures spécialisées. Dans ce cadre la DDE de Guyane a par exemple, établi une convention avec un psychologue pour dresser des bilans psychologiques des agents et les accompagner.

Une communication est adressée à l'ensemble des agents pour que le médecin de prévention ou l'ASS soient informés le plus tôt possible des agents en difficulté.

Dans d'autres services, la cellule de veille est composée du Secrétaire Général de la DDE, de la Secrétaire Générale Adjointe, du Chef de Cellule Communication Gestion Management, du Médecin de Prévention et de l'ASS. Elle peut évoluer en fonction de l'administration d'origine de l'agent. Ainsi, une collaboration est envisagée avec les SG de la DIREN et de la DRIRE, qui le cas échéant, participent à cette cellule. Elle peut aussi accueillir l'Animateur Hygiène et Sécurité si cela s'avère nécessaire.

Il faut noter qu'il peut aussi exister une cellule de veille spécifique (DREAL Haute Normandie) qui s'efforce de suivre les travailleurs handicapés et les personnes inaptes et d'anticiper les risques liés à l'intégration de ce public.

A la DIR sud Ouest, le pôle RGHP assure des fonctions de veille des situations à risques, d'information. Elle sert aussi d'appui aux cadres confrontés au stress, gestion de conflit, harcèlement moral, souffrance au travail...

Les cellules de veille se réunissent selon une fréquence établie par chaque structure.

- **Les groupes Ressources Humaines**

Ils permettent la mutualisation des informations recueillies par les cellules, d'écoute, d'accompagnement et de veille et d'établir un diagnostic et un plan d'actions.

Ainsi, à la DREAL Picardie pour les agents en grande difficulté on a facilité le changement de poste.

2. LES PLAN D' ACTIONS

- ◆ les groupes de travail

Leur mission principale est d'analyser les situations de travail à risque et de proposer des actions de communication et de sensibilisation. Ils sont constitués du médecin de prévention, de l'assistant(e) social(e) et peuvent collaborer avec le Comité Local d'Actions Sociales. Au sein d'un service plusieurs groupes de travail peuvent être activés sur des thématiques spécifiques et établir par conséquent un plan d'action différencié :

- x Bien être au travail (IHS et MDP)
- x Souffrance au travail
- x Prévention des gestes suicidaires
- x Ateliers de travail mixant les agents de « culture et de corps différents ».
- x Ressources Humaines

Exemples d'actions relevant de ces groupes de travail :

- x Diffusion très large de fiches sur le « stress, ses effets sur la santé », la « gestion des conflits »
- x Créer une cellule d'écoute
- x Réaliser une fiche réflexe sur le secours d'urgence

Ces groupes peuvent se faire aider d'un cabinet extérieur, qui leur apportera un appui technique dans l'élaboration d'un plan d'action sur les risques psychologiques et professionnels : APAVE, cabinet Ergonome SQUADRA, Santé Alsace Nord, Cabinet Rainbow ergonomie..Exemples d'interventions : atelier le « Jeudi de la connaissance », forum « conjuguons nos énergies pour mieux vivre le changement » animé par des intervenants extérieurs.

Certains ateliers peuvent se dérouler en dehors des locaux du service.

Parallèlement, un **groupe de travail unique** peut-être constitué pour élaborer des documents de travail communs à un ensemble d'agents provenant de ministères différents et amenés à travailler sur des missions partagées. Ainsi la DDT 31 de la Haute Garonne a rédigé un support collectif à partir du « guide de la prévention et du traitement des situations de stress et de harcèlement » du MAP et du document de « prévention de la souffrance au travail dans le collectif de travail » de la DRE Midi-Pyrénées et de la DDE de Haute-Garonne.

3. LE DOCUMENT UNIQUE

A la suite d'un pré-diagnostic des risques psychosociaux et par décision du CLHS, les services ont décidé d'intégrer dans leur document unique les risques psychosociaux y compris la prévention des gestes suicidaires. Malheureusement, pour l'heure de nombreux projets d'actions sont en attente de la reprise du dialogue social.

4. LES FORMATIONS

Le Ministère a proposé des journées de sensibilisation sur les thèmes de « la souffrance au travail » et « repérage et intervention en situation de crise suicidaire » auxquels de nombreux agents ont souhaité participer. On constate qu'elles ont servi de base de réflexion sur les actions à mener pour prévenir les risques psychosociaux professionnels.

Néanmoins, en raison du nombre de places limitées, une sélection est nécessaire. Ainsi, sont majoritairement concernés par ces journées : les encadrants, les personnels médico-sociaux et les conseillers RH. Considérant que la prévention est l'affaire de tous, le CIFP de Mâcon, a décidé d'inscrire cette formation dans le plan local de formation afin de toucher le plus grand nombre d'agents possible.

De plus, quelques services invitent régulièrement leurs cadres à développer l'écoute et à suivre des formations de sensibilisation sur les risques psychosociaux.

5. L'INFORMATION

Le document « Repères » relatif à la prévention des gestes suicidaires est diffusé au personnel de l'encadrement et auprès des membres du Comité de Direction (CODIR). Une fiche synthèse de ce même document a été mise sur l'intranet des services.

Le Centre d'Etudes Techniques de l'Equipement de l'Est et le SETRA (Service d'Etudes sur les Transports, les Routes et leurs Aménagements) veillent à informer en permanence les agents de l'existence de divers supports d'aide : cellule d'écoute, la fiche synthèse de la circulaire, l'impact de la réorganisation sur les services...L'élaboration de questionnaires à l'attention des agents permet de mieux organiser les mesures d'accompagnement pour les agents désirant muter.

CONCLUSION

Les services du MEEDDM sont très concernés par la problématique des risques psychosociaux, notamment par la prévention des gestes suicidaires. La diffusion du document « Repères » les sensibilise et les incite à mettre en œuvre, une réflexion, un plan d'actions pour prévenir des comportements à risques. Il est important de noter que de nombreux dispositifs existent pour aider les services dans leurs actions de prévention. Mais le risque de « l'effet doublon des missions » est grand. Par exemple, il est récurrent de voir des pôles médico-sociaux partager leurs missions avec les groupes RH ou les cellules d'écoute.

Quant à l'amélioration des conditions de travail, le « secret professionnel » semble poser quelques difficultés aux différents acteurs de la prévention. Une mise en commun des informations utiles à chaque acteur permettrait de renforcer le partenariat rendant leur intervention plus efficace.

En se basant sur l'expérience des services, il semble que la création d'une cellule unique « **d'écoute des conditions de travail** » pourrait suffire à répondre en partie aux difficultés des agents. En effet, la démultiplication des mesures entraîne :

- une perte de repères pour les agents (quelle « cellule » est plus apte à répondre à quel type de problème ?),
- une diminution de l'engagement des forces vives (cellules en latence et réactivées ponctuellement, démission d'ASP...),
- et en finalité un déclin des actions préventives

Pour briser les barrières de l'isolement il serait nécessaire de redynamiser le lien social. Aussi, la collaboration étroite entre la cellule unique et le CLAS par exemple, renforcée par une intervention ponctuelle d'acteurs extérieurs (psychologue, groupe de théâtre, cabinet de consultant...), pourrait être une solution à cette crise d'identité professionnelle qui sévit et s'exprime à travers le mal-être au travail.

Par ailleurs, quelques services ont fait appel à des intervenants extérieurs et proposé des ateliers sur les risques psychosociaux en dehors des locaux des services. Ces activités extra-professionnelles sont un moyen de rompre avec un quotidien difficile d'une part, et la possibilité d'autre part, pour les agents, de s'exprimer sans retenue sur leurs conditions de travail et leurs relations conflictuelles avec leur hiérarchie sans crainte d'être jugé.

La prévention des gestes suicidaires n'est pas une démarche simple à monter. A ce titre, certains services totalement démunis en termes de savoir-faire, réclament une plus grande assistance méthodologique de la part du ministère. L'élaboration d'une fiche synthèse du document « repères » avec des termes simples, permettrait par exemple de guider au mieux les animateurs sécurité prévention confrontés brutalement à la gestion d'une situation de crise.

Pour finir, il convient de rappeler que les actions mises en œuvre concernent la prévention des gestes suicidaires dans le cadre de la lutte contre l'ensemble des risques psychosociaux .

