

**Synthèse des actions menées par les services du MEEDDM
en réponse à l'enquête sur la prévention des gestes suicidaires**
(les services n'ont pas été cités afin de préserver leur anonymat)

CENTRES DE FORMATION

Service	Actions menées	Types d'actions conduites ou à réaliser	observations
	oui	La démarche comporte 3 actions : - Intégration dans le D.U le risque du geste suicidaire selon des indicateurs - Création d'un collège de prévention du risque psychosocial intégré dans le cadre du groupe RH (avec respect des limites d'intervention de chacun) - Formation à la prévention du geste suicidaire pour l'ensemble des agents	Réunion 1fs/an avec le MDP et de manière ponctuelle pour les situations urgentes Inscrit dans le plan de formation locale
	oui	- 2 actions de formation sur le prévention des gestes suicidaires - formation de 3 agents aux pratiques de prévention	- participation de 67 agents
	oui	- Diffusion du document "repères" au personnel d'encadrement et présentation au CODIR -Participation des encadrants et conseillers en RH aux journées nationales de sensibilisation sur le thème de la santé psychique au travail -Intégrer le volet "prévention des gestes suicidaires" dans le plan Hygiène et sécurité	➔ en collaboration avec les MDP – 25 mars 2010

LES DIRECTIONS DEPARTEMENTALES DES TERRITOIRES

Service	Actions mènees	Types d'actions conduites ou à realiser	observations
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une cellule de veille : - Convention avec 1 psychologue externe 	<p>➔ Pour une meilleure prise en charge et orientation</p>
	oui	<p>-Conclusions de la réunion groupe de travail "souffrance au travail"</p> <p><u>Constats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * renforcer le rôle et positionnement du Pôle Médico-Social (PMS) * nécessité de clarifier le partage des rôles entre le Centre Support Mutualisé de la DREAL et le SG de la DDEA * nécessité de ne pas faire reposer sur les seuls cadres de 1er niveau les formations management incluant la prévention des risques PS * Nécessité pour le CODIR de disposer d'un plan d'actions <p><u>Actions menées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * création d'une cellule d'écoute pour combattre l'isolement des agents en situation de souffrance * Diffusion aux agents des fiches "effets sur la santé" "le stress" "la gestion des conflits" "la surcharge de travail dans une structure demandée par les OS *Réalisation de l'organigramme de la future DDT pour rassurer les agents sur leur environnement professionnel et identifier les enjeux de leur service d'affectation * Établissement d' un plan de préventiondes risques professionnels (PPRP) à partir du diagnostic contenu dans le DU * Transcription par un ACMO des risques PS dans le DU et le PPRP <p>➔ Intervention d'un Cabinet d'ergonomie le 26 février 2009</p> <p><u>-Conclusions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * chacun des services doit être en mesure de : - repérer les signaux d'alerte concernant la pénibilité /souffrance au travail - mener une 1ere analyse de sources de tensions présentes dans la situation 	<p>Suicide d'un agent en février 2008</p> <p>Constat : existence d'un mal être au travail dans les services et à des degrés divers</p>

		<p>travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - sélectionner un plan d'actions - pouvoir rédiger son plan d'action, assurer sa mise en place et son suivi <p><u>Actions menées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Organisation régulière de réunions de service (unités, missions, pôles) pour informer les agents sur les évolutions structurelles, organisationnelles, techniques et réglementaires * Réaffirmation du positionnement du PMS quant à son rôle d'information des agents et cadres sur les RPS et leur effet sur la santé * Mise au point régulière sur les situations à risques détectées par le PMS pour alerter le chef de service concerné et le CODIR * Modification du cahier des charges des formations "managements" prenant en compte les Risques Psychosociaux (RPS) 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du document "Repères" aux représentants de l'administration et acteurs sociaux début mars 	<p>Présentation prévue lors du CLHS le 17/12/2009 - boycott du CLHS</p> <p>Réactivation de la cellule d'écoute + Accompagnement des agents lors de changement de fonction et/ou déménagement</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Formation "prévention des gestes suicidaires" suivie par le MDP - Réactivation de la cellule d'écoute - Organisation de formations et conférence sur le thème du stress - Projet de sensibilisation des chefs de service 	
	non		<p>Déménagement de la DDT achevé fin janvier 2010</p> <p>Absence d'ASP – pas de réunion CLHS</p>
	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une cellule d'accompagnement * Sensibilisation des chefs de service sur le rôle de la cellule et l'appui offert * Suivi des OPA parti en Conseil Général 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ En 2006 lors du transfert des routes ➔ En collaboration avec le Conseil Général

		<ul style="list-style-type: none"> *Diagnostic sur les risques PS au Parc routier avant transfert *Accompagnement d'agents lors des démarches de re-positionnement suite à l'évolution des missions - Appel à un cabinet extérieur - Journée CLAS sur le handicap - Formation sur le stress reconduite en 2010 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une cellule d'écoute - Conduite d'entretiens individuels avec chaque agent partant au CG. Ce qui a permis d'accorder aux agents en proie à des difficultés sociales sensibles une attention particulière - Démarche d'information et communication aux agents sur la réorganisation - Réalisation d'un entretien de suivi à échéance de 6 mois pour les agents ayant connus des suppressions ou modifications de leur poste - Inscription de la PGS à l'ordre du jour du prochain CLHS 	<ul style="list-style-type: none"> ➔Préfiguration de la DDT ➔Départ des agents du parc au conseil général le 1/01/10
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche prévention CLHS spécial le 19 mai 2009 Enquête de prévention : conclusion présentée au CLHS le 14 octobre : organiser des formations : intérêt du travail, "Mal être au travail", Stress au travail, faciliter les promotions -Actions de formation/information destinées aux agents pour développer de nouvelles compétences face à la disparition de l'ingénierie publique 	➔2 disparitions brutales en 2009 dont 1 suicide
	oui	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une cellule départementale spécialisée - Commission d'enquête CLHS + diffusion des résultats de l'enquête - Aide psychologique pour l'encadrement des services concernés par ces suicides - Production d'un document d'analyse de la gestion d'une situation critique suite à un suicide -Création d'un groupe de travail RH -Création d'une cellule d'écoute et d'assistance aux agents en situation psychologique fragilisée - Élaboration d'un D.U : prise en compte des risques psychosociaux : -Participation de 4 agents à la formation prévention des risques -Élaboration d'un plan de prévention pluriannuel prenant en compte l'agression,le stress et la décompensation - Conférences sur le stress, formation gestion des conflits, gestion de stress, formation GRH pour gérer les situations critiques et proposer un soutien en 	➔6 suicides dont 1 sur lieu de travail au cours des dernières années

		cas de choc psychologique	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un groupe projet pour identifier et évaluer les risques et proposer un plan d'actions - Les conclusions de ce groupe transcrites dans le D.U sous le thème "risques psychosociaux", - Intégration de la prévention de G.S dans le périmètre d'actions du groupe projet - Suivi de la formation nationale sur la prévention des gestes suicidaires par les membres du groupe 	<p>➔ Dispositions validées par le CLHS le 20 octobre 2009</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un dispositif de soutien psychologique proposé aux agents fragilisés par la réorganisation en collaboration avec le MDP - Orientation de certains agents fragilisés vers une structure de soins adaptés 	<p>➔ Réorganisation – création de la DDT, transfert des agents vers les DDCS, fin de l'ingénierie publique</p> <p>➔ Dispositif maintenu jusqu'en fin d'année</p>
	oui	<p><u>Actions menées</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réunion entre le collectif de travail concerné par le suicide et le Dir + dir-adj+SG+AS les 21, 22, 23 décembre 09 - Mise en place d'une cellule d'écoute et passation d'une convention avec un psychologue pour agents en difficultés - Mise en place d'une cellule de veille : psychologue, AS, MDP (1 jour pour chaque pro) - Constitution de la commission d'enquête : 1 représentant de la Dir+1 adm + 2 pers + 1 pôle prév+ 1 IHS - 12 avril rapport de la commission présenté aux membres du CLHS pour validation - Création d'un groupe de travail issu du CLHS sur le thème de la souffrance au travail avec 1 double objectif : <ul style="list-style-type: none"> * aboutir à la proposition de mesures collectives de protection des personnels à la suite d'une enquête questionnaire qui se déroulera au printemps prochain. * permettre une meilleure détection des cas sensibles - Présentation de la circulaire « Repères » au CODIR, aux membres du CLHS + débat , - Mise en ligne sur l'intranet de la circulaire 	<p>➔ 1 suicide (18/12/09)</p>

	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une démarche diagnostic des risques psychosociaux à la demande du CHS avec le cabinet Rainbow ergonomie. Diagnostic achevé fin 2009 - Résultats présentés aux membres du COPIL et au CODIR en janvier 2010 - Mise en place d'un plan d'actions à compter de mars au regard du diagnostic établi 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du document « Repères » aux syndicats, au CODIR et au CLHS 	
	non		<p>Contexte de réorganisation - Arrivée prochaine d'un agent en charge de l'hygiène et de la sécurité Le document « repères » sera présenté au prochain CLHS</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Cellule de veille composée de la direction, l'AS et du MDP, chargée mensuellement d'alerter la direction sur les situations individuelles fragiles ou tendant à le devenir 	
	Oui	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexion menée sur une démarche de prévention. 3 volets seront soumis à l'avis du CLHS : <ul style="list-style-type: none"> * formation en 2009 "repérage et interventions en situation de crise suicidaire" sensibilisation tout public suivie par les acteurs RH <ul style="list-style-type: none"> * identification d'un dispositif multiforme des situations à risques, permettant d'alerter le MDP * Réalisation d'une fiche/réflexe pour le secours d'urgence 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche de prévention à l'aide d'un cabinet (psychologues consultants) les 8 et 9 juin à destination des cadres sur le thème de la connaissance et de la prévention des situations de "stress" et de souffrance au travail - Réactivation des réunions GRH à fréquence régulière pour suivre les situations individuelles - Projet de travailler sur ce thème en 2010 avec l'aide de l'AS en contact avec le service social régional du travail de la DREAL 	<p>➔Objectif : mutualisations des informations (GRH, MDP, AS)</p>

	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un groupe RH - Création d'un dispositif d'écoute - Mise en place d'un groupe permanent de concertation avec les OS 	➔ pour accompagner la réorganisation
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à l'ordre du jour du CLHS de la "Démarche PGS " - Mise en place d'un groupe de travail sur la thématique PGS - Décision d'élargir la réflexion à l'ensemble des agents DDT - Création d'une cellule de veille et d'écoute dans le cadre de la réorganisation des services de l'Etat, lors du retrait de l'ingénierie concurrentielle, - Réactivation de cette cellule pour la réforme de l'ingénierie aéroportuaire (15 agents concernés). 	➔Création de la DDT en janvier 2010 et réorganisation des services
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une cellule d'accompagnement commune aux agents DDAF/DDE, participant à la prévention de la souffrance au travail - Projet de création d'un groupe pluridisciplinaire composé du SG, du MDP et de l'ASP pour : <ul style="list-style-type: none"> * prévenir et résoudre en équipe des situations difficiles, *définir en interne les procédures communes d'évaluation et de gestion des comportements suicidaires, *former les membres de ce groupe (URH, MDP, ASS) - Poursuite de la démarche d'évaluation et de transcription des risques pour la santé des travailleurs dans le D.U 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Groupe de réflexion (SG, CLAS, GRH, OS) pour élaborer d'un plan d'actions qui sera présenté au CLHS - Sensibilisation des cadres lors des réunions d'encadrement pour les aider à développer l'écoute 	
		<ul style="list-style-type: none"> - Pas de DU - Groupe GRH créé pour établir un diagnostic des situations de tension depuis la création de la DDEA, puis des DDT/DDCSPP/Préfecture - CLAS sollicité pour mener une action sur le thème PGS 	Lancement du D.U en 2010 – Inspection réalisée
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'un groupe RH en sept. 2007 - groupe GRH élargi aux nouveaux chefs de service issus du MAAP <u>Actions menées suite à un suicide :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique en collaboration avec l'AS, l'équipe médicale et 1 psychiatre - Mise en place d'une commission d'enquête 	➔ Contexte de réorganisation

		<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation dans les services - Communication avec les représentants du personnel - Accompagnement et de suivi des apprentis et stagiaires dans les services - Participation à la formation de sensibilisation aux situations suicidaires (CIFP) - Réunion d'un CHS orienté sur la PGS - Réactivation du groupe RH pour la mise en place des DDI et le transfert des agents en DDT 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation de CODIR à la PGS - Présentation au CLHS de la PGS - Message intranet à l'ensemble du personnel 	
	non		La PGS sera inscrite à l'ordre du jour du prochain CLHS
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de la circulaire au CODIR : plan d'actions <u>Actions à mener :</u> - Reprise et élargissement d'une démarche d'information et de formation vis à vis du personnel encadrant sur les addictions et étendue aux problèmes psychosociaux - Participation des cadres à la formation nationale sur le suicide - Prise en compte des risques psychosociaux dans le D.U - Intervention d'un spécialiste auprès des agents 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Élaboration du DU en intégrant la PGS - Création d'un groupe de travail sur « la souffrance au travail » 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une cellule d'écoute, de veille et d'alerte. Cellule pilotée et animée par le SG ou par le RH , constituée de membres écoutants formés, de membres experts (AS, MDP, ASP et BRH). Des experts extérieurs peuvent être sollicités. - Rédaction d'une charte pour présenter son fonctionnement et ses objectifs. Diffusion auprès de chaque agent et mise sur l'intranet 	<p>➔ Formation des participants à l'Institut Régional du Travail Social</p> <p>Éléments de contexte : fusion de la DDAF et de la DDE pour créer la DDTM</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexion sur le thème "Bien vivre au travail" menée par le CLAS - Recours à un consultant extérieur APAVE : 	

		<ul style="list-style-type: none"> *Enquête par questionnaire des chefs de services puis de l'ensemble des agents, *Entretien individuel ou collectif avec les membres du CLAS *Élaboration d'un document de synthèse *Mise en place d'ateliers de travail mixant des agents de "cultures et de corps différents", en dehors des locaux 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - CLHS exceptionnel suite au suicide d'un agent- - Mise en place d'une cellule de veille - 2 réunions de la Commission d'enquête - Création d'un groupe de travail constitué par la commission d'action sociale et collective, chargé de rédiger la trame d'un plan d'actions sur la PGS - journée de sensibilisation des agents sur la PGS en partenariat avec des organismes extérieurs , en dehors des locaux de la DDTM - Commission de suivi individuel pour identifier les cas nécessitant une attention particulière 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 25 janvier 2010 ➔ 29 janvier et 5 février 2010
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des personnes susceptibles de détecter des cas problématique : ASP, AS, ACMO, MDP, RH, + membres de la cellule d'écoute -sensibilisation des membres du CODIR à la PGS et des membres du CHS 	

LES DIRECTIONS INTERDEPARTEMENTALES DES ROUTES

Service	Actions mènees	Types d'actions conduites ou à realiser	observations
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Thématique traitée par le groupe RH (SG, pôle RH, AS) - Création de 3 sous groupes RH de proximité en raison de l'importance du territoire (pour répondre à l'urgence et sensibilisation aux risques liés à l'alcool) - une séance plénière réunit l'ensemble des acteurs 4 fois/an 	<p>➔ Formation prévue pour les acteurs des sous groupes 1 fois/an</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un groupe RH 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> -Diffusion auprès des agents de la DIR de la fiche d'information réalisé par le Ministère sur la PGS - Identification des RPS dans le D.U.ERP de la Dir et mention de plusieurs actions dans le PPHS -Actions de sensibilisation pour les cadres pour la connaissance et la gestion de la souffrance au travail -Cellule de veille (RH+MDP+ASP+CST) : <ul style="list-style-type: none"> *de situations à risques, * d'information et d'appui aux cadres confrontés aux RPS <p>Cette cellule offre une aide dans la gestion de problématiques individuelles et des situations conflictuelles et/ou de harcèlement moral</p>	<p>Contexte : Constat du PV du CHS du 25/09/09 : suicides</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - création d'un groupe RH en octobre 2008 -En 2009, création de 3 groupes RH de proximité sur site. - Formation du groupe RH en 2009, et des sous groupes en 2010 aux PGS - Réalisation d'une veille RH avec pour objectif l'identification des situations de souffrance au travail. - Mise en place en 2010 d'un soutien psychologique de proximité - Sensibilisation aux risques liés à la consommation d'alcool 	

LES DIRECTIONS REGIONALES DE L'ENVIRONNEMENT, DE L' AMENAGEMENT ET DU LOGEMENT

Service	Actions mènes	Types d'actions conduites ou à realiser	observations
	oui	<p><u>Action menée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux préalable sur les RPS conduit par les ASS sur 3 mois <p><u>Actions à conduire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation spécifique du MDP sur les risques psychosociaux - Réflexion sur un plan d'actions à mener sur thématique "les risques psychosociaux" - Mise en place d'actions prioritaires et d'un plan de formation par les personnes en charge de cette thématique 	
	oui	<p><u>Actions menées avant la circulaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une cellule de veille - Création d'un comité de concertation associant les directions de la DRIRE, DIREN, DRE et responsables OS - Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement associant des représentants de l'administration de chacun des trois direction et de l'AS pour accompagner le pré positionnement des agents en DREAL <p><u>Actions conduite suite à la circulaire</u></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>* à l'attention des cadres</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilisation des encadrants et du personnel médical - Nouvelles définitions des missions de la cellule de veille intégrant la PGS <p style="padding-left: 20px;"><i>*à l'attention du collectif</i></p>	<p>➔ Contexte de préfiguration de la DREAL SG+MDP +AS (réunion1 fois par mois et en DRE)</p>

		<p>*formation à la PGS</p> <p>*élaboration d'une fiche-synthétique résumant la circulaire « repères » mise sur le site intranet DREAL</p> <p>*présentation en réunion CLHS du projet prévention des crises suicidaires</p>	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une cellule de veille permanente : - associant le MDP, l'AS, l'ASP et le SG - se réunit tous les trimestres. - intervient en cas de difficultés dans un service -Cellule de veille spécifique pour travailleurs handicapés et personnes inaptes. Vigilance de l'AS et du MDP quant aux situations à risques liées à l'intégration de ce public 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement personnalisé - Suivi de la formation nationale sur le suicide par les acteurs de la prévention -Création d'une unité médico-social prévention avec comme priorité de réviser le DU et de décliner un plan d'actions spécifiques sur le risque du suicide 	
	En cours	<p>Mise en place de la DREAL en 2009</p> <p>Création d'une cellule d'écoute lors de la préfiguration en 2008 - aujourd'hui peu active</p> <p>Groupe de travail sur "le bien-être au travail" (IHS et MDP) – 5 séances</p> <p>CLHS en cours de constitution</p> <p>Mise en place d'une écoute personnalisée par les supérieurs hiérarchiques qui sera relayée par le CLHS prochainement constitué</p>	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> -organisation d'un forum « <i>conjuguons nos énergies pour mieux vivre le changement</i> » et sur le stress au travail -Communication et échange en collège régionales directeurs des service + fiche de synthèses et fiches réflexes élaborées par l'AS.S et MDP -Transmission de ces docs au CLHS DREAL -Actions d'information et de sensibilisation auprès des cadres et des agents , avec l'aide du SPES (80 «encadrants» concernés). 	22/11/2009 CLAS + DDT... animé par des intervenants extérieurs
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions de concertation RH + ASS tous les 3 mois : traiter tous les cas de mal être au travail - Facilitation des changements de postes pour les personnes en difficultés 	

	non		- Discussion d'un plan d'action lors du prochain CLHS
	non		- Création de la DREAL ... - Création d'une cellule d'écoute pour cette réforme - Prévision d'une action de sensibilisation courant de l'année
	oui	<ul style="list-style-type: none"> -Diagnostics des risques psycho-sociaux (Questionnaire à 600 agents /400 réponses) -Analyse et synthèse des données recueillies par un cabinet extérieur - Rapport présenté à la direction et au CLHS - 12 réunions/débat animées par le PMS sur les causes des RPS recensées (250 participants) - En 2010 mise en place d'un plan d'actions sur 4 volets : organisation, management, charge de travail, rapport au travail - Insertion des résultats d'analyse dans le DU prévention des risques professionnels - Formation nationale à la PGS (20 agents de tous niveaux) -La direction recommande aux cadres une vigilance constante aux changement de comportement, isolement inhabituel.. 	➔COPIL a défini et suivi la démarche

DIRECTIONS DEPARTEMENTALES DES AFFAIRES MARITIMES

Service	Actions	Types d'actions conduites ou à réaliser	observations
---------	---------	---	--------------

	menees		
	oui	- Information régulière à l'ensemble des agents sur les différentes structures et moyens existants pour résoudre les problèmes d'ordre psychosociaux - Création d'une cellule d'écoute permanente	1 cas de suicide il y a quelques années
	non		Réforme des affaires maritimes en cours Création de cellules d'écoute
	non		

AUTRES SERVICES

	Actions menees	Types d'actions conduites ou a realiser	observations

	oui	<p>- Groupe de travail : démarche de prévention des crises suicidaires</p> <p>*Constitution d'une "cellule d'écoute des conditions de travail" composée des SG, MDP, AS, ASP et correspondants SP : diagnostics sur la base des indicateurs de la circulaire « repères »</p> <p>*Information des agents sur l'existence de la cellule et sur son rôle par le biais d'intranet, de tracts</p> <p>*Recours à un consultant de Santé pour accompagner les agents du service</p> <p>Évaluation de cette action dans 3 mois avec un projet d'extension auprès des agents</p> <p>Présentation du plan d'action au CLHS en avril .</p> <p>*Sensibilisation des cadres aux risques psychosociaux</p>	
	oui	<p>- Création d'une rubrique « délocalisation du S.... » constamment actualisée sur intranet pour informer les agents</p> <p>- 5 assemblées générales du personnel</p> <p>- Réunions de l'encadrement avec une participation active des cadres au futur projet de service du S..... et de son nouvel organigramme à S.....</p> <p>-2 questionnaires destinés aux agents pour organiser les mesures d'accompagnement pour ceux désirant muter ou aller à S....</p> <p>- Dialogue personnalisé et individualisé proposé aux agents</p> <p>* soutien du CVRH pour (ré)orientation professionnelle des agents</p> <p>* mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement avec une personnel extérieure au S... (58 agents)</p> <p>- Collaboration plus intensive entre les services concernés par les questions touchant au climat social</p> <p>* Réunions régulières entre les Services Médicosociaux (SMS), le Service du Personnel et de la Formation (SPF) et la SG</p> <p>* Contacts réguliers entre le CIFP et le SPF et entre la cellule d'écoute et le SPF afin de trouver des solutions adaptées aux individus en détresse</p> <p>- Actions entreprises en lien avec la circulaire</p> <p>* formation du responsable des moyens généraux et de l'ASP à la PSG</p> <p>* Inscription de la responsable du SPF et de la SG à la formation nationale « prévention des risques professionnelles et suicide » 2ème semestre 2010 et incitation du SMS à ces mêmes formations</p> <p>* diffusion de la note relative à la PGS du 10 nov 1999 et son rapport au SMS, aux membres du CODIR, aux agents du SPF et aux correspondants</p>	Contexte de délocalisation de l'ensemble de ses services . Postes vacants – problématique de transmission des connaissances d'où difficultés de prise de poste

		RH, à la cellule d'écoute, à l'ASP ainsi qu'à l'encadrement * numéros verts indiqués par la circulaire du ministère disponibles sur l'intranet	
	oui	- constitution d'un groupe GRH (SG+MDP+AS) pour examiner la situation des agents en difficultés Examen de dossiers d'agents fragilisés par un problème de santé - Accompagnement d'agent en réinsertion professionnelle à l'issue d'un CLD. -Initiatives prises par le GRH *mise en place d'un soutien psychologique en août 2009 d'un groupe d'agents choqués à la suite d'un accident grave d'un de leurs collègues * mise en place d'une assistance psychologique individuelle avec un psychologue privé	
	oui	- conférence d'information pour l'encadrement supérieur du service pour mieux connaître ce qu'est la PGS - Analyse d'une situation rencontrée sur l'O... : 2 suicides et 1 disparition - Analyse des facteurs spécifiques à la filière : travail posté dans des sites isolés, sentiment de ne pas être reconnu professionnellement, travail psychologiquement difficile, surcharges ponctuelles de travail en raison des vacances de postes, insuffisances dans l'encadrement de proximité, - Collaboration avec les centres inter-entreprises afin de disposer d'un soutien médical nécessaire et pallier à la vacance du MDP - Accompagnement spécifique des agents en difficulté (printemps 2008) ⇒ mobilisation des MDP et ASS: soutien individuel, visites sur le terrain + réunion mensuelle avec le SG pour détecter les situations de mal être - Mutation accordée aux agents qui avaient besoin de changer d'ambiance de travail - Réorganisation des méthodes de travail et de management en permettant par exemple aux agents de se réaliser en participant avec d'autres agents à des tâches de maintenance diversifiées - Revalorisation du rôle de chef d'équipe et de contrôleurs par des formations sur l'organisation du travail comprenant le respect des garanties minimales - participation des cadres aux journées de sensibilisation sur le suicide au CIFP de Paris en 2009	<u>Constats</u> : - manque de formation des MDP dans la lutte contre la PGS

		<ul style="list-style-type: none"> - CLSH le 11 février 2010 : présentation de la circulaire suicide : mise en œuvre d'une commission d'information paritaire Contrôle de gestion strict des garanties minimales avec compte rendu en CLHS en 2009 	
	oui	<ul style="list-style-type: none"> Présentation de la démarche PGS au CLHS -Mise en place d'un groupe de travail en charge de proposer des actions de communication et de sensibilisation et d'analyser les situations de travail susceptibles d'accroître le risque du passage à l'acte - Création d'un groupe d'appui managérial pour assister les encadrants en difficulté -Séminaire de l'encadrement du service : rôle du cadre dans l'appréhension et le traitement des problématiques médicosociales 	<p>Contexte : 1 cas de TS</p> <p>Volonté de mettre en place un véritable dispositif de veille et d'assistance avec un pilotage plus constant et conséquent au niveau central – l'intégration de la démarche de prévention est laissée aux seuls services de proximité</p>
	oui	<ul style="list-style-type: none"> - En 2008 réalisation d'un diagnostic par questionnaire des risques psychosociaux défini et suivi par le COPIL et les représentants du personnel Dépouillement de l'enquête réalisé par le PMS - Synthèse des données par un cabinet de consultant extérieur - Présentation des résultats au CODIR et au CLHS le 9 mars 2009 - Diffusion d'une feuille d'information interne sur les PGS - Animation de 11 réunions/débat sur site sur les causes estimées de PGS (250 participants) -Intégration des risques psychosociaux dans le D.U de prévention des risques professionnels - en oct/nov. 2010 en partenariat avec l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Mise en place de 3 journées de sensibilisation sur les RPS à destination des chefs d'encadrement - Sensibilisation à la prévention des gestes suicidaires (20 agents de tous niveaux) avec le CVRH 	600 agents – 400 réponses
	non		<ul style="list-style-type: none"> - Petite structure de 40 agents – familial Suivi personnalisé des agents Problèmes personnels traités avec le MDP et l'ASS La démarche de prévention ne semble pas justifiée pour cette structure

