



UNIVERSITÉ DE STRASBOURG



Santé et Sécurité au sein d'un université quelques remarques

Hugues Dreyssé

Professeur (Physique) à l'UdS

Vice-Président de l'UdS

« Ressources Humaines et Politique Sociale »

AMUE – Mardi 29 Novembre 2011

Santé et Sécurité vues par le « politique »

- Conditions de travail et donc risques

Risques

- Travail
- Trajets...
- Environnementaux

- Santé individuelle des salariés

Avec prise de conscience croissante de l'importance des risques psychosociaux

- **Quelques difficultés:**

Domaine très « technique » qui fait intervenir des secteurs différents
(mais ce n'est pas le seul!)

- + Cadre changeant:

Evolution des universités françaises: LRU, fusion, PRES.....

Difficulté conjoncturelle??

- + Gouvernance

Articulations politiques (RH et Patrimoine) et services (DRH et SPSE)

Difficulté plus structurelle

Choix de gouvernance

- **Des évolutions réglementaires**

Décret du 28 juin 2011:

Passage d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité
à un dispositif de santé et de sécurité au travail (objet de cette rencontre)

=> Devrait conduire à des évolutions significatives

Principes de prévention

- 1° Eviter les risques
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- 3° Combattre les risques à la source
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Evolution de deux structures:

- Mise en place des CHSCT
- Service de Santé au travail

=> de nombreuses interactions:

- **Avec le SPSE:**

Plan de prévention annuel

- Actions de formation: ACMO..
- Visites de sécurité du CHS
- Visites de postes - Métrologie: bruit...
- Enquêtes après accidents du travail grave: laser, chimique
- Enquêtes HS

- **Avec la DRH**
- Le médecin de prévention informé:
- Embauche, grossesse, retraite, handicap, maladie chronique
- Congés maladies >1mois ou itératifs, reprise après maladie, grossesse
- Accident de travail, déclaration maladie professionnelle: CMI, enquête administrative, nb de jours d'arrêt
- Transmission copies du PV comité médical, commission de réforme + rapport d'expert sous pli confidentiel médical
- **Réunion régulière DRH-MP-AS:** revue des cas, prise en charge médicosociale des personnels

- **Avec l'assistante sociale**

- Relations avec DRH et SST
- Accueil, écoute et accompagnement
- des personnels dans les démarches
- Orienter les personnels vers l'AS

- Avec les services et les composantes
 - Signalement aux MP par les RA, RS:
 - Embauche, grossesse, handicap, maladie chronique
 - Congés maladies >1mois ou itératifs, reprise
 - après maladie: CLM, CLD, grossesse
 - Accident de travail, déclaration maladie professionnelle
 - Toute difficulté de santé

Avec des rôles redéfinis

- Rôle de la DRH
- Rôle du service juridique
- Relations avec organismes de recherche
- Rôle des partenaires sociaux

Quelques nécessités

- Importance de la formation
- Nécessité d'indicateurs
- Moyens importants (dont A+)

Un impératif:

Connaître mieux la situation des personnels pour agir

Une situation singulière:

Abriter en son sein laboratoires de recherche

Un exemple:

L'enquête « Bien-être au travail » à l'Université de Strasbourg

Le bien-être au travail à l'Université de Strasbourg

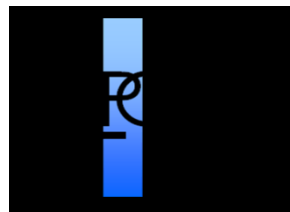
Etude réalisée par le :

Laboratoire de Psychologie des Cognitions (EA 4440)

Université de Strasbourg



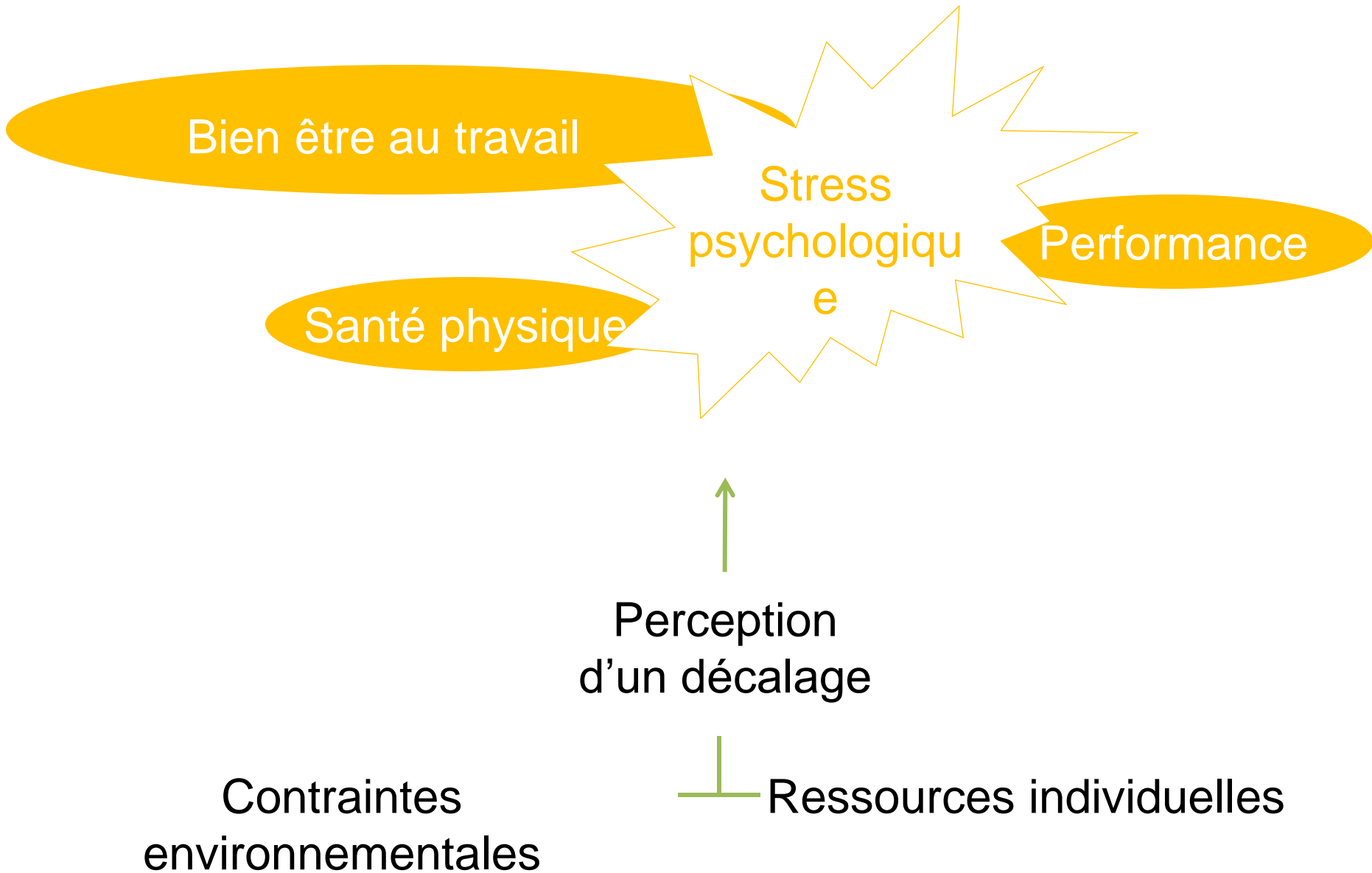
Laboratoire de Psychologie
des Cognitions (EA 4440)



Faculté de Psychologie



Support théorique



Sources d'investigation

Entretiens collectifs

Questionnaire *en ligne*

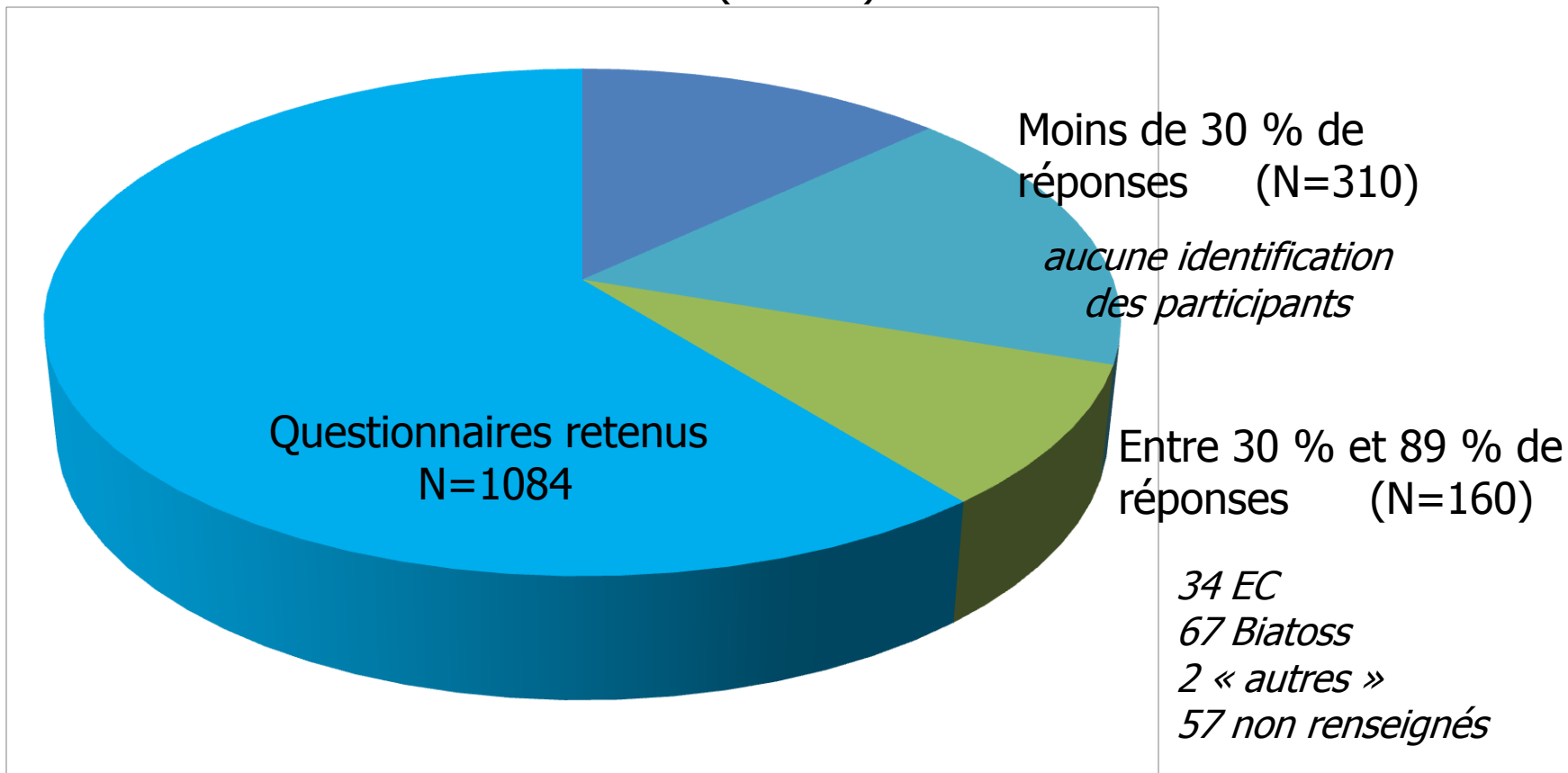
Témoignages individuels

Mise en place d'une cellule d'écoute, en partenariat avec le médecin de prévention, pour répondre aux sollicitations de personnes en souffrance (*25 demandes à ce jour*)

Echantillon final

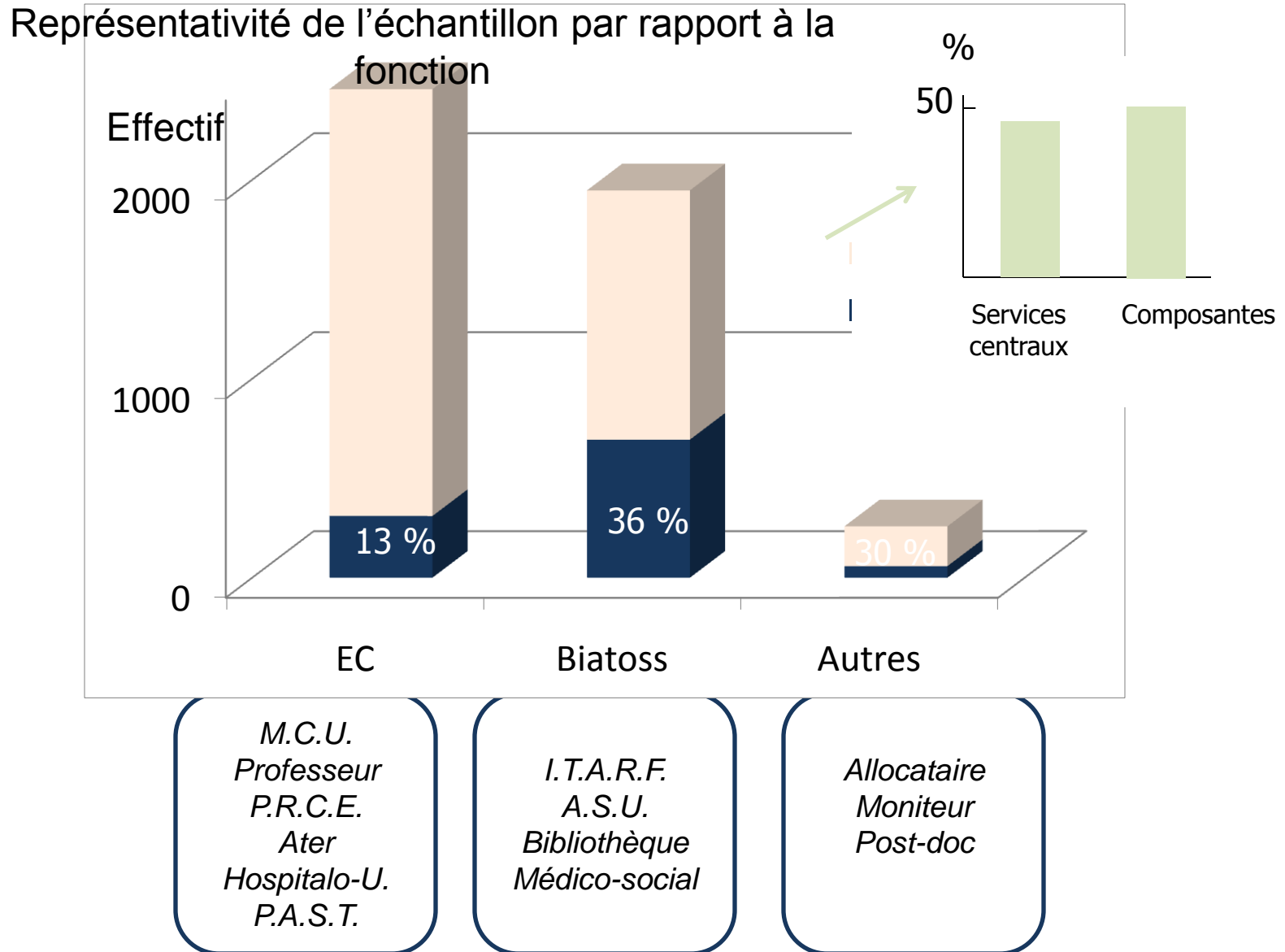
Sur les 1787 participants :

Questionnaire vide
(N=233)

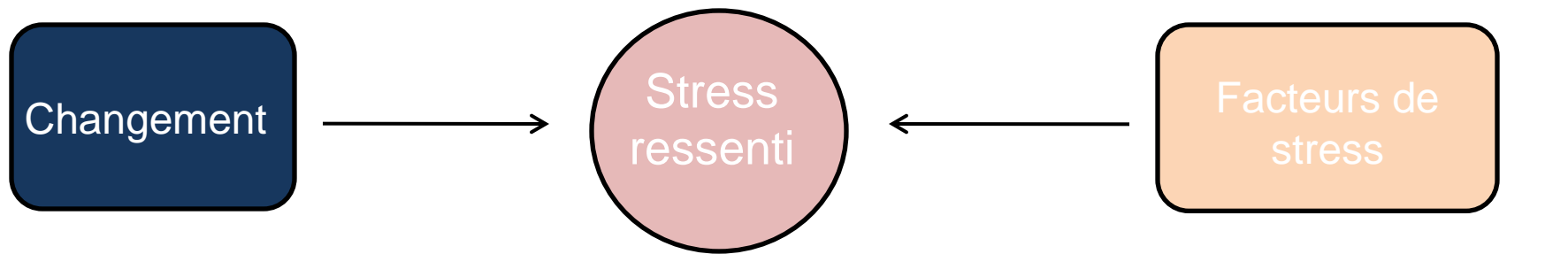


Echantillon final : 25 % des agents de l'UDS

Echantillon final



Problématique et questionnaire



↻ Construction d'un outil

:

✚ Changement effectif
déclaré

✚ Evaluation du
changement

- Ampleur du changement
- Difficultés liées au changement

↻ MSP-9

*Lemyre & Tessier,
2003*

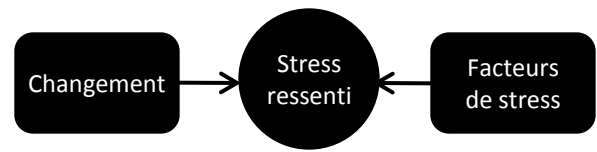
↻ Karasek complété

*Karasek, 1979
Niedhammer et al.,
2006*

Variables

- Âge, sexe, ancienneté
- Fonction
- Université d'origine ...

Niveau de stress ressenti



score moyen sur une échelle en 8 niveaux

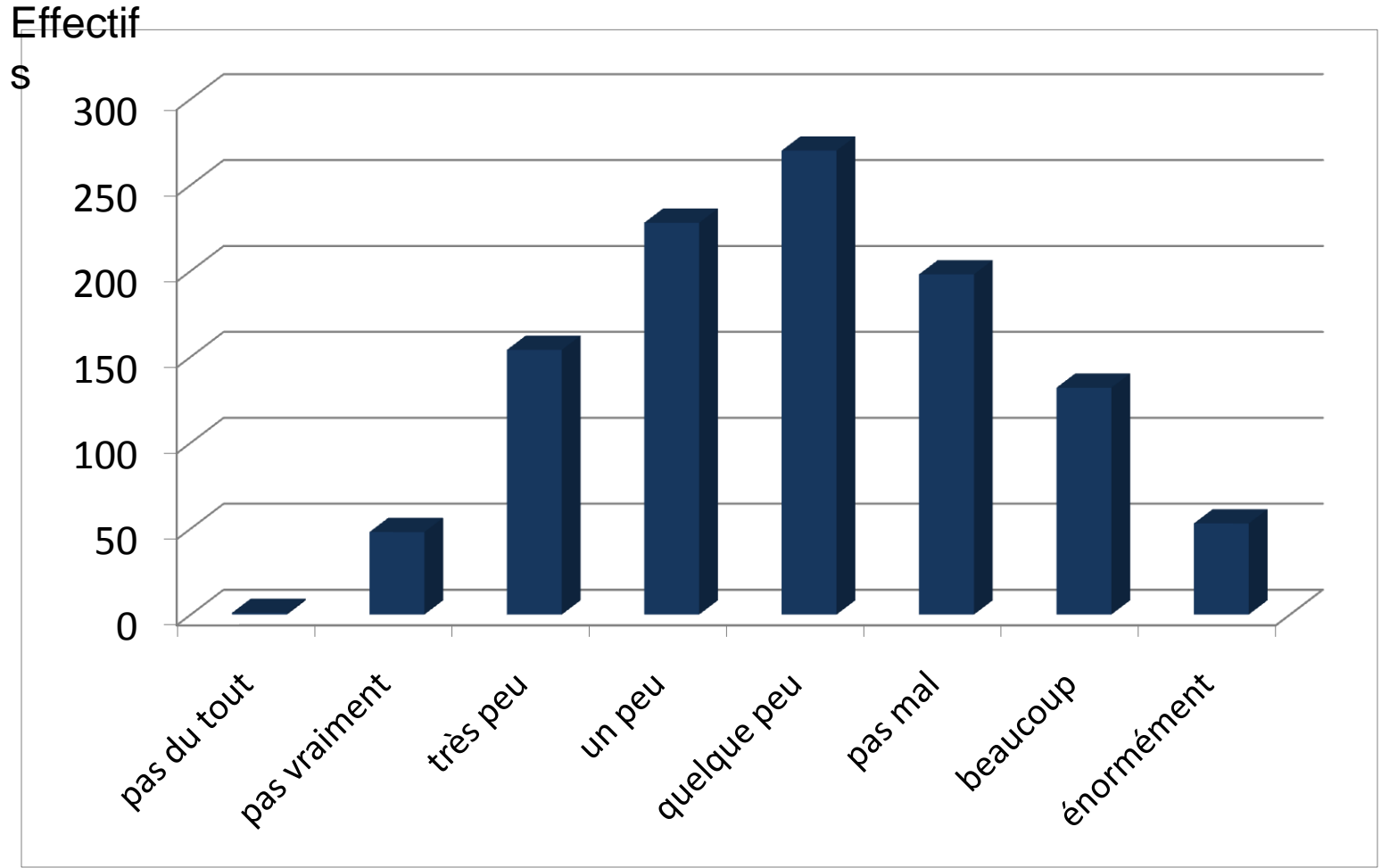


Schéma récapitulatif des résultats

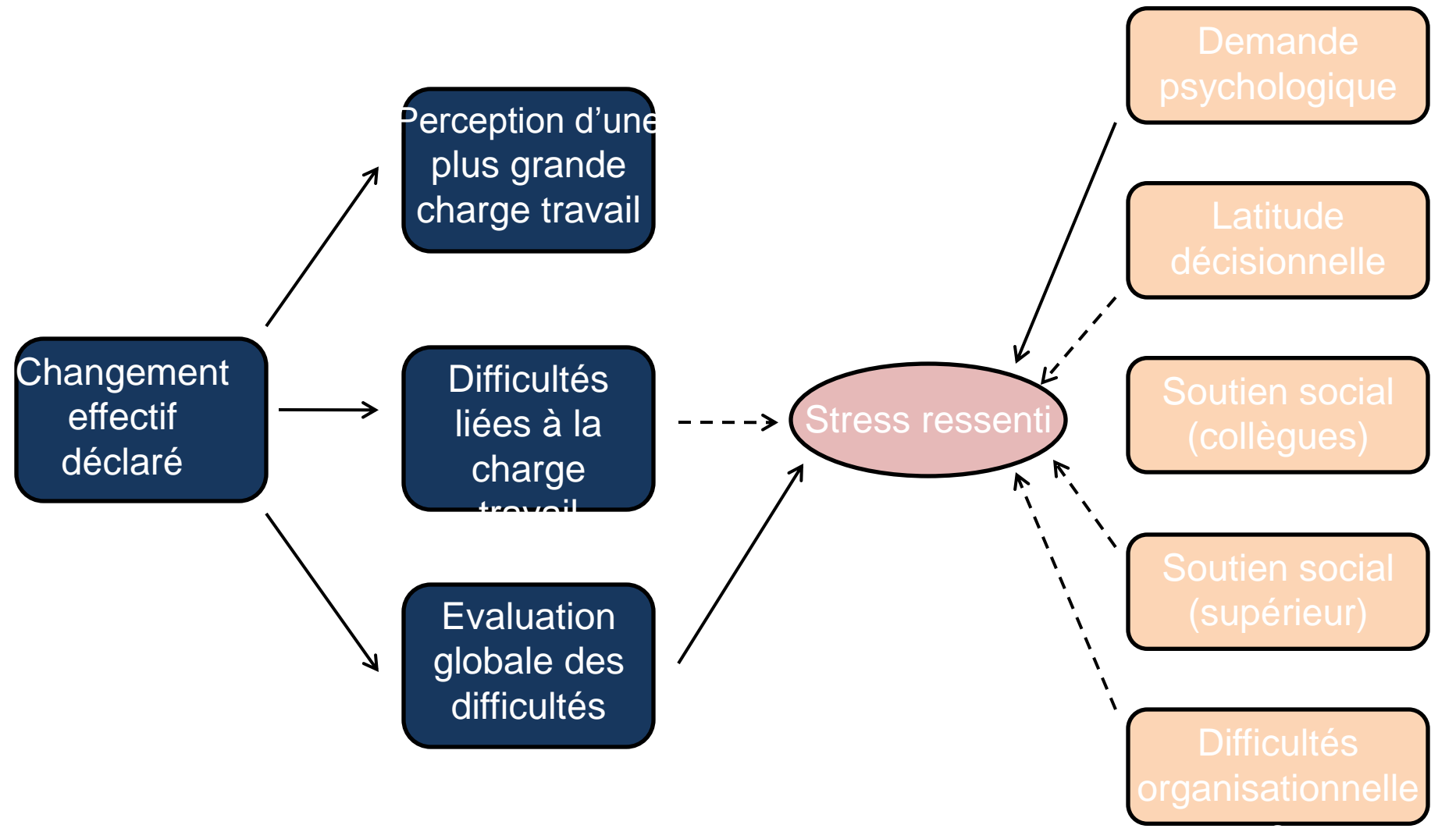
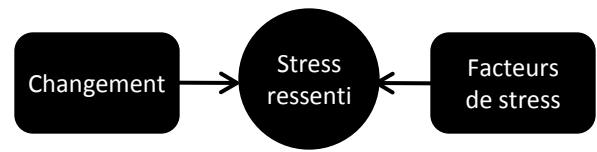
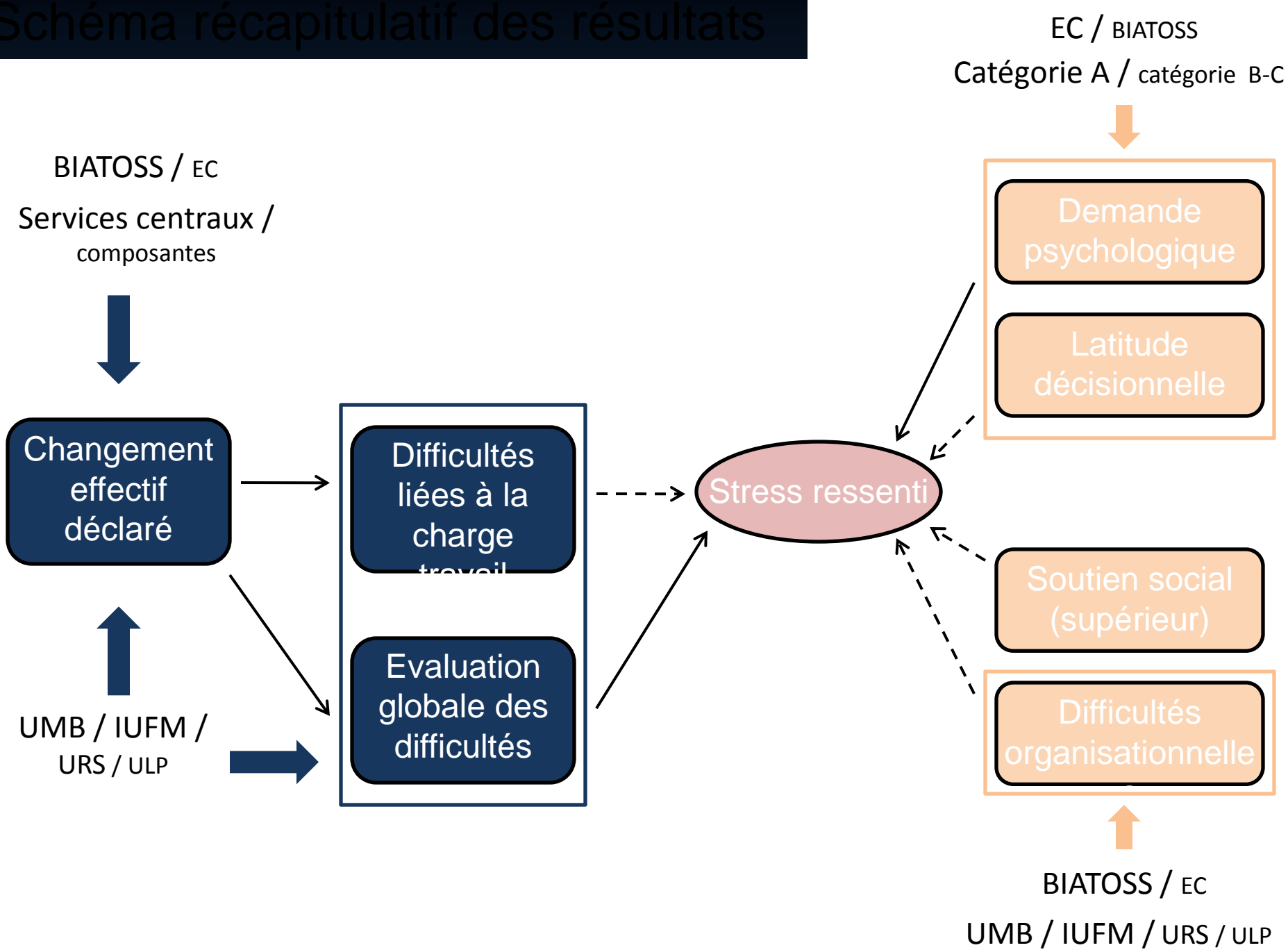
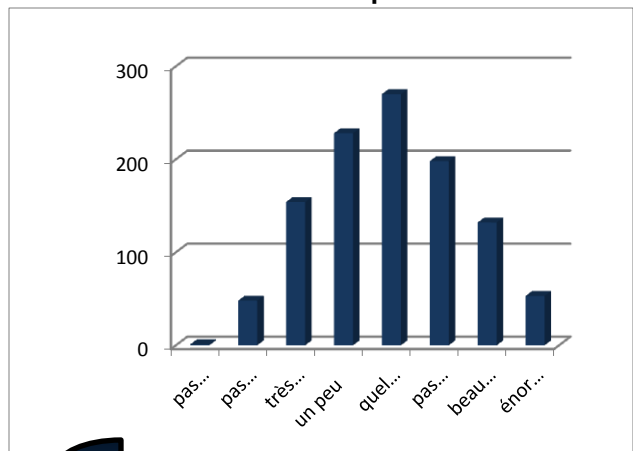


Schéma récapitulatif des résultats



Niveau de stress exprimé



20 % de l'échantillon expriment un niveau de stress extrême



Préconisations :

Mise en place d'une structure dédiée, indépendante et paritaire, pour assurer un suivi des préconisations et constituer un organe de référence.

Cette structure pourrait, dans la logique du fonctionnement de notre institution, être une émanation du CHS. Nous proposons de la nommer « comité de pilotage santé au travail ».

Définition et validation d'indicateurs de santé au travail et de leurs seuils d'alerte suivant la préconisation du guide INRS ED 6012 (ex.: absentéisme, indicateurs sécurité, souhaits de mutation,...)

Témoignages

Un nombre non négligeable de personnes ont fait part de situations de grande souffrance au travail qui ont nécessité la mise en place immédiate d'une cellule d'écoute pendant le déroulement de l'étude (25 personnes rencontrées individuellement à ce jour).



pour prévenir et intervenir dans des situations de souffrance au travail

Préconisations :

Maintien de la cellule d'écoute mise en place pour la durée de l'étude avec le service de santé au travail : maintien d'une adresse mail dédiée à cet effet, création d'un poste de psychologue du travail au service de santé au travail

Mise en place de pratiques managériales respectueuses de la santé au travail des agents : formation-action au management centrée sur le stress, et rédaction d'un *guide des bonnes pratiques* à l'UdS

BIATOSS



Difficultés
organisationnelles



Stress ressenti

Au-delà des facteurs classiques de stress, les difficultés organisationnelles augmentent le stress ressenti dans un contexte de changement



Préconisations :

Relevé des pratiques à partir d'une analyse ergonomique d'activité validée par les agents concernés est un préalable indispensable

Des exemples récurrents : la gestion des mails (« guide de bonne pratique »?), l'ajustement des effectifs à la charge effective de travail, la définition des objectifs individuels et collectifs, ...

Un chantier qui est loin d'être fini.....

- **Le médecin de prévention est**

le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- • L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services;
- • L'hygiène générale des locaux de service;
- • L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
- • La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- • L'hygiène dans les restaurants administratifs;
- • L'information sanitaire.

