

# Démarche du Service Universitaire de Médecine de Prévention des Personnels d'AMU

## Laboratoire I2M

Equipe d'intervenantes du SUMPP :

- **Dr Irène SARI-MINODIER**, médecin coordonnateur, MCU-PH ;
- **Dr Amélie CHAMPARNAUD**, médecin du travail ;
- **Eve D'ANDREA POUSSARD**, psychologue du travail ;
- **Alexandra MONTALEYTANG**, psychologue du travail.

# Sommaire

1. Présentation du SUMPP
2. Le contexte – la demande
3. Les objectifs
4. Les enjeux
5. Les règles d'intervention du SUMPP
6. La méthode
7. Le calendrier

# 1. Présentation du SUMPP

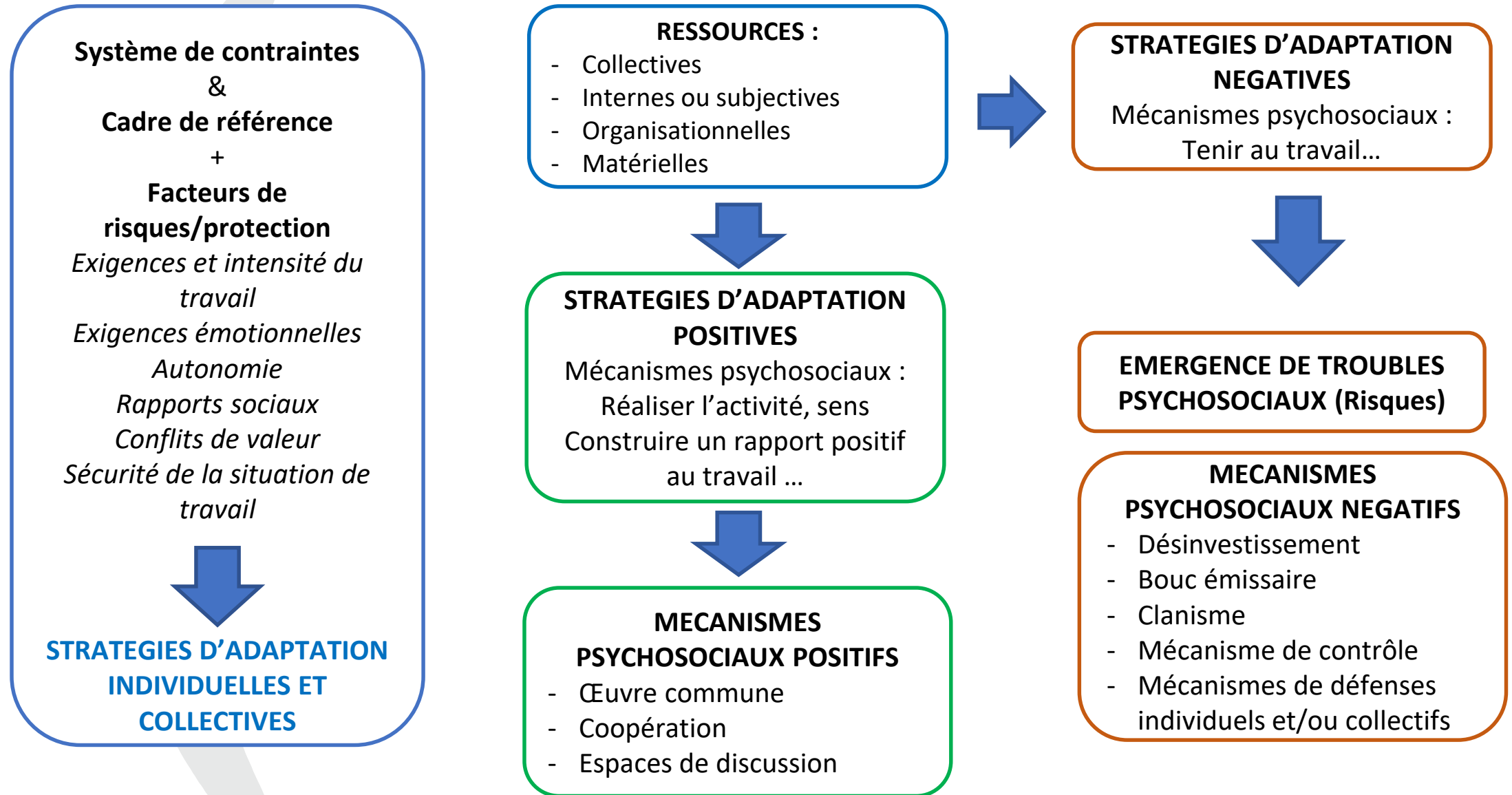
- **Notre mission : prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.**
  - Action en milieu de travail - *étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) et à divers groupes de travail - ;*
  - Surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé.
  
- **Intervention en binôme médecin du travail – psychologue du travail dans le cadre de démarche collective.**
  - Analyse de la demande d'intervention ;
  - Présentation et recueil de l'adhésion aux principes méthodologiques ;
  - Evaluation et prévention des risques psychosociaux, notamment dans le cadre de diagnostic organisationnels / RPS;
  - Restitution des démarches menées aux collectifs et éventuel accompagnement au déploiement des plans d'actions.

## 2. Le contexte – la demande

- Sollicitation initiale du SUMPP par le directeur du laboratoire, bureau de l'I2M et conseil de laboratoire favorables à la mise en place d'une démarche menée par le SUMPP.
- Impressions / constats initiaux de la Direction à l'origine de la demande :
  - *sentiment de démotivation générale,*
  - *hausse des arrêts maladie,*
  - *sentiment d'isolement de la part de personnels, et perception de « locaux vides »,*
  - *accroissement des aménagements de poste (notamment télétravail),*
  - *baisse d'implication des personnels dans la vie du laboratoire,*
  - *signalement de surcharge administrative des E et EC,*
  - *inquiétude quant au projet de déménagement des locaux de Château Gombert sur le campus de Saint-Charles, ...*= « **un climat morose** »
  - **Demande de la Direction du laboratoire : comprendre les éléments à l'origine des phénomènes repérés et supposés afin de pouvoir identifier des pistes d'actions en suivant.**
  - Proposition du SUMPP : mise en place d'un diagnostic risques psychosociaux au sein du laboratoire.

Les risques psychosociaux sont les « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par **les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

(Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail de l'emploi et de la santé. Paris, 2011.)



## 3. Les objectifs

- Comprendre les facteurs de risques et éléments de la situation de travail à l'origine de difficultés individuelles / collectives / organisationnelles et de potentielles situations de mal-être ;
- Favoriser une réflexion collective autour des situations rencontrées ;
- Envisager collectivement des pistes d'actions pour la suite.

## 4. Les enjeux

- Besoin d'une véritable adhésion des participants pour :
  - Accéder au matériau « travail » ;
  - Permettre une recherche de solutions par la réflexion collective et la co-construction.

Attention : une adhésion insuffisante entraîne souvent un échec, qui peut alors devenir délétère (voire aggraver la situation).



## 5. Les règles individuelles et collectives d'intervention du SUMPP

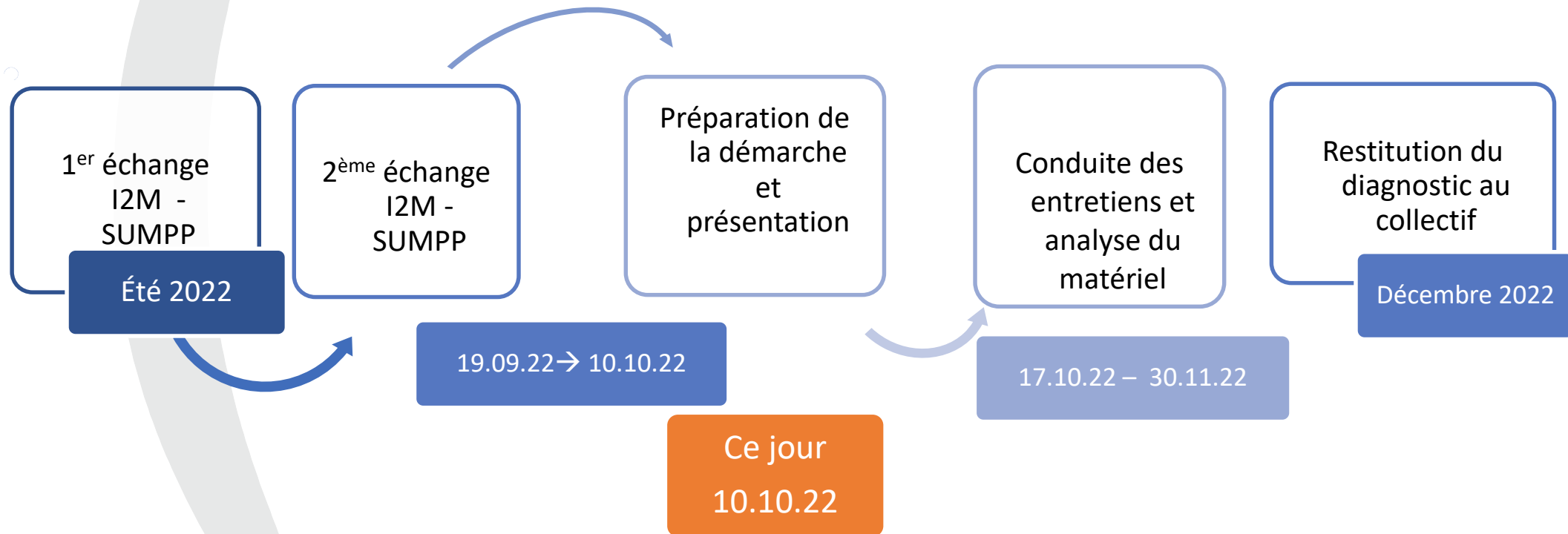
- Volontariat des personnels ;
- Confidentialité des propos recueillis ;
- Prise en compte de la dimension collective et non individuelle des situations de travail, centration sur le travail ;
- Respect mutuel sans mise en cause des responsabilités individuelles ;
- Acceptation des évolutions qui pourraient être apportées à l'organisation du travail dans la mesure où elles auront été collectivement élaborées ;
- Les documents produits par le SUMPP en cours d'intervention appartiennent au collectif ;
- Validation de la démarche et de ces règles par l'autorité hiérarchique, représentée par le directeur du laboratoire.
- Information de la gouvernance (Président, VP Richesses humaines et Patrimoine, VP QVT, DRH).

## 6. La méthode

- Entretiens collectifs, basés sur le volontariat – max. 3h pour 12 participants :
  - 17/10, 14h, campus de Luminy
  - 18/10, 9h campus Château-Gombert // Personnels d'appui à la recherche
  - 20/10, 8h30, campus de Saint-Charles
  - 26/10, 9h, campus Château-Gombert
  - 3/11, 9h, campus à déterminer selon les demandes
  - 7/11, 9h, campus Luminy
  - 14/11, 14h, campus Château-Gombert
  - 17/11, 14h, campus de Luminy // Personnels d'appui à la recherche
  
- Proposition de répartition des groupes par métiers : 6 ateliers à destination des chercheurs, enseignants-chercheurs et doctorants et 2 à destination des personnels d'appui à la recherche.
  
- Entretiens semi-directifs investiguant les facteurs de risques organisationnels.
  
- Restitution anonymisée et collective des éléments analysés et des potentielles pistes d'actions évoquées.

## 7. Le calendrier

➤ Calendrier :



Présentation démarche SUMPP pour le laboratoire I2M – 10/10/2022