



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC  
Département des politiques sociales  
Etablissement de Bordeaux  
DHRE31 – Unité appui et conseil aux collaborateurs

Bordeaux, le 15 juin 2021

## Commission d'accompagnement - Bilan 2020

### Rappel des objectifs poursuivis

---

La commission d'accompagnement (ex commission d'insertion) a été créée en 1995 à l'issue de réflexions conduites au sein du CMHS local de Bordeaux afin de répondre à deux objectifs principaux :

- assurer une prise en charge organisée de situations difficiles s'exprimant sur le lieu de travail. Ces situations sensibles peuvent être d'origine professionnelle, sociale ou médicale. Elles impliquent la mise en place d'un suivi personnalisé et la recherche de solutions adaptées ;
- limiter l'exclusion professionnelle en permettant le maintien dans l'emploi et en facilitant la reprise d'activité. Ce travail sur les conditions de travail et la satisfaction au travail est autorisé grâce à la concertation des différents intervenants sur ces thématiques.

La commission d'accompagnement s'inscrit pleinement dans le cadre du nouvel accord QVT de l'Etablissement public en développant des dispositifs de veille, de perception des situations de stress, d'alerte, d'écoute et elle apporte une aide à l'accompagnement des situations de travail individuelles ou/et collectives difficiles.

### Composition de l'instance

---

La commission d'accompagnement (CA) est composée de représentants permanents :

- du service des ressources humaines – Mme Chantal Guillou, responsable de l'unité appui et conseils aux collaborateurs (DHRE31), Mme Régine Bellu, adjointe au responsable de l'unité DHRE31,
- du service médical – Docteur Vautrin, médecin de prévention, Mme Christine Lacombe, Mme Meynier Elisabeth infirmières,
- et des assistantes sociales, Mmes Laurence Clisson et Metuschelah Mandane,
- de Mme Céline Lartigue, psychologue du travail de l'établissement.

### Principes d'intervention et fonctionnement

---

La commission d'accompagnement se réunit tous les mois (sauf mois estivaux) afin de permettre une offre d'écoute permanente. Elle traite uniquement des situations de collaborateurs de la DPS.

Son fonctionnement est volontairement simple et formel. Lorsqu'une difficulté particulière est portée à sa connaissance, une coordination entre les différents partenaires se met en place dans la limite de leurs compétences professionnelles.

Mode de saisine :

Ces situations sont portées à la connaissance de la CA directement par la personne concernée, par son ou ses collègues, par son manager de proximité, par les organisations syndicales, par les professionnels membres de la CA.

Toute proposition d'action est soumise à l'accord du collaborateur.

Les interventions de la commission reposent sur 4 principes :

- la concertation de chacun des acteurs qui interviennent dans le cadre de leurs responsabilités et compétences, dans le respect du secret professionnel et dans la limite de l'intérêt des personnels,
- la personnalisation de toute recherche de solution, mise en œuvre en accord avec l'intéressé,
- la communication avec le management de proximité avec la réalisation d'un suivi régulier avec la hiérarchie concernée,
- l'articulation et l'orientation pour un accompagnement vers le ou les professionnels le(s) plus approprié(s).

Conformément au plan d'action 2020 proposé lors du dernier bilan, les hiérarchiques ont été invités lorsque la situation le nécessitait. La participation des responsables permet un meilleur accompagnement du collaborateur.

### **Eléments chiffrés - Année 2020**

---

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018 *</b>	<b>2017</b>
<b>Nombre de réunions tenues</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Nombre de situations traitées en CA	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>50</b>
<b>Motifs :</b>				
▪ difficultés médicales	12	12	13	19
▪ difficultés personnelles	13	5	3	9
▪ souffrance au travail	20	15	13	22

\* A noter que depuis mi 2018, la Commission d'accompagnement suit les collaborateurs de l'Etablissement de Bordeaux relevant du périmètre DPS.

La DSI a décidé de créer une Commission d'accompagnement au niveau de sa direction. En conséquence, les collaborateurs de la DSI sont suivis dans une autre Commission et ne sont plus comptabilisés dans les chiffres à compter de 2018.

Pour 2020, 45 situations ont été étudiées au regard de 45 agents concernés.

## Accompagnement mis en œuvre - Année 2020

---

En 2020, 10 commissions d'accompagnement ont eu lieu au cours desquels 45 situations ont été examinées, soit 13 situations de plus qu'en 2019.

De manière générale, le suivi est effectué par les professionnels réunis lors de la commission d'accompagnement, qui se mettent à disposition ou accompagnent afin de solutionner au mieux les situations sensibles :

- 12 « difficultés médicales » (chiffre identique à 2019) ont fait l'objet d'une prise en charge par l'ensemble des participants de la commission.
- 13 « difficultés personnelles », soit 8 situations supplémentaires en 2020. Les collaborateurs concernés sont accompagnés par le service RH en lien avec le service médical, les assistantes sociales et la psychologue du travail.
- 20 situations de « souffrance au travail » (5 situations de plus en 2020) ont été prises en charge par le collectif RH/médico-social, auquel peut être associé la hiérarchie du collaborateur concerné qui intervient lors de la commission d'accompagnement.

Sur les 45 situations traitées en Commission d'accompagnement :

- 16 situations ont été traitées :
  - 7 par une action menée en interne,
  - 6 collaborateurs ont effectué une mobilité interne,
  - 1 collaborateur est parti à la retraite,
  - 2 collaborateurs ont réintégré leur administration d'origine.
- 2 collaborateurs ont été placés en CLM au cours de l'année 2020.

Un accompagnement se poursuit en 2021 pour les 29 autres situations.

L'année 2020 est une année particulière, marquée par la crise sanitaire liée à la COVID, au cours de laquelle se sont succédées 2 périodes de confinement. De ce fait, de nouvelles modalités d'organisation du travail ont émergé : la mise en place du TOD 5 jours/5 s'est faite à partir de mars 2020. Mais tous les collaborateurs n'étaient pas équipés de PC portables et un certain nombre ont alors été placés en ASA. Se sont succédées des périodes avec retour sur site possible mais limité. Sans compter les réorganisations qui sont intervenues en 2020.

Tous ces éléments ont pu contribuer à l'accroissement de la souffrance au travail et ont pu faire émerger des difficultés personnelles (isolement, organisation familiale, modification de l'équilibre vie professionnelle/vie privée...)

## Plan d'action 2021

---

- Poursuivre la collaboration de l'équipe pluridisciplinaire et dans certains cas associer les managers, proposer des pistes d'amélioration, de réflexion aux collaborateurs qui font l'objet d'un suivi, prévenir la direction de situation de travail difficile.
- Renforcer la collaboration avec les managers tant au niveau de la détection de situation sensible, qu'au niveau piste de réflexion, plan d'actions et suivi de ces actions.

## Réponses aux questions posées lors du groupe de travail unique préparatoire du 23 juin

- Associer plus clairement managers est une bonne chose, la participation est-elle systématique ?

L'association des managers n'est pas systématique, elle dépend du type de difficultés rencontrées par le collaborateur.

- Dans les travaux de la commission, sur les premiers mois 2021, y a-t-il des particularités à soulever ?

Sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021, la situation de 9 collaborateurs a évolué favorablement et ne nécessite plus un accompagnement spécifique.

6 nouveaux collaborateurs font l'objet d'un suivi de la commission, pour l'un d'entre eux la raison est liée au contexte actuel.

- Le périmètre de la commission ne porte que sur les collaborateurs de DPS, comment cela se passe-t-il pour les autres, la logique de proximité étant importante ?

Les collaborateurs hors DPS ne sont effectivement pas suivis au sein de cette commission mais ils bénéficient d'un accompagnement de la part de leur service ressource humaine qui se coordonne bien avec les acteurs médico-sociaux du site.

En fonction de la situation, il peut tout à fait être fait appel à l'appui du service RH de proximité pour accompagner au mieux la personne.

- Concernant les différents modes de saisine, ne peut-on envisager l'auto-saisine, notamment pour les retours de CLM et d'absences longues ?

Les membres de la commission peuvent tout à fait échanger et suivre des situations que l'un d'entre eux a repéré, comme indiqué dans la note.

En ce qui concerne les retours de longues absences, c'est un sujet d'attention tout particulier, tant au niveau local que national. C'est d'ailleurs l'un des chantiers d'Objectifs clients RH qui vise à améliorer encore la prise en charge, la préparation de ces retours et le suivi de ces retours.