

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 25 ET 26 MARS 2021

**RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**RAPORTU D'INFURMAZIONE IN QUANTU À A  
SITUAZIONE DI A PREVENZIONE DI I RISICHI  
PRUFESSIUNALI À A CULLETIVITÀ DI CORSICA**

**RAPPORT D'INFORMATION RELATIF A LA SITUATION EN  
MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS AU SEIN DE LA COLLECTIVITE DE  
CORSE**

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport a pour objet la présentation à votre Assemblée d'un état de la situation en matière de prévention des risques professionnels au sein notre Collectivité, en accordant une attention particulière à la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS).

Sa présentation était en toute hypothèse programmée, mais je m'étais de plus fort engagé à celle-ci, en réponse aux craintes, interrogations et critiques formulées sur le sujet en séance par un de nos collègues l'occasion de l'examen du rapport de « *Modification du tableau des effectifs de la Collectivité de Corse suite aux opérations de CAP d'avancements et de promotions* », lors de la session du 26 novembre 2020.

Celui-ci avait en effet tenu à m'interpeller aux fins de me faire part publiquement des doléances qu'il disait avoir reçu de la part d'agents la Collectivité.

Ceux-ci lui auraient fait de difficultés, voire un mal-être dans l'exercice de leurs missions, tout en indiquant que ces problématiques étaient insuffisamment prises en compte et traitées par l'Administration de la Collectivité de Corse.

Je lui avais fait part de ce que je considérais d'une part qu'un travail important était mené, d'autre part que mon Administration avait toute ma confiance à cet égard, enfin que ces sujets étaient régulièrement abordés, débattus, et traités, notamment dans les instances prévues à cet effet.

J'avais également indiqué que le sujet était d'une importance telle qu'il méritait d'une part un débat devant votre Assemblée, et que je souhaitais que tous les efforts soient faits pour renforcer et améliorer notre action dans ce domaine, ce qui impliquait bien sûr d'être à l'écoute de toute doléance pouvant être exprimée par les agents, à titre individuel ou collectif.

Le présent rapport a vocation à informer l'Assemblée de Corse de ce qui a d'ores et déjà été fait, de ce qu'il est prévu de faire, mais aussi d'alimenter le nécessaire débat.

Il doit être tout d'abord indiqué que la prévention des risques professionnels a constitué, notamment dans le cadre de la fusion, l'un des axes essentiels de notre politique de gestion des ressources humaines.

Il va bien sûr continuer d'en être ainsi.

Ce rapport d'information fait la recension des différentes actions menées par notre

Collectivité en ce domaine en termes, d'organisation, de moyens, de stratégie engagée et d'autre part.

Il vise également à présenter devant votre Assemblée les résultats obtenus et les chantiers qui restent à mener à bien dans ce domaine.

## **I La politique de prévention des risques professionnels de la Collectivité de Corse**

Il appartient à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale de ses employés conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail et au décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

La politique de prévention des risques professionnels, de l'information et de la formation continue des agents est mise en œuvre au travers d'une organisation et de moyens adaptés. Les enjeux liés à la politique de prévention sont donc à la fois humains, juridiques et financiers.

### **A Une organisation qui répond aux enjeux de la fusion et de la création de la Collectivité de Corse**

Si les doctrines en matière de prévention étaient différentes dans les anciennes collectivités fusionnées, il en allait de même des organisations, ainsi que des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dans la philosophie, comme dans l'opérationnalité.

Les risques psychosociaux n'y faisaient pas quant à eux l'objet d'une attention particulière.

La prévention relevait du niveau intermédiaire des « services ».

L'effectif des conseillers de prévention était constitué de façon variable, avec deux conseillers de prévention pour le Département de la Haute-Corse, un conseiller de prévention pour la Collectivité territoriale de Corse et trois conseillers de prévention pour le Département de la Corse-du-Sud, soit au total 6 conseillers de prévention basés pour la plupart à Ajaccio et Bastia.

Ces experts dans le domaine de l'évaluation des risques ont en charge la prévention des risques, vérifient la conformité réglementaire des situations de travail et participent à leur amélioration.

Aujourd'hui, la Collectivité de Corse compte, au 31 décembre 2020, 4 420 agents effectivement présents dans les services, relevant de plus de 180 métiers, exerçant leurs fonctions sur le terrain et/ou dans un très grand nombre de bâtiments répartis sur l'ensemble du territoire Corse.

La création d'une direction de la qualité de vie au travail (QVT) dans notre organisation était donc nécessaire afin de positionner la prévention des risques professionnels à un niveau élevé.

L'objectif était ambitieux : mettre en œuvre une *démarche qualité* et promouvoir ainsi

une véritable culture de prévention au sein de la Collectivité de Corse.

Au sein de cette direction, le service prévention des risques professionnels a été créé afin de répondre à ces besoins et doté de 8 postes de conseillers de prévention pour mailler l'ensemble du territoire par zone géographique décentralisées. Ce dispositif qui a été complété courant 2020 : 2 conseillers pour Bastia-Capi Corsu, 3 conseillers pour Ajaccio-Ouest Corse, 1 conseiller pour le Taravu-Sartinesu-Valincu-Bonifaziu, 1 conseiller pour Portivecchju et pour la Plaine Orientale, 1 conseiller pour la Balagna- Centru Corsica.

En outre, la mise en œuvre d'un réseau d'assistants de prévention est en cours de réalisation, pour finaliser le dispositif général et assurer un maillage de prévention complémentaire dans le cadre de leur poste de travail, par secteur géographique, en proximité sur toutes les thématiques de prévention.

Un tel projet ne pouvait être initié avant que l'organisation du service prévention des risques ne soit achevée, c'est chose faite aujourd'hui avec un maillage territorial performant qui a su faire ses preuves et particulièrement durant la crise sanitaire.

La concrétisation de cette nouvelle organisation démontre l'engagement volontariste de la Collectivité dans la prise en compte de cette thématique.

## **B La conception d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) innovant**

La conception d'une méthodologie originale pour la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de la Collectivité de Corse a permis l'émergence d'un véritable processus transversal partagé, au-delà de la simple rédaction d'un document réglementaire.

Il est important de rappeler la fonction du document unique d'évaluation des risques professionnels, obligation prévue par le Code du Travail dans sa partie IV applicable à la Fonction Publique Territoriale.

Ce document a pour objectif d'identifier les risques auxquels sont exposés les agents, de les prioriser, de mettre en place des mesures de prévention afin d'éliminer ou réduire les risques et d'améliorer les conditions de travail d'une manière générale.

Lors de sa fusion-crédation, la Collectivité de Corse disposait ainsi des 3 documents uniques des anciennes collectivités, de formes, de méthodes et de philosophies différentes. Ces documents ont fait l'objet d'études et ont été mis à jour, le temps de concevoir et de rédiger le référentiel propre à la Collectivité de Corse.

Il a donc fallu repenser l'approche de cette démarche en concertation avec les conseillers de prévention et procéder à une harmonisation des méthodes aussi bien dans l'identification et l'évaluation du risque, que dans l'élaboration du plan d'actions y afférent.

Il ne s'agissait pas pour notre Collectivité de produire et d'administrer un document technique, selon des considérations et expertises déconnectées du terrain, mais bien de permettre l'émergence de la *fonction prévention partagée* avec l'ensemble des parties prenantes : la Direction de la QVT, les services fonctionnels (moyens

généraux, bâtiments par exemple) et les services métiers opérationnels.

La réalisation de ce document devant véritablement résulter d'un processus adapté aux attentes des agents, un document dont les préconisations et plans d'actions sont proportionnés aux exigences de prévention et d'opérationnalité remontant des services.

Ceux-ci pouvant ainsi s'emparer directement de préconisations mieux connectées à la réalité du terrain, donc mieux comprises et permettant à tous les agents de sentir parties prenantes de la problématique de prévention au quotidien.

A la suite de ces travaux, ce document qui est techniquement opérationnel depuis 2020, sera présenté lors du prochain CHSCT en avril 2021.

Sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi permanent dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.

Cette démarche étant aujourd'hui installée, la digitalisation de ce processus transversale de prévention va être initiée, afin d'optimiser le travail des conseillers en prévention et de pouvoir partager ce document avec le plus grand nombre, pour une meilleure prise en compte de la prévention dans le quotidien des agents.

## **II La prise en compte des risques psycho-sociaux**

Comme vous le savez, la prise en considération des risques psychosociaux fait partie intégrante de la politique de prévention des risques professionnels évoquée plus haut.

Cette problématique étant prégnante dans le cadre de la création de la Collectivité de Corse, nous avons fait le choix volontariste de considérer ce sujet à part entière dès 2018 et de le traiter spécifiquement.

Cette organisation, actée au moment de la fusion du 1<sup>er</sup> janvier 2018, a permis de mieux supporter le choc lié à la crise sanitaire qui a commencé en mars 2020.

### **A Une organisation basée sur la prévention, l'analyse et la résolution des situations de risques psychosociaux**

Cette matière est éminemment humaine : elle n'est donc pas réductible à un cadre normatif ou à des grilles d'analyse.

Pour tenter d'en appréhender toute la complexité, le choix a été fait de concevoir une démarche spécifique, ambitieuse et complexe.

Celle-ci a été structurée au travers d'un plan de prévention dédié, de prises en charge rapides et efficaces des situations rencontrées, pour un traitement de qualité et l'animation d'un dialogue social de haut niveau, plutôt que par la rédaction d'un document risquant de s'avérer formel et peu pertinent, comme pourrait l'être par exemple un document unique propre au RPS.

Auparavant et dans les anciennes collectivités fusionnées cette thématique était

considérée à une échelle différente.

Les risques psychosociaux étaient mal identifiés et il n'y avait pas de service, ni de dispositifs dédiés à la détection des personnes en situation de mal-être, ainsi qu'à leur prise en charge.

Depuis la création de la Collectivité de Corse, un service spécifique en charge de « l'Animation, de l'analyse et de la prospective des risques psychosociaux » a ainsi été créé, avec à sa tête un responsable formé et certifié pour intervenir dans ce domaine.

Des procédures de saisine ont été élaborées et des communications régulières diffusées auprès des agents afin de promouvoir et de faciliter l'accès à ce dispositif.

Lorsqu'un agent rencontre des difficultés dans le cadre de son activité professionnelle, liées notamment à ses conditions de travail, il a plusieurs possibilités pour déclencher l'accompagnement de la cellule RPS :

- Il peut remplir un formulaire sur le site intranet de la Collectivité (dans le respect du RGPD) ;
- Il peut appeler la cellule directement au numéro indiqué également sur le site intranet de la Collectivité ;
- Il peut transmettre un mail à une adresse dédiée : [rps@isula.corsica](mailto:rps@isula.corsica) ;
- Il peut en faire part à sa hiérarchie, à un conseiller de prévention, à l'assistante sociale du personnel, le médecin ou l'infirmière de prévention ;

La saisine peut également être réalisée par un tiers s'il suspecte une situation de RPS, comme un collègue ou un encadrant.

Cette alerte déclenche systématiquement une intervention. Après un accompagnement et un premier diagnostic, la mission risques psychosociaux propose à l'agent une médiation, un dispositif ou des outils adaptés à sa problématique.

Elle peut émettre des préconisations à l'attention d'autres directions, par exemple la mise en œuvre d'une mobilité, d'une formation, d'un conseil juridique ou psychologique. Je vous rappelle que la cellule d'aide psychologique mise en place au début de la crise sanitaire est toujours active.

Une prestation de service a également été mise en place à travers l'intervention d'un cabinet de psychologues du travail pour accompagner cette mission dans la conception et la mise en œuvre de plans d'actions relatifs à la prévention de ces risques, ainsi que dans la prise en charge des situations rencontrées.

Dans cette même dynamique, une commission dédiée a été créée au sein du CHSCT afin de professionnaliser l'ensemble des acteurs et de donner une résonance particulière à cette thématique.

Pareille approche novatrice place la Collectivité de Corse en situation d'institution pionnière et innovante en la matière : un tel dispositif n'a été mis en œuvre que dans très peu de collectivités jusqu'à présent.

Sa mise en œuvre correspond à une volonté forte d'ériger cette thématique en priorité, et de la traiter de concert avec les partenaires sociaux.

Pour étayer cette approche nécessairement pluridisciplinaire, une formation de sensibilisation aux risques psychosociaux a été réalisée auprès des assistantes sociales du personnel qui participent à la commission RPS du CHSCT, ainsi qu'aux conseillers de prévention afin qu'ils puissent rendre compte de toute difficulté relevée.

Pour compléter ce dispositif, un plan de prévention primaire pour réduire le nombre des prises en charge curatives à la source sera déployé à destination de l'ensemble de l'encadrement de la Collectivité, au travers d'une formation à la détection des risques psychosociaux.

Cette formation sera prochainement délivrée aux Directeurs généraux adjoints, puis généralisée à l'ensemble de l'encadrement de la Collectivité et en premier lieu aux cadres de la Direction de la protection de l'enfance, eu égard aux difficultés rencontrées actuellement.

La Collectivité de Corse a donc choisi de développer une fonction partagée dans la gestion des risques psychosociaux qui peut se résumer par la reconnaissance de la problématique, l'organisation dédiée, la réactivité et le dialogue avec une communauté d'acteurs identifiée.

## **B Les éléments de bilan des trois dernières années en matière de risques psychosociaux**

En matière de suivi et de résultats communicables, le rapport trisannuel en matière de RPS qui sera présenté à la réunion du CHSCT le 15 avril prochain constitue un document de référence, même si en cette matière la prudence doit être de mise et le suivi sur des périodes longues privilégié pour tirer des enseignements valides dans la durée.

Il est néanmoins de poser un premier diagnostic.

Ce rapport sera bien évidemment présenté devant votre Assemblée après avis du CHSCT.

Il dresse le bilan des 3 années passées en matière de RPS.

Il confirme globalement que la Collectivité de Corse qu'en termes quantitatifs, les troubles psychosociaux identifiés restent en termes de volumétrie dans une fourchette basse (même si toute situation difficile est déjà en soi par principe inacceptable).

En effet, avec 176 agents pris en charge sur la période donnée, soit 59 agents en moyenne par an, nous sommes en présence d'une volumétrie qui n'est ni démesurée, ni alarmante pour une collectivité nouvelle issue d'une fusion, avec, au plan statistique, environ 1,3 % de l'effectif ayant déclaré un trouble RPS en moyenne par an, les signalements RPS se retrouvant dans l'ensemble des DGA.

Certains chiffres évoquent une exposition annuelle aux RPS d'au moins 10 % des

agents de la fonction publique (*Ministère de l'action et des comptes publics/Point stat. Février 2019*), chiffre confirmé dans le secteur privé, nous sommes donc en présence d'une problématique qui, selon les chiffres en notre possession, reste globalement limitée et diffuse.

La répartition des agents dans le temps est la suivante : 8 en 2018 (0,2 %), 113 en 2019 (2,5 %) et 55 en 2020 (1,2 %).

Si la hausse importante constatée en 2019 est en partie due à la promotion de notre dispositif et à la révélation de situations préexistantes ou qui méritaient d'être considérées, elle semble avoir trouvé sa source également dans les bouleversements organisationnels que nous avons connus.

Cependant, nous pouvons observer également une baisse en 2020 qui ne peut être uniquement imputée à la situation sanitaire.

En effet seuls les 3 mois du premier confinement ont été travaillés dans un mode extraordinaire qui aurait pu générer d'ailleurs des conséquences psychosociales importantes et pour lesquelles une cellule d'écoute RPS dédiée a été installée.

Cette baisse est principalement constatée pour deux types de problématiques fortement représentées en 2019 qui sont « l'ambiance conflictuelle au travail » (41 % des situations déclarées) et « l'inadéquation entre les objectifs et les moyens à disposition » (21 %).

Ces types de problématiques illustrent principalement des difficultés liées au changement de l'environnement et de l'organisation du travail et apparaissent de façon symptomatique lors de changements majeurs tels qu'une réorganisation ou une fusion.

La baisse constatée en 2020 avec 36 % des déclarations et moitié moins de situations prise en charge pour le premier item et 3,6 % pour le second, avec 92 % en moins de situations prise en charge, semble donc indiquer une stabilisation de l'environnement professionnel et de l'organisation du travail, ce qui est un indicateur globalement positif et encourageant.

Ces éléments de diagnostic doivent cependant être suivis dans le temps afin de confirmer leur tendance à la baisse.

En pareil cas, cela confirmerait que les impacts négatifs en termes de RPS de la fusion tendent à se résorber.

La gestion et le suivi de la crise sanitaire, au travers de la conception d'un plan de prévention ad-hoc, du plan de continuité de l'activité (PCA) de la Collectivité et la formation des acteurs, particulièrement dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), a démontré l'efficacité de notre organisation.

Nous avons su faire preuve d'agilité pour assumer ces contraintes en période de crise, sans dégrader l'activité de prévention classique au plus près des agents et de l'accompagnement quotidien des services.

A cette activité de prévention et de traitement des risques psychosociaux (RPS)



s'ajoute un travail en transversalité avec les autres directions de la Collectivité sur des sujets majeurs comme la réfection de bâtiments, les marchés d'équipements de protection individuelle (EPI), de défibrillateurs, une aide à la décision pour garantir la santé et la sécurité des agents et la mise en place de dispositifs réglementaires.

Enfin, il est important aussi de ne pas omettre l'action sociale en faveur du personnel qui joue aussi un rôle non négligeable dans le bien-être des personnels et dont le dispositif est fondé sur les axes suivants :

- affirmer et renforcer les principes d'équité en rendant l'action sociale accessible à tous les agents de façon équitable sur le territoire (situation financière, situation familiale,..) et de solidarité, favorisant les revenus les plus modestes,
- favoriser le lien social,
- améliorer les conditions de vie de ses agents, et leur donner les moyens de faire face aux aléas de la vie.

L'action sociale de la Collectivité de Corse se situe parmi les dispositifs les plus favorables en comparaison avec d'autres collectivités, tant dans la richesse des prestations et des accompagnements servis que du budget alloué.

Pour mémoire une enveloppe fermée de 9 100 000 €/an lui est dévolue depuis 2018 qui correspondait à la somme des budgets consacrés à l'action sociale par les 3 ex-collectivités, abondée de 800 000 € supplémentaires.

Ainsi, afin d'améliorer les conditions de vie de ses agents, et leur donner les moyens de faire face aux aléas de la vie, le service d'action sociale en faveur du personnel est constitué de 5 gestionnaires (2 Cismonte et 3 Pumonte) et de 3 assistantes sociales du personnel (1 Cismonte et 2 Pumonte).

Les gestionnaires étant garants des dispositifs pour améliorer les conditions de vie des agents (tickets restaurants, chèques cadeaux et vacances, diverses allocations, ...) et les assistantes sociales du personnel d'assister et d'accompagner les agents pour faire face aux aléas de la vie.

En 2019, 5 commissions d'attribution d'aides sociales pour le personnel se sont réunies pour 51 dossiers examinés et un montant d'aides attribué de 53 750 € ; en 2020 la Collectivité, malgré la crise sanitaire et afin d'être au plus près de ses agents, a tenu 7 commissions qui ont examiné 73 dossiers pour un montant d'aide attribué de 96 135 € (soit une augmentation de 43 % du nombre de dossiers et de 69 % du montant d'aides attribuées).

Au-delà du soutien financier, les assistantes sociales du personnel sont à l'écoute des agents afin de les accompagner, les assister et les aiguiller concernant toutes problématiques liées au travail.

Les éléments ci-dessus exposés démontrent donc que la gestion des ressources humaine et l'amélioration des conditions de travail des fonctionnaires et agents de la Collectivité de Corse sont pour moi une priorité, déclinée tant en termes budgétaires qu'organisationnels et de politiques publiques.

Les décisions politiques sectorielles mises en œuvre à ce titre participe d'une vision

globale et fédèrent l'ensemble des parties prenantes de la Collectivité autour d'une préoccupation commune, que ce soit les agents, concernés au premier chef, ou les responsables désignés pour assumer les compétences déléguées, comme les représentants mandatés au sein des instances consultatives dédiées par les personnels et par votre Assemblée.

Ce travail accompli collectivement en matière de gestion des personnels durant les trois années passées reflète la volonté de placer les agents au cœur de notre considération attentive, et de traiter chaque situation avec une diligence maximale, dans le cadre des principes fondateurs d'égalité de traitement, de transparence et d'équité.

Et en rappelant aussi, de façon tout aussi claire, qu'être agent ou fonctionnaire de la Collectivité de Corse implique des droits, mais aussi des devoirs, les premiers devant élargis et respectés, les autres pleinement assumés.

Parce que les ressources humaines constituent à l'évidence un atout majeur de notre Collectivité, nous devons continuer à améliorer nos dispositifs et permettre à chaque femme et chaque homme qui travaille pour cette institution de se sentir reconnu et valorisé dans ses compétences, mais aussi fier et heureux de travailler au service de la Corse, des Corses, du service public et de l'intérêt général.