

## **Appel à projet**

### Démarche de prévention des RPS dans un établissement du groupe La Poste

---

## **CONTEXTE**

### [Le projet national du Groupe La Poste, en partenariat avec l'Anact ...](#)

La Poste souhaite construire une démarche permettant de prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans toutes les entités et contribuer ainsi à la qualité de vie au travail des salariés du groupe La Poste.

Ce projet, qui vise à renforcer la conception et la mise en œuvre des plans de prévention des risques psychosociaux et d'outiller les acteurs, est réalisé en partenariat avec l'Anact (Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail).

La démarche sera construite en plusieurs étapes avec des entités opérationnelles représentatives de chaque branche du groupe La Poste.

Le travail avec l'Anact associant l'ensemble de son réseau des Aract se décompose en 3 phases :

- Phase 1 : un retour d'expérience fondé sur l'identification et l'évaluation de l'existant sur 7 sites
- Phase 2 : l'accompagnement opérationnel et individuel de 7 sites pilotes
- Phase 3 : plusieurs groupes d'expérimentation inter établissements.

Ces interventions sont pilotées et financées par la DRH Groupe.

La Commission Nationale Santé Sécurité au Travail de La Poste est associée à ce projet.

### [... La déclinaison en région Paca](#)

La région Paca s'inscrit dans ce projet national en participant à la phase 2 du projet (accompagnement opérationnel et individuel de sites pilotes).

Un premier site a été retenu pour bénéficier d'un accompagnement opérationnel pour la mise en place d'une démarche de prévention des RPS. Il s'agit d'un site situé dans le département des Bouches-du-Rhône, dont l'équipe est composée d'une trentaine de salariés.

L'intervention pourra également être engagée auprès d'un second site, également situé dans les Bouches-du-Rhône.

L'Aract Paca sollicite l'appui d'un consultant pour réaliser cette (ces) interventions.

## Présentation de l'Aract Paca:

L'Aract Paca est une association loi de 1901 à Conseil d'Administration paritaire appartenant au réseau Anact-Aract (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail – Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Dans le cadre du décret du 31 juillet 2015 relatif aux missions et au fonctionnement de l'Anact et de son réseau, L'Aract Paca poursuit une mission d'intérêt général centrée sur l'amélioration des conditions de travail dans la région Provence Alpes Côte d'Azur. Les engagements mutuels entre l' Anact et l'Aract Paca sont contractuellement définis dans une Charte de Réseau annexée au Contrat d'Objectif et de Performance conclu entre l'Anact et l'État (Ministère du travail). L'Aract Paca, exerce à ce titre, par convention, la mission de service public de l'Anact.

Les missions de l'Aract Paca contribuent à valoriser la prise en compte de l'organisation du travail et des conditions de travail des salariés dans les démarches de changement des entreprises, étendues à un appui en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels (loi de modernisation sociale du 17/01/2002).

Les actions de l'Aract Paca, programmées annuellement, ont pour finalité de créer régionalement avec les partenaires sociaux une dynamique d'action et de réflexion, partant de l'expérimentation en entreprise et débouchant sur la diffusion de connaissances, de pratiques et de méthodes à travers différents réseaux.

Pour les entreprises et les salariés, l'ancrage paritaire des intervenants de l'Aract Paca donne une garantie de neutralité dans les différentes prestations réalisées, conformément à la charte de déontologie du réseau Anact-Aract. Ceci les différencie des consultants qui travaillent en priorité pour le bénéficiaire direct de leur prestation.

Pour les entreprises et les salariés, l'ancrage paritaire des intervenants de l'Aract Paca donne une garantie de neutralité dans les différentes prestations réalisées, conformément à la charte de déontologie du réseau Anact - Aract (Charte en annexe). Ceci les différencie des consultants qui travaillent en priorité pour le bénéficiaire direct de leur prestation.

## **LA DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT**

### Objectif de la démarche :

Au niveau national, l'objectif est de construire une démarche de prévention des risques psychosociaux à partir des expérimentations locales, des retours d'expérience et des résultats obtenus au sein des sites pilotes.

Au niveau local, il s'agira, au sein du site ou établissement, d'expérimenter des modalités de travail permettant :

- d'identifier et de prioriser les situations à risque psycho-social
- de prioriser et mettre en place des actions adaptées en lien avec le CHSCT en s'appuyant notamment, sur les résultats du baromètre ou questionnaire de satisfaction

Le bénéficiaire pour l'établissement qui participe aux travaux : un appui opérationnel dans la définition du plan d'actions en concertation avec le CHSCT.

### Contenu de la démarche :

L'intervenant accompagne l'établissement dans la construction de sa démarche de prévention des RPS et l'élaboration d'un diagnostic partagé.

La méthodologie d'intervention attendue se base sur les méthodes et outils du réseau Anact-Aract.

10 jours d'accompagnement sont prévus pour cette mission (temps de travail hors site compris) qui comprend les phases suivantes :

- cadrage de la démarche : présentation en CHSCT, présentation à l'équipe, aide à la constitution du comité de pilotage
- appropriation de la démarche par le comité de pilotage : sensibilisation sur la prévention des RPS, définition des phases et outils, communication interne
- réalisation d'un diagnostic RPS : incluant l'analyse des données et centré sur les situations de travail
- co-construction d'un plan d'actions : validé par le comité de pilotage et présenté en CHSCT
- définition des modalités de pérennisation de la démarche (suivi, évaluation et mise à jour du plan d'actions) et des modalités de communication interne sur la démarche

L'intervenant s'attachera à réaliser une évaluation participative de la démarche de l'établissement.

### Intervention attendue du consultant:

L'Aract sollicite l'intervention d'un consultant pour réaliser l'accompagnement d'un site situé dans les Bouches-du-Rhône. L'accompagnement pourra être renouvelé sur un second site.

L'accompagnement proposé respecte :

- le cahier des charges défini avec la Groupe La Poste (décrit ci-dessus),
- les principes d'intervention du réseau I3R ( <http://www.actmediterranee.fr/Risques-Psy/> )
- la charte de déontologie du réseau Anact-Aract (en annexe).

Le consultant participe à la coordination et au pilotage du projet, à travers des temps d'échanges avec ses interlocuteurs au sein du réseau Anact-Aract, en amont, pendant et après l'intervention, afin de :

- vérifier l'adéquation de la démarche proposée avec les engagements du partenariat entre le Groupe La Poste et l'Anact
- faire remonter les informations relatives à l'intervention, tant du point de vue des modalités de pilotage que du contenu et des thèmes abordés.

L'intervention du consultant et sa coordination avec l'Aract permettent d'alimenter le projet global (pilotage national) dont les enjeux sont les suivants :

- la réingénierie des outils et méthodes de prévention RPS/QVT du groupe La Poste
- l'harmonisation des pratiques de prévention des RPS au sein d'un groupe aussi diversifié que celui de La Poste
- le traitement en situation des freins systémiques à la prévention

Ainsi l'intervenant veille à respecter le cadre défini par les pilotes de projet au sein du réseau Anact-Aract, notamment en termes d'harmonisation des rendus (délais, formes), de cohérence de posture, de respect des délais.

Pour se faire, l'intervenant bénéficiera de l'appui des pilotes de projet au sein du réseau Anact-Aract.

### Durée et amplitude :

10 jours d'accompagnement sont prévus, temps de travail hors site compris.

L'accompagnement comprend 3 phases :

- analyse de l'existant
- accompagnement à la mise en place de la démarche de prévention des RPS,
- évaluation de la démarche et de ses résultats

L'accompagnement débutera en février 2019 et se déroulera tout au long de l'année 2019 (phases 1 et 2 : 1<sup>er</sup> semestre ; phase 3 : jusqu'au second semestre).

### Livrables :

A l'issue de l'intervention, l'intervenant transmet à l'Aract Paca :

- une description précise de la démarche, intégrant une évaluation des freins et leviers identifiés,
- le rapport d'analyse de l'existant, intégrant les situations problèmes étudiées,
- les supports d'animation,
- les livrables transmis à l'entreprise (diagnostic, plan d'actions, etc.),
- la synthèse de l'évaluation

## DOSSIER DE CANDIDATURE

Pour répondre à cet appel d'offres, nous vous remercions de bien vouloir adresser par mail votre proposition à l'**Aract Paca**, à :

Johanna SEREE : [j.seree@anact.fr](mailto:j.seree@anact.fr)

Votre réponse est attendue **avant le 14 janvier 2019**

Le choix du prestataire sera soumis à la validation du client final.

## CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATURES

### 1. Qualité de la proposition

- adéquation entre les objectifs du cahier des charges et les contenus proposés
- respect de la méthode d'intervention RPS du réseau Anact - Aract

### 2. Moyens humains mis à disposition

- expérience et qualification du consultant sur le thème de la prévention des RPS
- connaissance des entreprises de services et expériences auprès du Groupe La Poste

### 3. Prix de la prestation

### 4. Indiquez les particularités éventuelles de votre dossier.

## Charte de déontologie du réseau Anact-Aract

### Préambule

Annexe 1

La charte de déontologie du Réseau Anact-Aract est appliquée par les salariés du Réseau et les consultants agissant au nom du Réseau, après approbation par les Conseils d'Administration qui sont garants de sa mise en œuvre.

Pour ce faire, les Conseils d'Administration seront informés régulièrement des demandes qui sont faites aux structures du Réseau ainsi que du contenu des interventions réalisées.

### Principes généraux

- L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et les Associations Régionales du Réseau Anact-Aract s'engagent à contribuer, par leurs actions, à l'amélioration des conditions de travail des salariés et à l'efficacité des entreprises et autres organismes dans lesquels elles interviennent.
- Elles mettent leurs compétences au service de l'évolution des organisations et du développement professionnel des salariés tout en favorisant l'expérimentation de solutions innovantes.
- Elles s'efforcent à ce que l'ensemble des acteurs de l'entreprise bénéficient de l'expertise qu'elles mettent en œuvre de manière neutre et impartiale dans les actions qu'elles conduisent.
- Elles s'engagent à conduire des actions qui présentent un caractère d'utilité pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

## **Intervention**

- Elles n'interviennent dans des entreprises qu'à la suite d'une demande circonstanciée des directions de celles-ci, en s'assurant que les représentants du personnel en sont informés et seront associés à l'action.
- Elles conduisent leurs actions sous des modalités appropriées à la demande qui leur est faite.
- Elles informent les acteurs de l'entreprise de l'action qu'elles auront à conduire et recherchent, en les associant, leur accord pour définir son contenu.
- Elles s'emploient à ce que la démarche retenue pour l'intervention s'effectue dans le respect de l'autonomie des acteurs du dialogue social.
- Elles s'engagent à recueillir l'expression de l'ensemble des points de vue afin que les acteurs de l'entreprise parviennent à élaborer des solutions satisfaisantes tenant compte de la diversité des intérêts en présence.
- Elles s'engagent à ce que préalablement à l'intervention, les conditions de l'information relative à la réalisation du diagnostic, à sa restitution et au suivi des actions soient préalablement définies avec le chef d'entreprise et les représentants du personnel.

## **Communication**

- Elles veillent à diffuser le plus largement possible les résultats des expériences qu'elles conduisent pour qu'ils soient utilisables dans les situations les plus diverses, en respectant strictement les règles de la confidentialité.
- Elles s'engagent à ce que les actions qu'elles conduisent ne nuisent pas aux intérêts des personnes ou des entreprises et ne divulguent les informations recueillies au cours de ces actions qu'avec leur accord express.

## **Relation avec les consultants**

- Elles s'engagent à ne pas faire concurrence déloyale aux cabinets de conseil et font en sorte qu'il y ait égalité de traitement entre ces cabinets.
- Elles font respecter les principes de cette charte par les cabinets de conseil lorsque ces derniers agissent au nom du Réseau Anact-Aract. Les conditions dans lesquelles il est fait appel aux consultants qui travaillent pour le compte du Réseau seront soumises aux Conseils d'Administration et un bilan sera fait au moins une fois par an.