

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

quels enjeux
et quelle réalité
dans le travail



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



quels enjeux et quelle réalité dans le travail ?

Entre manque d'information et incompréhension, les employeurs peuvent être démunis face aux Risques Psychosociaux (RPS).

L'expression peut faire peur.

On l'assimile à quelque chose de subjectif (fragilités personnelles, problème de comportements...) et donc liée à des circonstances extérieures au travail.

Mais les RPS sont en lien étroit avec les situations de travail permettant ainsi de trouver des leviers d'actions.

Nous vous proposons un panorama des dernières informations sur les RPS relayées par les organismes de références sur cette question que sont le ministère du Travail, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAF), l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), la CARSAT, l'INRS, la CNRACL-FNP et le CNFPT...

Un contexte de travail fluctuant et mouvant

Depuis une trentaine d'années, des changements importants sont constatés dans le monde du travail, n'épargnant pas les collectivités territoriales. Leur structure subit une modification profonde, accélérée par les réformes territoriales, et s'accompagne de changements dans les organisations. Le travail s'intensifie. Il change avec l'introduction des nouvelles technologies. Et les contraintes dans les collectivités sont de plus en plus importantes : exigence des publics sur la qualité des services, évolution et transferts des compétences des collectivités territoriales, diminution des budgets, exigences environnementales...

Ces transformations importantes dans les collectivités et dans les organisations ont par voie de conséquence des répercussions sur le travail et les travailleurs pouvant être positives mais aussi négatives.

Les salariés ont aujourd'hui davantage d'autonomie et de responsabilités ; mais ils rencontrent aussi plus de contraintes liées à l'urgence, à la multiplication des consignes, à des organisations complexes, à la pression du client ; ils sont davantage confrontés au poids de la charge mentale, cognitive et psychique.

L'ambivalence au rapport au travail, source de plaisir et de souffrance, n'a donc fait que s'accroître.

Réf. ANACT introduction - La démarche ANACT de prévention des risques psychosociaux

2

Les risques psychosociaux : qu'est-ce que c'est ?

Les risques psychosociaux sont **multifactoriels**. Leurs impacts sont différents d'un individu à l'autre, mais aussi dans le travail et le fonctionnement des collectivités. Ce qui accentue la difficulté à bien les appréhender. Malgré tout, certaines régions comme l'Alsace ont approfondi le sujet pour ainsi pouvoir illustrer son impact.

Les conséquences :

→ Des conséquences importantes tant pour les personnes que pour la société

Une atteinte à la santé des individus...

Les risques psychosociaux ont des effets délétères sur la santé à la fois physique et mentale des travailleurs. Par leurs liens avec les maladies cardio-vasculaires, les troubles musculo-squelettiques ou les pathologies mentales (dépression, anxiété), les risques psychosociaux se révèlent être un enjeu majeur en termes de santé publique. Les atteintes à la santé mentale sont, en région Alsace, la deuxième cause de maladie à caractère professionnel, derrière les troubles musculosquelettiques, et sont une cause fréquente de motif d'inaptitude au poste de travail.

... qui impacte aussi fortement la santé de l'entreprise.

On peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons, etc.), une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise...

Réf. travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/PRST2_rps-2012_30-04VF.pdf

Ce qui fait qu'un risque est psychosocial n'est pas sa manifestation, mais son origine. Il faut donc d'emblée distinguer le **trouble psychosocial**, c'est-à-dire la manifestation, du **risque psychosocial**, qui fait référence aux facteurs pouvant conduire aux troubles.

Les facteurs de risques :

Si tout le monde s'accorde à souligner la plurifactorialité des RPS qui caractérisent à la fois l'organisation du travail et les relations interindividuelles, il est important de rappeler que les facteurs à l'origine des RPS sont connus et mis en évidence par une littérature scientifique foisonnante. Michel GOLLAC (sociologue du travail) et Marceline BODIER (statisticienne à l'INSEE) ont rédigé, en 2011, un rapport (1) présentant l'ensemble des facteurs sur les risques psychosociaux référencés dans la littérature relative à ce sujet à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Ils y distinguent des familles :

- L'intensité du travail et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- Le manque d'autonomie décisionnelle et de marge de manœuvre,
- La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail,
- La souffrance éthique,
- L'insécurité de la situation de travail.

(1) Rapport du collège d'experts sur le suivi des risques psychosociaux au travail.

Les RPS dans la fonction publique et les collectivités

→ Les services publics, des organisations comme les autres

Une approche purement empirique des services publics permet d'affirmer que la question des "risques psychosociaux" ne leur est pas étrangère, ces derniers ne constituant pas une sorte de havre dont les activités et les personnels seraient à l'abri des problèmes et difficultés que les autres organisations ont rangés dans la catégorie RPS.

réf. cdc.retraites.fr/IMG/pdf/rapport_rps_sciences_po_bordeaux_juin_2013.pdf

3

L'action pour les employeurs

Les employeurs publics et privés ont **une obligation légale de résultat** dans la protection de la santé physique et mentale de leurs salariés conformément aux règles définies dans le Code du Travail (livres I à V de la 4e partie). Dans le prolongement de l'accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, un nouveau protocole, signé le 22 octobre 2013, porte sur la prise en compte des risques psychosociaux au même titre que tous les risques professionnels.

En 2014, le protocole d'accord sur la prévention des RPS prévoit d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS et de l'intégrer au document unique.

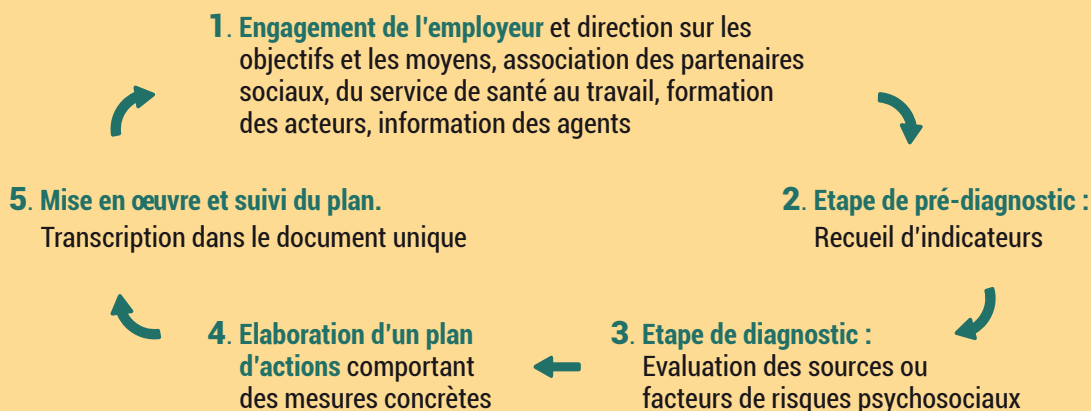
Gage de réussite, ce travail doit se faire en concertation avec les agents et les instances représentatives du personnel par l'intermédiaire du CHSCT.

→ La démarche de prévention

La méthodologie d'une démarche de prévention des risques psychosociaux se construit à partir d'étapes qui ont chacune leur importance et doivent être adaptées aux caractéristiques et à la taille de chaque collectivité.

Si la démarche est engagée « à chaud » sur une situation de risque avérée, elle devra prendre en compte la nécessité d'apporter une réponse adaptée au contexte particulier avant de revenir à la démarche globale exposée ici.

On peut distinguer les 5 étapes suivantes :



Les RPS sont un risque professionnel « comme les autres » et doivent, à ce titre, être intégrés dans le document unique d'évaluation des risques. C'est pourquoi il faut adapter la démarche au contexte local et à l'expérience de la collectivité en matière de prévention.

L'enjeu est alors d'intégrer la prévention des RPS dans des processus ou lieux de débat et d'échange pouvant déjà exister au sein de la collectivité. In fine, il est possible que cette prévention s'avère structurante pour la politique RH.

Les mesures à prendre peuvent dépasser le champ de la santé au travail : développement des compétences, formation, agencement des locaux...

Réf. Prévention des RPS : une approche pragmatique – la gazette – Publié le 01/07/2015

4 Au-delà de l'obligation... changer de regard sur le travail

Mener une démarche de prévention n'est pas « montrer du doigt » des personnes ou une catégorie d'agents. L'analyse doit mettre l'accent sur le travail et la manière dont il se fait.

Le travail effectué dans des conditions adéquates est un facteur de santé et de réalisation personnelle.

Et pour faire un travail de qualité, il faut être en « bonne » santé.

→ Remettre le travail au centre du débat

L'accord gagne à intégrer des modalités qui remettent le travail au centre du débat, et plus particulièrement ses conditions de réalisation et d'évaluation. Dans un contexte où les difficultés concrètes rencontrées dans l'activité sont de moins en moins dites ou entendues, des espaces permettant l'expression des salariés sur leur propre travail doivent être recherchés.

Réf. ANACT - Repères pour la négociation d'un accord RPS – Publié le 15/03/2010

Pour plus de renseignements,
nous contacter :

Conseil, hygiène et sécurité au travail : 02 96 58 24 83
Mail. prevention@cdg22.fr



Centre de Gestion
Eleusis 2

1, rue Pierre et Marie Curie
BP 417 - 22194 Plérin Cedex

Tél. 02 96 58 64 00
Fax 02 96 58 63 63

E-mail : cdg22@cdg22.fr
Site : www.cdg22.fr