



LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



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

Les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique pour les agents : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, troubles musculo squelettiques, maladies cardiovasculaires... Dans le service public concerné, ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes, des accidents du travail, une baisse de la qualité du service rendu... C'est pour ces raisons qu'il est important de considérer les risques psychosociaux comme des risques à part entière, de les évaluer pour les intégrer dans le document unique et de mettre en œuvre un plan d'actions.

REFERENCES JURIDIQUES :

- Les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du **Code du Travail** précisent en la matière les obligations de sécurité et de prévention des risques professionnels, auxquelles sont soumis les employeurs. Les principes généraux de prévention présentés dans l'article L 4121-2 du Code du Travail doivent être mis en œuvre,
- **L'accord du 20 novembre 2009** sur la santé et la sécurité au travail s'est attaché à organiser le développement d'une véritable **culture de prévention des risques psychosociaux** dans les trois versants de la fonction publique.
- **L'accord cadre du 22 octobre 2013** signé par huit organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs de la fonction publique. En application de cet accord, chaque employeur public doit élaborer **un diagnostic RPS qui devra être intégré dans le document unique**, celui-ci devra être suivi **d'un plan d'action de prévention des RPS élaboré au plus tard en 2015**.
- **La Circulaire du 20 mars 2014** explicite l'obligation de mise en œuvre du **plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux** dans les trois fonctions publiques.

QUE RECOUVRE LE TERME « RISQUES PSYCHOSOCIAUX » :

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents :

- **Du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face,
- **Des violences externes** : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à la collectivité,
- **Des violences internes** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés à l'intérieur de la collectivité.

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. L'évaluation des risques psychosociaux passe donc par l'identification et l'évaluation des facteurs de risque de stress, de violences externes et de violences internes.

LA NECESSAIRE PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DOCUMENT UNIQUE) :

En application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013, **chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici fin 2015**.

Ces plans de prévention reposeront sur une **phase de diagnostic** associant les agents et **qui devra être intégrée dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**.

Le **CHSCT sera associé à chaque étape** de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan de prévention.

FORMER LES AGENTS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Il est nécessaire de former les différents acteurs de la prévention à la prévention des RPS. Les assistants et conseillers de prévention sont tout particulièrement concernés, par le fait qu'ils peuvent être, notamment, en charge de l'élaboration du document unique et à ce titre, avoir à analyser et intégrer le diagnostic RPS dans ce document.

Les agents, dès leur entrée doivent être formés à la santé et à la sécurité au travail. Une sensibilisation aux RPS devra y être consacrée. Les encadrants devront également être formés à ce type de risque.

Les membres du CHSCT bénéficient d'une formation aux risques psychosociaux de deux jours, en sus de la formation de cinq jours dont ils bénéficient obligatoirement au cours de leur mandat. Ceci dans le but que les membres du CHSCT puissent être en mesure de jouer pleinement leur rôle dans l'élaboration des plans de préventions des risques psychosociaux, dès la phase de diagnostic.

QUELLES ACTIONS DE PREVENTION METTRE EN PLACE ?

Prévenir les RPS implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de **l'organisation du travail**, des **relations sociales au travail** ou des **conditions d'emploi**. La démarche de diagnostic des facteurs de risque est le point de départ de toute prévention. **En matière de RPS, comme pour l'ensemble des risques professionnels, elle se formalise dans le document unique d'évaluation des risques professionnels**. Ce diagnostic, qui doit reposer sur une démarche participative **intégrant les agents, permet ensuite la définition d'un plan de prévention des RPS en lien avec le CHSCT**.

La prévention comporte plusieurs facettes : en amont de la manifestation des RPS (**prévention primaire**), en accompagnement face à des situations à risque (**prévention secondaire**) voire en gestion d'une situation de crise (**prévention tertiaire**).



LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



La prévention primaire est essentielle car elle vise à supprimer le risque à la source par le biais d'une réflexion sur l'organisation du travail notamment. Si la prévention est l'affaire de tous, il est de la responsabilité des chefs de service, chefs d'établissement et autorité territoriale, de veiller à ce que des actions concrètes permettant de traiter les risques à la source soient mises en œuvre.

COMMENT EVALUER ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (CES ELEMENTS D'AVANTAGE DETAILLES FERONT L'OBJET D'UNE AUTRE FICHE PRATIQUE) :

⇒ **1^{ère} étape, le diagnostic : identifier les facteurs de risques et évaluer leur niveaux :**

Pour cela, six dimensions sont prises en compte :

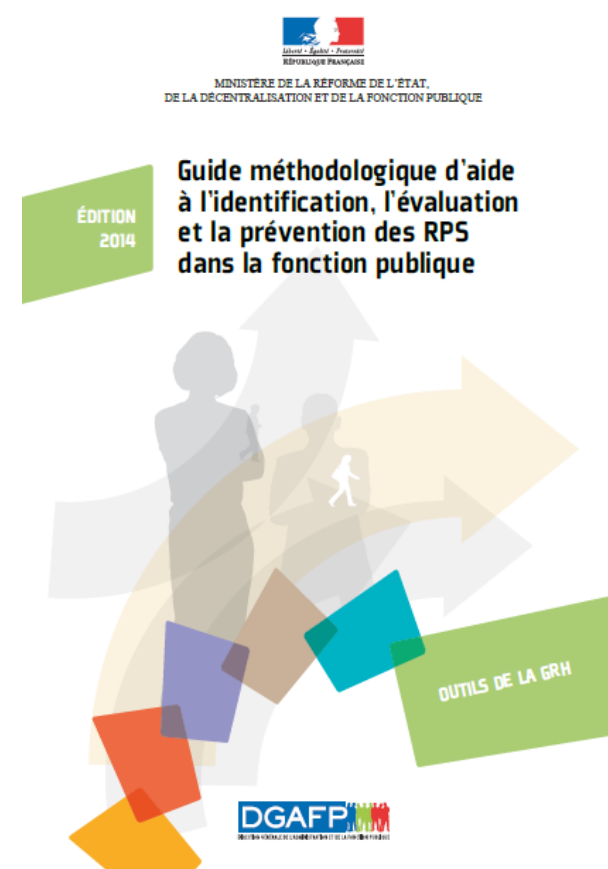
- Les exigences de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- L'autonomie et les marges de manœuvre,
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité socio économique.

Pour préparer le diagnostic, il est nécessaire de :

- Déterminer des indicateurs :
Ceux-ci peuvent être de plusieurs ordres à savoir :
 - des indicateurs de perception (qui sont subjectifs),
 - des indicateurs de fonctionnement comme l'absentéisme, le temps de travail, les mouvements de personnel, les relations sociales, l'organisation du travail,
 - des indicateurs de santé au travail (accidents de travail, taux de fréquence, de gravité, pathologies en lien avec les RPS, activité du service de santé au travail, ...)
- Faire le choix des méthodes :
Il peut s'agir :
 - d'entretiens,
 - d'observations,
 - de questionnaires,...
- Analyser le contenu des informations récoltées,
- Restituer un diagnostic.

⇒ **2^{ème} étape : mise en place de politiques de prévention et de plans d'actions :**

- Elaborer un plan d'actions,
- Communiquer autour de la démarche projet,
- Evaluer la démarche et le plan d'actions.



DOCUMENTS D'AIDE :

- Circulaire du 20 mars 2014 et documents annexés :
- La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, « Les essentiels » (ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique), édition 2014 ;
- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique, « Outils de la GRH » (ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique), édition 2014 ;
- Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux, « outils de la GRH » (ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique), édition 2014 ;
- Référentiels de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique, « outils de la GRH » (ministère de la réforme de l'état, de la décentralisation et de la fonction publique), édition 2014.