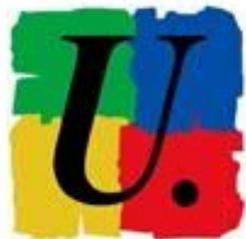




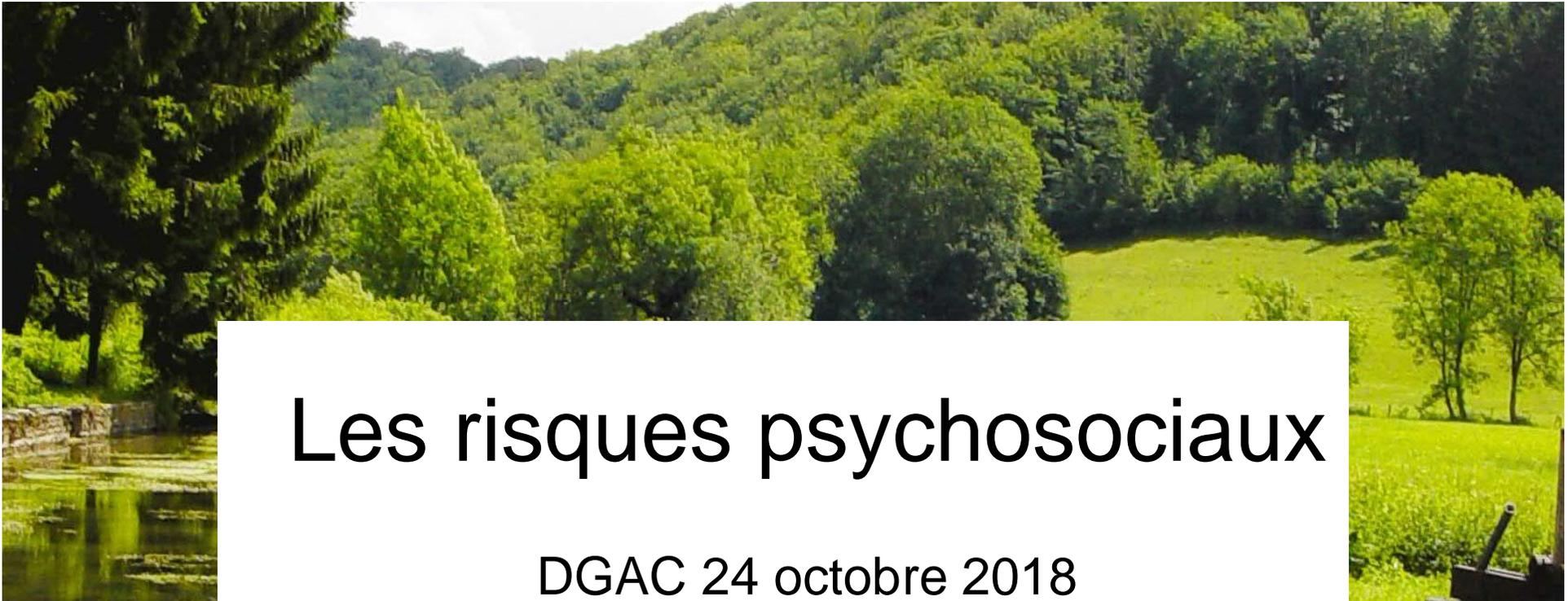
Syndicat national de l'environnement



F.S.U.
MTES - MCT



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
INTERMINISTÉRIEL DES TERRITOIRES
DE L'AGRICULTURE ET DE LA MER

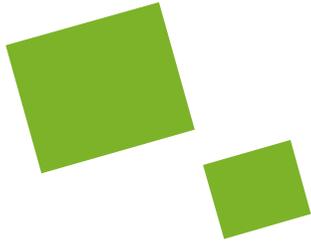


Les risques psychosociaux

DGAC 24 octobre 2018



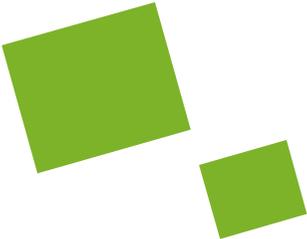
Les RPS



Ils regroupent

- 1- le stress au travail :
 - le déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face,
- 2- les violences externes
 - insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre de son travail par des personnes extérieures à l'entreprise), et
- 3- les violences internes
 - harcèlements sexuel ou moral, conflits exacerbés).

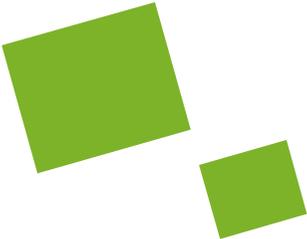




Données quantitatives

- **En France** selon l'INRS:
 - **1 à 1,4 % de la population active** (220 500 à 334 000)
 - **Coût social** = 830 millions à 1,6 milliards d'euros (absentéisme, pertes de productivité, frais médicaux directs)
- Selon une étude de la CNAM : **20% des patients arrêtés pour plus de 3 mois** vivraient une situation de conflit dans leur entreprise

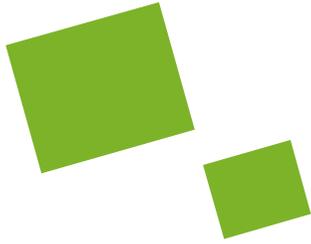




Données quantitatives

- Dans l'**Union européenne**:
 - 41 millions de salariés seraient concernés
 - Coût = 20 milliards d'euros par an
- En 1999, Agence européenne pour la sécurité au travail :
 - stress au travail => 50 à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues

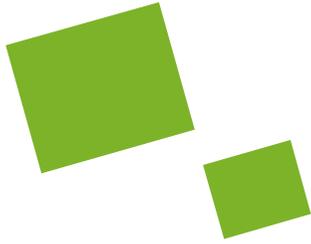




Définitions

- selon SELYE
- selon LABORIT
- selon KARAZEK
- selon SIEGRIST
- selon LAZARUS





Pour le « père » du stress « sans stress, il n'y aurait pas de vie »

En effet, ce que Hans Selye a défini, au milieu des années 1930, comme «**Syndrome général d'adaptation**» ou «**stress**», ...

... est l'ensemble des réactions de l'organisme face à l'agression d'agents extérieurs;

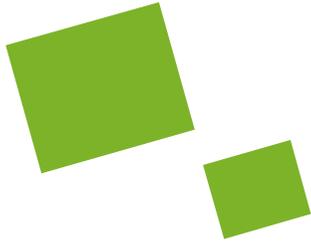
Ce sont des mécanismes d'adaptation aux changements

Stress normal, positif et négatif

Limites physiologiques : la « normalité » varie d'un individu à l'autre, particulièrement pour la souffrance mentale

Hans SELYE

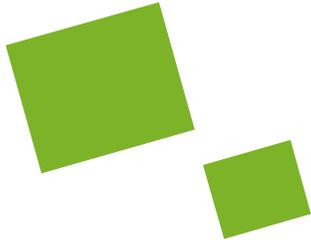




Laborit

- Réaction de survie face à un danger
- Sécrétion adrénérgique pour fuir ou combattre
- L'impossibilité de fuir est source de souffrance

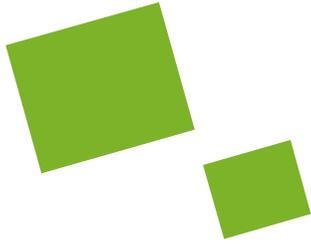




KARAZEK

- se caractérise par un déséquilibre entre:
une faible **a**utonomie décisionnelle
et des **s**ollicitations psychologiques importantes.
- A la fin des années 80, le concept de soutien social
au travail a été ajouté au modèle de Karasek.
= ensemble des interactions sociales utilitaires
disponibles au travail, tant de la part des collègues
que des supérieurs hiérarchiques.

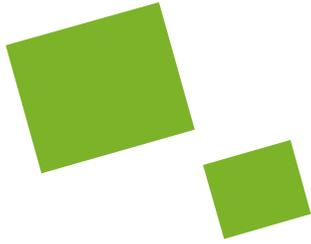




SI~~E~~GRIST

- se caractérise par une combinaison d'efforts élevés provenant:
 - soit des exigences du travail,
 - soit d'un «surinvestissement ».
- Associé à de faibles récompenses (trois formes principales):
 - un salaire insatisfaisant,
 - le manque d'estime et de respect au travail,
 - la faible sécurité de l'emploi et les faibles opportunités de carrière.

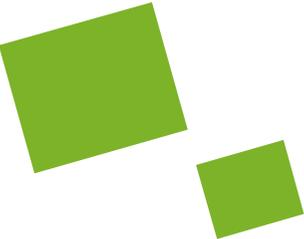




LAZARUS

- Interactions complexes entre :
l'organisation, l'individu, les groupes
et les conséquences du stress pour le système et les individus.
 - C'est la transaction entre l'individu et la situation qui détermine les processus cognitivo-émotionnels du stress.
 - L'individu peut développer des stratégies actives pour faire face (notion de coping) .
- Le stress résulte d'un écart :
entre les capacités d'une personne et les exigences de sa tâche
et d'un écart entre les besoins d'une personne et les capacités d'une organisation à les satisfaire.
- Ce modèle introduit l'idée d'une confrontation dynamique et évolutive entre l'individu et la situation de travail.

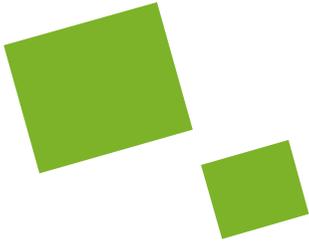




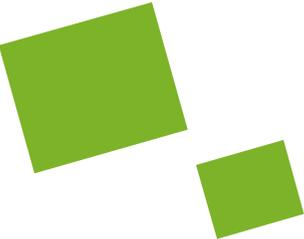
Agence
Européenne
pour la
Sécurité et la
Santé au
Travail

le stress "survient lorsqu'il y a déséquilibre entre...
...la perception qu'une personne a des **contraintes** que
lui impose son environnement...
...et la perception qu'elle a de ses propres **ressources**
pour y faire face.
Bien que le processus d'évaluation des contraintes et
des ressources soit d'ordre **psychologique**,...
...les effets du stress ne sont pas uniquement de nature
psychologique.
Il affecte également la santé **physique**, le bien-être et
la productivité. »



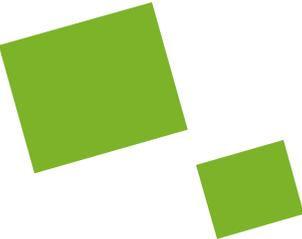


- Si les capacités « relatives » d'adaptation sont insuffisantes, apparaîtront des phénomènes pathologiques
- Pour le travail physique
 - hyper sollicitation des capacités (chaîne)
 - Diminution des capacités : Âge et sédentarité
- Pour le travail mental
 - L'hyper-sollicitation est nocive (burn-out, harcèlement ...)
 - L'hypo-sollicitation « imposée » aussi (emploi sous qualifié harcèlement...)
- Sur le long terme.....en cas de persistance du stress, risque accru :
 - de maladies cardiovasculaires (coronaropathies...)
 - de dépressions...



Recensement des symptômes engendrés

- Maux de tête, douleurs musculaires ou articulaires,
- Troubles du sommeil, de l'appétit ou de la digestion,
- Sensibilité et nervosité accrues
- Crises de larmes ou de nerfs,
- Angoisse, excitation, perturbation de la concentration,
- Modification des conduites alimentaires, addictions,
- Comportements violents ou agressifs, isolement social...



L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.
- Des actions de formations et d'informations.
- La mise ne place de moyens et d'organisations adaptés.

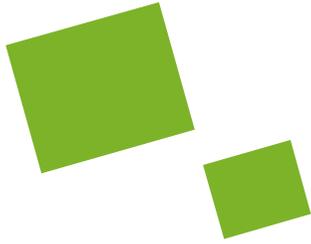
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il y a donc une obligation (de RESULTATS) pour l'employeur de combattre les organisations de travail pathogènes et délétères.

Responsabilité personnelle civile et pénale
De l'employeur, chef de service, encadrement, agent

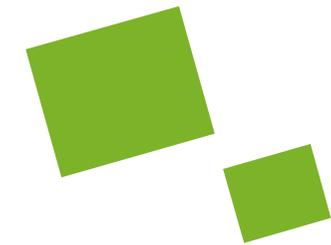
Code du
travail
L 4121-1





Principes
généraux
applicables au
RPS
Article L 4121-2
du code du
travail

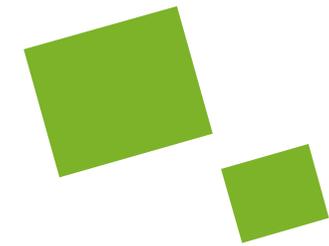
1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production en vue notamment de supprimer le travail monotone et le travail cadencé
5. Tenir compte de l'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux
7. Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral
8. Prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de prévention individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs



Le stress au
travail :
Les accords

- La directive-cadre 89-39 :
Tous les employeurs ont l'obligation légale de protéger la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs.
- Accord cadre européen au travail (8 octobre 2004)
- Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 (transposition européen imposée à l'employeur)

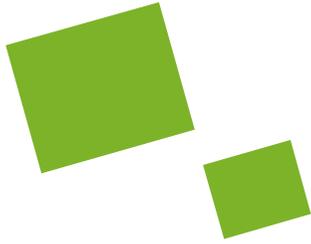




Préventions des RPS dans la Fonction Publique

- Accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique 20 novembre 2009
- Protocole d'accord prévention RPS dans la fonction publique 22 octobre 2013
- Circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014
- Instructions du MEDDE et MLET du 19 août 2014

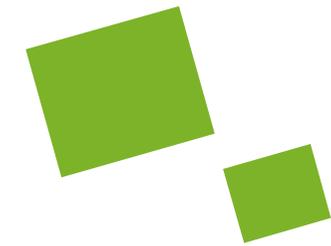




Instructions
ministérielle
Engagement
MEDDE -
MELT

1. Veiller à l'adéquation entre les missions et les moyens
2. Avant toute réorganisation, réaliser une étude d'impact incluant un volet RH
3. Intégrer la dimension « condition de travail » dans les actes de gestion
4. Donner du sens à l'activité de chaque agent





Déclinaison
des
engagements
dans la
gestion de
proximité

- Objectif 1 : Organiser le management de la prévention des RPS
- Objectif 2 : Intégrer l'évaluation des RPS dans le document unique
- Objectif 3 : Renforcer le dialogue social



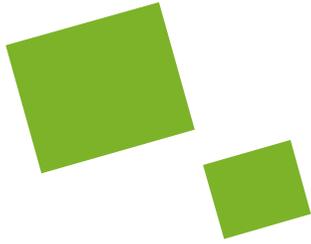
Syndicat
national de
l'environnement



F.S.U.
MTES - MCT



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE
INTERMINISTÉRIEL DES TERRITOIRES
DE L'AGRICULTURE ET DE LA MER



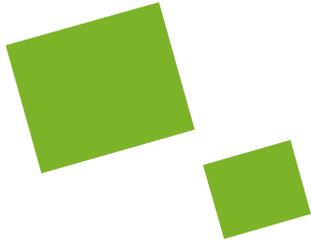
Le Document
Unique
d'Evaluation
des Risques
Professionnels
Article 5

La rédaction du document unique est obligatoire depuis le 5 novembre 2001

L'employeur transcrit et met à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.



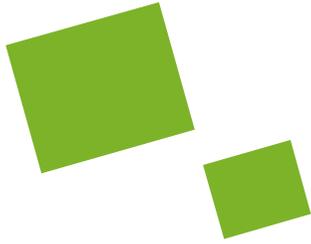


Le Document
Unique
d'Evaluation
des Risques
Professionnels

Évaluation des risques

Objectifs

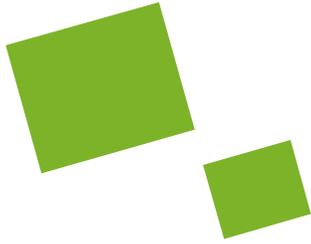
- Identifier les écarts entre le travail réels et le travail prescrit
- Améliorer la santé au travail en diminuant les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Améliorer les conditions de travail



Prévention des RPS

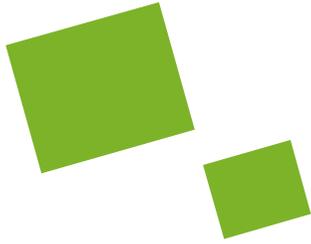
Les prérogatives du CHSCT

- Il procède à l'analyse des RPS
- Il contribue à la promotion de la prévention des RPS
- Il suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective
- Il peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel
- Il suggère toute mesure pour améliorer l'hygiène et la sécurité
- Il coopère à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre.



Boîte à outils
du CHSCT
pour prévenir
les RPS

- Les registres santé et sécurité au travail
- *Les registres dangers graves et imminents*
- *Les rapports de visites des médecins de prévention*
- *Les rapports d'enquête accidents*
- *Les tableaux de suivi de la productivité du service*
- *Les recours en CAP, CCP, TA*

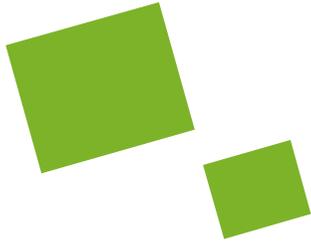


Prévention des
RPS
Les
prérogatives
du CHSCT

Le CHSCT est consulté

- *Sur les aménagements et transformations des postes de travail,*
- *Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologie lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents (article 57)*

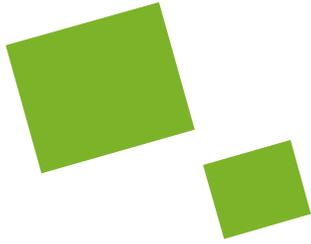




Conclusion

Pour garantir la santé au travail , le chef de service qui dispose d'une délégation de pouvoir doit être informé par sa hiérarchie

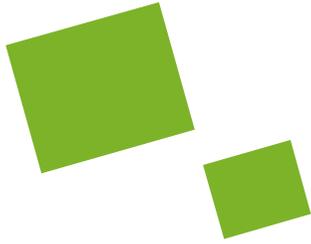
- Sur ses obligations en matière de bien-être au travail
- Sur les conséquences pénales en cas de manquement à la réglementation



Conclusion

Pour garantir le bien-être au travail, le chef de service doit pouvoir assumer sa fonction de président du CHSCT en s'appuyant sur

- Les productions imposées par le code du travail
- Des acteurs de la prévention en capacité de l'éclairer dans ses décisions : inspecteur Santé et Sécurité au Travail, Assistant de prévention, médecin de prévention, RP au CHSCT Formés!, assistance sociale,...



Conclusion

« Il ne faut pas perdre de vue que ce sont les actions et non les mots qui vont améliorer la santé mentale des travailleurs et réduire l'absentéisme. »

« La protection de la santé des personnes doit être une préoccupation au même titre que la satisfaction de l'utilisateur ou la productivité du service. »





Merci

