

Fiche 8

Repérer les indicateurs d'alerte au sein de votre établissement

Comment utiliser les indicateurs existants ?

Les indicateurs d'alerte ont pour vocation de :

- Fournir des signaux révélant l'importance d'analyser plus précisément les manifestations des risques psychosociaux au sein de l'entreprise (selon la gravité dans le cadre d'une mission d'analyse des risques professionnels et/ou d'une expertise CHSCT).
- Suivre l'évolution des risques psychosociaux et évaluer l'efficacité des mesures préventives mises en place.

Attention, le repérage d'un ou de plusieurs de ces indicateurs ne signifie pas systématiquement que les salariés sont exposés fortement aux risques psychosociaux. Ils incitent toutefois à rechercher des informations supplémentaires qui permettront de déterminer s'il existe réellement un danger.

Les principaux indicateurs à recenser

Sans être exhaustif, le schéma ci-dessous vous présente les quatre principales catégories d'indicateurs à recenser :

| Indicateurs « ressources humaines » | Indicateurs « Conditions de travail » | Indicateurs « Fonctionnement de l'entreprise » | Indicateurs « Santé/Sécurité » |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Taux d'absentéisme (dont absence de courte durée)• Niveau de turn-over• Nombre de postes vacants• Nombre moyen de jours de congés non pris• Taux de réalisation des formations• Taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation• Etc. | <ul style="list-style-type: none">• Travail en horaires atypiques• Temps de contact avec la clientèle ou l'utilisateur• Production en flux tendus, zéro stock• Nombre de procédures à respecter• Nombre de postes en travail isolé• Nombre de réunions de service tenues• Etc. | <ul style="list-style-type: none">• Niveau de productivité• Qualité des produits ou des services• Changement de structure de l'entreprise• Plaintes des clients ou usagers• Etc. | <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'accidents du travail/Taux de fréquence/Taux de gravité• Actes de violence au travail• Symptômes ou pathologies en lien avec les RPS• Maladies à caractère professionnel en lien avec les RPS• Passages à l'infirmerie• Etc. |

Quelques documents à consulter : bilan social, fiche entreprise et rapport annuel du médecin du travail...
... Et n'oubliez pas de faire une demande d'informations sur certains indicateurs dans le cadre des réunions de CHSCT

Attention, il est important de sélectionner les indicateurs les plus adaptés à votre établissement et de limiter, dans un premier temps, le nombre d'indicateurs que vous allez suivre.

Pour aller plus loin, nous vous conseillons de consulter le guide de l'INRS « Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider » à l'adresse suivante : <http://www.inrs.fr/publications/ED6012.html>

Repérer les indicateurs d'alerte au sein de votre établissement

Favoriser l'articulation entre les instances représentatives du personnel

Pour identifier les indicateurs d'alerte et recueillir les différents signalements, il est important de mettre en place une articulation efficace entre les différentes instances représentatives du personnel au sein de votre établissement.

Le CHSCT doit avoir accès à l'information sur les différentes alertes réalisées auprès des IRP.

La mise en place d'un comité de pilotage ou d'un groupe de travail sur les RPS à l'initiative de votre employeur ne doit pas venir à l'encontre des prérogatives des IRP !

Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la protection de la santé mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement.

CHSCT

Actions possibles sur les RPS

- Emettre un avis sur l'impact d'une réorganisation sur l'exposition aux RPS
- Participer au diagnostic, au choix de solutions
- Analyse des Accidents du Travail, réalisation d'enquête, etc.
- Relayer l'information sur les actions menées de prévention des RPS
- Interpeler le médecin du travail
- Saisir l'Inspection du travail
- Faire appel à l'expert pour Risque Grave

Assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions de l'employeur.

Comités d'entreprise

Actions possibles sur les RPS

- Lors des informations/consultations du CE
- Poser des questions sur les RPS dans le droit d'alerte
- « Associer le CHSCT » dans le cadre d'une restructuration, d'une réorganisation pour traiter la question des RPS (Art L 2323-28)

Recueillir et analyser les plaintes des réclamations individuelles et collectives en vue de l'application des normes existantes.

Délégués du personnel

Mission supplétive en cas d'absence du CHSCT

Actions possibles sur les RPS

- Procédure d'alerte dans le cas d'une atteinte aux droits des salariés et aux libertés individuelles
- Représenter le salarié auprès de l'employeur et aider les salariés à saisir les juridictions

Défense des droits et des intérêts des salariés.

OS/Délégués syndicaux

Actions possibles sur les RPS

- Négociation d'un accord d'entreprise sur les RPS
- Revendications pour l'élaboration de nouvelles règles