

Les risques psychosociaux nécessitent-ils la mise en place d'une démarche d'évaluation spécifique ?

Une démarche inscrite dans le processus général de prévention des risques professionnels...

La démarche se déroule en deux principaux temps :

- L'évaluation des risques psychosociaux : identification des facteurs de risque dans

l'organisation du travail et repérage des catégories de salariés les plus exposés.

- La prévention : inscription des risques psychosociaux dans le document unique et élaboration d'un plan de prévention.



Comment Secafi peut-il vous accompagner sur les risques psychosociaux ?

- Diagnostic / évaluation des risques psychosociaux.
- Appui à l'actualisation du document unique et à l'élaboration du plan de prévention.
- Appui au fonctionnement du système de veille : identification des indicateurs d'alerte, évaluation du plan de prévention, etc.
- Appui à la négociation et à la rédaction d'un accord d'entreprise.
- Audit du système de prévention mis en place.
- Appui à la rédaction de documents internes de communication (sensibilisation sur les risques psychosociaux, information sur le rôle des acteurs de la prévention, etc.).
- Participation en tant qu'expert à des groupes de travail internes à l'entreprise.
- Formation des acteurs de la prévention sur la thématique des risques psychosociaux.
- Organisation de journées d'informations pour le CHSCT / Participation à des colloques.
- Publication d'analyses sectorielles (à consulter sur notre site internet : <http://www.secafi.com/fr/nos-expertises/sante-travail/risques-psychosociaux.html>)
- Participation à des groupes de réflexion méthodologique sur les risques psychosociaux (ANACT, Ministère du travail, CRAM, etc.).
- Etc.

Les risques psychosociaux nécessitent-ils la mise en place d'une démarche d'évaluation spécifique ?

Une fois la démarche mise en place, les actions de prévention devront nécessairement être évaluées et un système de veille mis en place.

Concernant la question de la responsabilité de l'employeur, l'évolution de la jurisprudence confirme « l'obligation de résultat » et non plus la seule obligation de moyens. (faute inexcusable de l'employeur)- Arrêts « amiante » de 2002 et arrêt « Snecma » de 2008.

La mise en place d'une méthodologie spécifique

La prévention des risques psychosociaux présente des difficultés spécifiques en raison :

- Des difficultés de prise de conscience qui existent au sein de certaines entreprises : renvoi systématique sur la vie personnelle des salariés, faible prise en compte des plaintes individuelles des salariés, réticences à remettre en cause l'organisation du travail actuelle, etc.

- Du caractère plurifactoriel de ce type de risque.
- D'une culture non partagée sur les risques psychosociaux qui fragilise le dialogue social au sein de l'entreprise.
- De la nécessité à mettre en place des outils spécifiques pour objectiver les facteurs de risque.

Pour lever ces freins et lancer une démarche de prévention, certains principes doivent être respectés :

- Associer à la démarche l'ensemble des acteurs de l'entreprise : direction, CHSCT, préventeur, médecin du travail, etc.
- Mise en place d'un Comité de Pilotage.
- Réalisation d'un diagnostic partagé et élaboration en commun du plan de prévention.

- Utiliser différentes méthodologies qui vont vous permettre d'objectiver ce type de risque : repérage des indicateurs d'alerte, enquête sur les conditions de travail, entretiens collectifs et/ou individuels avec les salariés, etc.

- Avoir recours à des compétences externes si besoin (intervenant en prévention des risques professionnels, expert CHSCT).

Privilégier les actions de prévention « primaire »

La priorité doit être donnée à la mise en place d'actions de prévention « primaire » car ces dernières permettent d'éliminer les sources des risques psychosociaux au travail et ont ainsi une action à long terme. Les actions de prévention secondaire et tertiaire (ex : formation du management aux risques psychosociaux, mise en place d'un numéro vert) viennent, quant à elles, limiter les conséquences des risques psychosociaux au travail. En cas de situations dégradées, ces actions peuvent s'avérer utiles, mais elles ne se substituent en aucun cas à la mise en place d'actions agissant sur les facteurs de déséquilibre présents dans l'organisation du travail (prévention primaire).

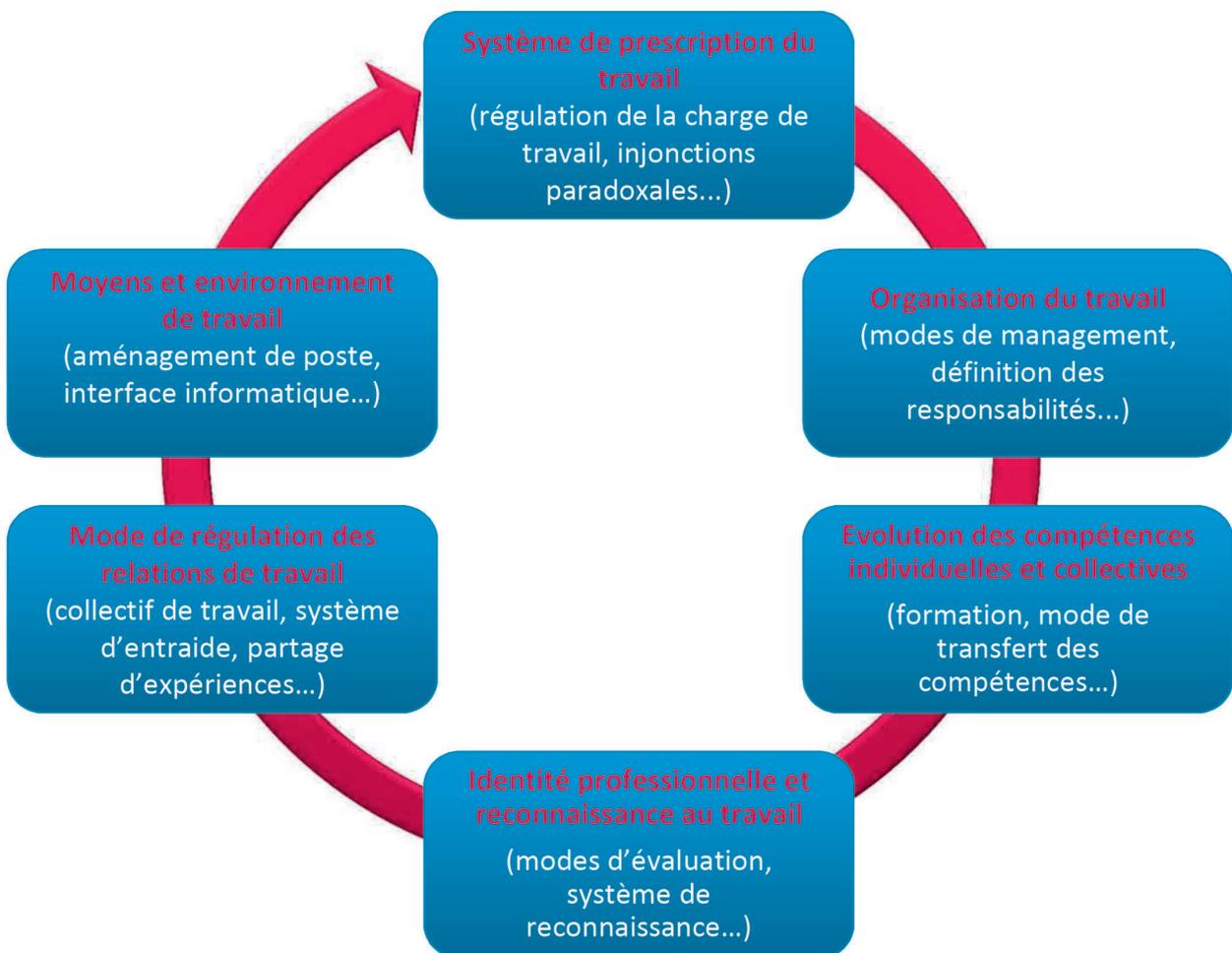
Fiche 5

Les risques psychosociaux nécessitent-ils la mise en place d'une démarche d'évaluation spécifique ?

Quelles sont les actions de prévention à mettre en œuvre ?

C'est au regard des déséquilibres repérés au sein de l'organisation du travail que vous allez pouvoir identifier les leviers d'action potentiels à mettre en œuvre. Les risques psychosociaux étant plurifactoriels, il suffit parfois d'agir plus particulièrement sur un ou deux facteurs pour rétablir l'équilibre et casser les cercles vicieux en marche.

Agir en terme de prévention des risques psychosociaux, c'est développer des actions dans les domaines suivants :



Selon les articles R4612-8 et 4612-9, l'employeur est dans l'obligation d'établir un programme annuel de prévention des risques professionnels fixant la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.

L'avis du CHSCT sur ce programme est requis et est transmis pour information à l'inspection du travail.

Si vous avez des inquiétudes sur l'efficacité de ce programme (Ex : peu d'actions à visée de prévention primaire), c'est l'occasion pour vous de le signaler.