



SECURITE SOCIALE
**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS
Auvergne

Les risques psychosociaux

*Les entrées en prévention
des RPS*

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Auvergne

Les particularités de la prévention des risques psychosociaux

C'est le seul risque professionnel pour lequel la démarche de prévention ou de formation à la prévention, peut participer au risque lui-même.

L'action de prévention RPS doit donc vérifier dès le début les conditions sociales nécessaires, en réunissant au mieux les précautions habituelles d'une action de prévention :

- Pas de recherche de responsabilité morale, juridique, psychologique, et centration sur le travail
- Protection de la parole, réel volontariat, confidentialité optimale
- Vérifier que chaque acteur est en place sociale pour agir

Les conditions sociales déterminent les conditions techniques dans la prévention des RPS

Les particularités de la prévention des risques psychosociaux

Parce que la démarche de prévention des RPS met en œuvre les relations sociales qui dans l'entreprise peuvent être à l'origine des RPS, la démarche de prévention « spontanée » de l'entreprise risque de reproduire ce qui est pathogène dans les relations sociales.

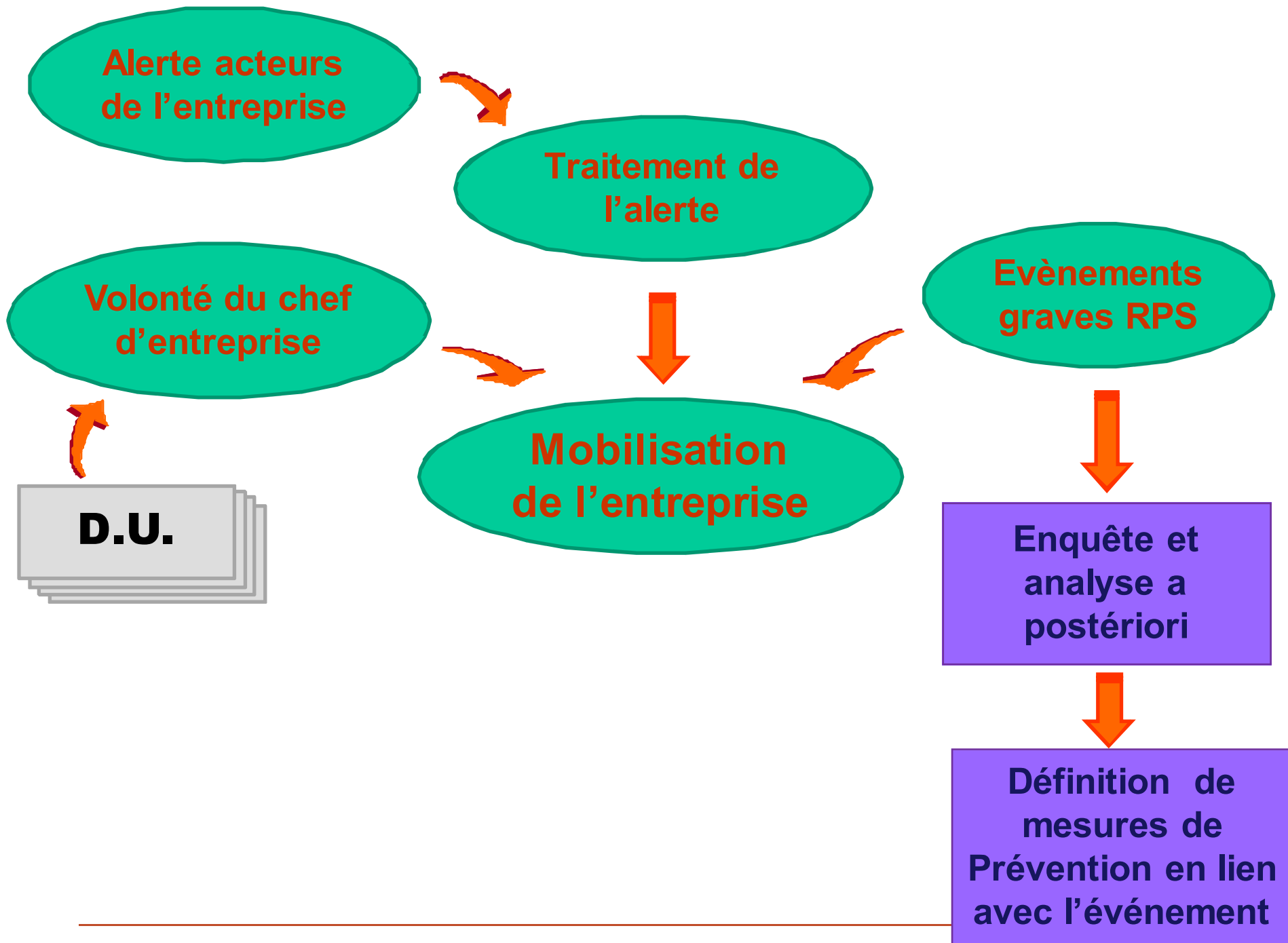
Deux conséquences :

- l'analyse des difficultés à mettre en œuvre une démarche participative centrée sur le travail participe au diagnostic (au pré-diagnostic) des causes de RPS.
- La démarche de prévention devra, souvent dès le début, proposer des modalités de relations sociales différentes à celles préexistantes.

La prévention primaire

Les conditions nécessaires

- 👉 Engagement de l'entreprise sur une démarche complète et durable (direction et CHSCT)
- 👉 Existence d'une culture en santé et sécurité au travail dans l'entreprise
- 👉 Volonté d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux
- 👉 Information et participation du personnel
- 👉 Possibilité de recours à des ressources extérieures pour certaines étapes de la démarche



Des questions ?



Merci de votre attention

Traitement de l'alerte

C'est la situation dans laquelle un représentant de l'entreprise (DRH, IRP, animateur sécurité ...) ou un acteur externe (MdT, préventeur institutionnel, ...) est interpellé par un ou plusieurs salariés sur des problèmes de RPS.

Objectif :

L'objectif est d'entendre la souffrance, et d'orienter l'action pour la suite.

Faire que l'action reste dès le début, centrée sur la santé au travail en évitant la « judiciarisation », la psychologisation, la culpabilisation, l'instrumentalisation.

Traitement de l'alerte

Contenu minimal conseillé :

- 👉 Entendre l'expression de la souffrance, la demande de réparation et de jugement moral ou juridique,
- 👉 Proposer une aide qui aboutira à une analyse et une évolution de la situation de travail, pour aboutir à des mesures de prévention,
- 👉 Rappeler sa position centrée sur le travail et son lien avec la santé. Certains acteurs qui reçoivent l'alerte peuvent avoir d'autres modalités d'action,
- 👉 Définir l'utilisation qui sera faite des informations données sur le travail,
- 👉 Recueillir une description de l'activité de travail réelle dans les situations de travail impliquées,

Traitement de l'alerte

Contenu minimal conseillé (suite):

- 👉 Recueillir les informations sur les atteintes à la santé et incidents et accidents RPS,
- 👉 Recueillir des informations sur des interventions antérieures menées sur ce problème,
- 👉 Recueillir les éléments de contexte sur l'entreprise,
- 👉 Recueillir des informations sur l'engagement de l'interlocuteur pour passer à l'étape suivante,
- 👉 Clore l'échange en précisant dans quelles conditions on informera l'interlocuteur de la suite que l'on donnera à sa demande.



LE TRAITEMENT DE L'ALERTE RPS

Enquête et analyse a postériori

- 👉 Démarche d'enquête paritaire du CHSCT sur suicides tentatives de suicide
- 👉 Démarche d'enquête paritaire du CHSCT sur actes de violence interne, avec arbre des causes, ou analyse comparée des contraintes de l' "agresseur " et de l' "agressé »

Enquête paritaire du CHSCT

Missions de la délégation d'enquête

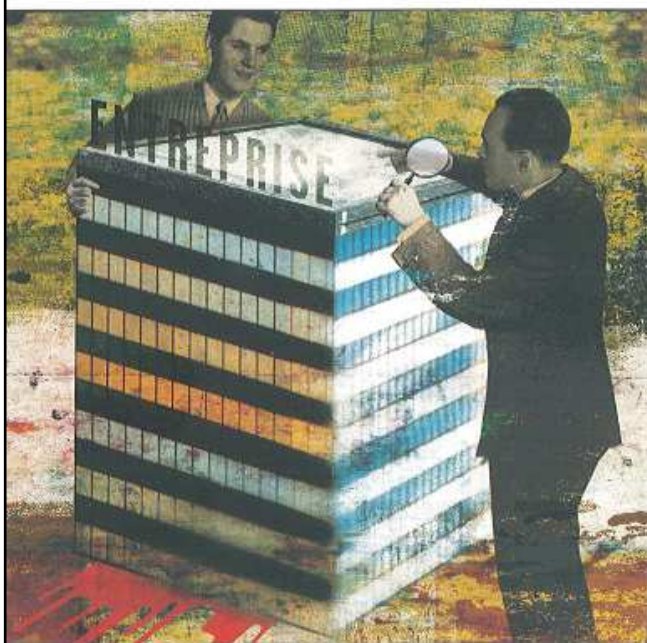
- 👉 Enquêter sur les « causes » en lien avec le travail
 - = analyse technique, factuelle et objective centrée sur le travail, inscrite dans une démarche de prévention
- 👉 Statuer sur les relations éventuelles entre l'activité professionnelle de l'agent et son geste
- 👉 Définir des mesures de prévention fondées sur l'analyse menée par la DE

Enquête paritaire du CHSCT

Démarche d'enquête

- 1) CHSCT extra-ordinaire => vote délégation d'enquête
- 2) Première réunion DE
 - 👉 principes et fonctionnement
 - 👉 communication aux salariés sur EG, DE et enquête
- 3) Enquête
 - 👉 analyse EG (circonstances, activité, entretiens...)
 - 👉 synthèse et hiérarchisation des facteurs de risque
 - 👉 élaboration des mesures de prévention
 - 👉 rédaction du rapport d'enquête
- 4) Présentation du rapport en CHSCT + vote du rapport

ED 6125



**Démarche d'enquête paritaire
du CHSCT concernant les suicides
ou les tentatives de suicide**

D.U.

L'outil d'évaluation des RPS proposé permet à l'entreprise d'identifier **les facteurs de risques psychosociaux** auxquels sont soumis les salariés dans chaque unité de travail et d'apprécier les conditions et les circonstances d'exposition à ces facteurs.

Il donne également des exemples de pistes d'action pour aider à l'élaboration du plan d'action.

L'outil est composé :

- d'une grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail,
- d'un tableau de synthèse de l'évaluation de ces facteurs par unité de travail,
- d'un tableau de bord des actions de prévention.

D.U.

La grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux

Elle recense sept grandes familles de facteurs de RPS:

- Intensité et complexité du travail
- Temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie au travail
- Rapports sociaux au travail
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

Elles sont ensuite décomposées en sous-thèmes spécifiques.

D.U.

La grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux

Pour chaque sous-thème une question est posée, soit en totalité 26 questions pour l'ensemble de la grille d'évaluation.

	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui	Commentaires (illustrations par des situations de travail, propositions d'actions...)
<p>1. Contraintes de rythmes de travail</p> <p>Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</p> <p>Le rythme de travail peut être imposé par des contraintes internes à l'entreprise (cadence d'une machine, normes de production, dépendance vis-à-vis du travail de collègues en amont ou en aval...) ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate...). Ces contraintes de rythmes, lorsqu'elles sont élevées, exigent des salariés une réactivité et une disponibilité quasi-permanente qui sont sources de stress.</p>					

D.U.

Les modalités d'utilisation de la grille

Elle doit être remplie par un groupe de travail comprenant a minima :

- un représentant de la direction,
- des salariés du secteur étudié (si possible représentants du personnel).
- éventuellement une personne ressource qui animera le groupe,

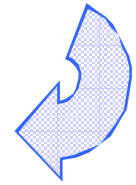
La grille se remplit, questions par questions, en 4 temps :

- Lecture et explication de la question avec les commentaires
- Débat entre les participants sur les situations concrètes de travail qui sont les plus caractéristiques de la question posée
- Synthèse des débats et inscription dans la colonne remarques
- Définition du codage choisi par le groupe

ED 6139

et

ED 6140



inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité

**Risques psychosociaux
et document unique**
Vos questions, nos réponses

inrs
Institut National de Recherche et de Sécurité

**Évaluer les facteurs
de risques psychosociaux :
l'outil RPS-DU**