

Prévention des risques psychosociaux

« Les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Les dispositions législatives et réglementaires du code du travail, relatives aux principes et aux règles particulières de santé et de sécurité au travail, s'appliquent à tous, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Définition :

La définition de référence des RPS retenue par le **protocole d'accord relatif à la prévention des RPS du 22 octobre 2013** « *Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* »

Cette définition met l'accent sur les conditions d'emploi, ainsi que sur les facteurs organisationnels et relationnels, qui sont considérés par rapport à leurs effets possibles sur la santé. Le terme de risque psychosocial ne renvoie pas à des symptômes, troubles ou pathologies, mais sur les causes de ces symptômes :

- Les exigences et l'intensité du travail : quantité de travail, pression temporelle, complexité du travail, ...
- Les exigences émotionnelles,
- L'autonomie et les marges de manœuvre,
- Les rapports sociaux au travail et la reconnaissance au travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité socio-économique.

Symptômes :

Les RPS peuvent se manifester sous diverses formes : désengagement du travail, absentéisme, conflits internes et peuvent déclencher des ruptures professionnelles (dépressions, troubles du sommeil, ulcères, maladies psychosomatiques, réactions comportementales, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies cardiovasculaires, accidents de travail, suicides.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Les 9 obligations de l'employeur :

Circulaire du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels et qui reprend l'article L 4121-2 du code du travail applicable à tous les employeurs, établissements publics compris :

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 ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 du code du travail;
8. Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Évaluation et prévention en 8 mesures :

Accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique :

1. Plan d'actions débattu au sein du CHSCT (**C**omité d'**H**ygène, de **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail) de chaque employeur ou par le Comité technique, au moyen du **D**ocument **U**nique d'**E**valuation des **R**isques **P**rofessionnels (DUERP)

Le DUERP, réalisé et mis à jour annuellement par chaque chef de service, chef d'établissement, ou autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

2. Observatoire national au sein du Conseil commun de la fonction publique (préconisations) en lien avec :

- La DGAFP-Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Etat)
- La DGCL - Direction générale des collectivités locales (Collectivités territoriales)
- La DGOS - Direction générale de l'offre de soins (hospitalier)

3. Mise en ligne du Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention du RPS dans la fonction publique.

4. **Formation** des acteurs de la prévention (membres du CHSCT, DRH, Conseiller de prévention, service de santé, certains corps ou cadres d'emploi...)

5. Démarche participative avec le personnel

6. Elargissement des missions des encadrants (formation, management...)

7. Diffusion d'une culture de prévention (campagne de communication)

8. Suivi de la mise en œuvre du plan RPS (évaluation)

Textes :

- Circulaire du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels
- Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013.
- Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.
- Circulaire du 25-07-2014 relative à la mise en œuvre, dans la FPT, de l'accord-cadre du 22-10-2013 concernant les risques psychosociaux.

Outils :

- Plaquette d'information destinée à l'ensemble des agents : La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique
- Livret-01 Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les 3 fonctions publiques
- livret-02 Protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique
- Livret-03 Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique
- Livret-04-Référentiels de formation portant sur la prévention des RPS dans la Fonction publique
- Livret-05-Indicateurs de diagnostic des RPS Assemblée Nationale



Assemblée Nationale

Extrait de la Question Écrite n° 61060 du 22/07/2014 :

Mme la ministre déclarait que la meilleure réponse au problème de l'absentéisme dans la fonction publique consistait à travailler « dans le public comme dans le privé » à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et à la prise en charge des risques psychosociaux des travailleurs, et qu'il fallait s'attacher à « construire des méthodes [...] dans le public »,

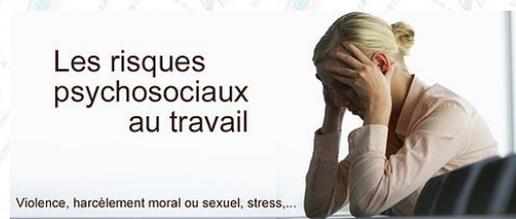
Extrait de la réponse du 04/10/2016 :

Enfin, s'agissant des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et à la prise en charge des risques psychosociaux des travailleurs, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, **obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS**. Ces plans d'action reposeront sur une phase de diagnostic **associant les agents** et qui devra intégrer les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (**CHSCT**) **sera associé** à chaque étape de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan d'action. **Des formations spécifiques** à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents exerçant des fonctions en matière de prévention sont prévues, ainsi que **des formations de sensibilisation** à l'attention des agents. Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique et une circulaire, pour chacun des trois versants de la fonction publique, fixe les modalités d'application de cet accord-cadre.

Cour Administrative d'Appel de Paris

Extrait du jugement n°14PA02307 du 07/04/2016 :

... **Considérant** qu'il ressort des pièces du dossier que ni les différents messages d'alerte, puis de dénonciation, que M. B...a adressés à sa hiérarchie les 22 décembre 2010, 17 janvier 2011, 30 mai 2011 et 10 octobre 2011, ce dernier demandant expressément l'ouverture d'une enquête pour harcèlement moral, ni le déclenchement du protocole interne de prévention du harcèlement moral en novembre 2011, puis sa conclusion, n'ont donné lieu à saisine ni même information du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que ce n'est que le 22 juin 2012, alors que M B...avait indiqué, le 8 février 2012, qu'il transmettait sa dénonciation au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, que celui-ci a été réuni en séance extraordinaire pour examiner ses conditions de travail ; qu'eu égard aux missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en particulier en matière de prévention des situations de harcèlement moral et des **risques psycho-sociaux** et à l'importance de l'aggravation des conditions de travail au sein du pôle IRT entre 2010 et 2012, se caractérisant notamment par une proportion de 30 % d'agents ayant fait l'objet, fin 2011, d'un signalement au médecin du travail pour souffrance au travail, **l'absence de saisine du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avant le 22 juin 2012 constitue, comme l'a jugé à bon droit le tribunal, une faute de nature à engager la responsabilité de La Poste à l'égard de M. B...; que, dans les circonstances de l'espèce, les premiers juges ont fait une juste appréciation du préjudice subi par M. B...en lui allouant la somme de 2 000 euros. ...**



Stress au travail

13^e législature - Question écrite n° 13018 de M. Roland Courteau (Aude - SOC)

Publiée dans le JO Sénat du 15/04/2010 - page 938

M. Roland Courteau expose à M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique que selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), 53 % des salariés éprouvent du stress au travail tandis que 24 % des hommes et 37 % des femmes souffrent de troubles psychologiques liés à leur travail. Il lui indique par ailleurs qu'une forte proportion des salariés considère que l'absentéisme qui en résulte est lié au stress.

Il lui précise également que stress, violences morales, dépression, tentatives de suicides ont non seulement de lourdes conséquences au plan humain, mais aussi un coût économique pour notre système de protection sociale et pour l'entreprise.

Il lui rappelle enfin que son ministère a sollicité l'INRS dans le cadre de la mise en place d'**un plan d'urgence sur les risques psychosociaux**.

Il lui demande donc de bien vouloir lui faire connaître les principales dispositions de ce plan.