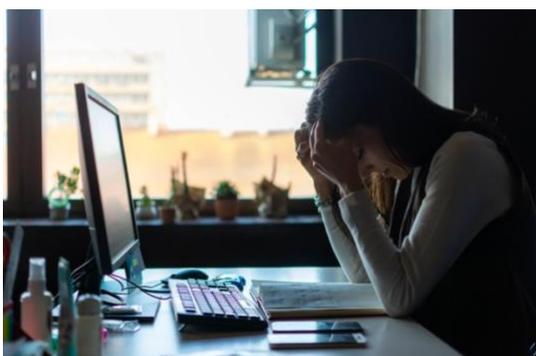




FICHE PRÉVENTION

Prévenir et diagnostiquer les risques psychosociaux (RPS)



Les risques psychosociaux (RPS) au travail sont de moins en moins ignorés par les collectivités, qui en mesurent le coût en termes d'**absentéisme** ou de **turn-over** auprès des agents. Leur identification et leur prévention sont aujourd'hui des **obligations** dans la fonction publique depuis la signature du protocole d'accord relatif aux RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013.

Bien au-delà de la simple prise en compte du risque, il convient de cerner l'importance et les causes du problème : c'est là la principale difficulté pour la collectivité désireuse de mettre en place des **mesures de prévention adéquates et efficaces**. Il est donc indispensable de développer une démarche d'analyse afin de déterminer où et comment la collectivité peut agir.

Effectuer un pré-diagnostic de la collectivité

La première étape consiste à réaliser un **premier état des lieux général** de la situation : un pré-diagnostic.

Ce pré-diagnostic s'établit à l'aide des données déjà existantes dans la collectivité et facilement mobilisables. Celles-ci peuvent être recueillies à partir de documents tels :

- le bilan social de la collectivité ;
- le rapport annuel de prévention ;
- celui du médecin de prévention ;
- les procès-verbaux des instances représentatives du personnel ; etc.



Il est possible de s'appuyer par exemple sur :

- les résultats obtenus lors de l'évaluation des risques ;
- les remontées sur les conditions de travail ;
- les signaux d'alerte donnés par le médecin de prévention ;
- le bilan des accidents du travail et des absences ; etc.

Déterminer les indicateurs pertinents

Effectué par une ou plusieurs personnes de la collectivité (médecin de prévention, assistant/conseiller de prévention, direction des ressources humaines, etc.), ce pré-diagnostic permet de lister un certain nombre d'indicateurs, liés par exemple :

- au fonctionnement de la collectivité (absentéisme, travail en horaires atypiques, causes de départ, etc.) ;
- à la santé et à la sécurité des agents (fréquence et gravité des accidents, nombre de maladies professionnelles, plaintes de harcèlement moral ou sexuel, etc.).

Ces indicateurs doivent être choisis avec précision et se doivent d'être pertinents pour mettre en avant l'« **état de risque** » de la collectivité et déterminer si une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) doit être mise en place.

Constituer un comité de pilotage

Si le pré-diagnostic met en évidence certains facteurs de risques psychosociaux et que la collectivité décide d'aller plus loin dans la démarche, un comité de pilotage est mis en place pour organiser la suite des actions. Interne à la collectivité, il a pour objectifs :

- de piloter la démarche dans la collectivité (fonction de management) ;
- d'accompagner la démarche de prévention (fonction de support) ;
- d'y associer le personnel (fonction de ressource).

Important

*Le comité de pilotage n'est pas le responsable de l'action, au sens où il n'a pas de **fonction de décision**. Le pouvoir décisionnel, quant aux actions à mettre en place et aux budgets à débloquer, demeure du ressort de l'autorité, qui reste seule responsable de la santé (physique et mentale) et de la sécurité de ses agents (art. 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).*

Composition et missions du comité

Ce comité de pilotage est un groupe de travail constitué pour une période déterminée et dans un but précis. De ce fait, il est important que les représentants du personnel et l'autorité territoriale s'accordent en amont sur les rôles, missions et règles de fonctionnement du comité.

Son action vise notamment à :

- informer les agents ;
- participer à l'interprétation des résultats ;
- élaborer un plan d'actions ;
- mettre en place les actions décidées et validées par l'autorité ;
- assurer le suivi du déroulement des actions.

Il se doit d'être **pluridisciplinaire** et peut être constitué :

- de l'élu en charge du personnel ;
- de l'assistant ou du conseiller de prévention ;
- des représentants du personnel ;
- des personnes des ressources humaines ;
- du médecin de prévention ; etc.

Elaborer un diagnostic approfondi

L'ensemble des indicateurs préalablement identifiés doivent alors être précisés, selon leur nature et leur importance : au comité de pilotage d'évaluer les contraintes des agents et de mettre en relation les indicateurs prélevés avec **l'objectivité de la situation** sur le terrain.

Ce diagnostic réalisé permet :

- d'identifier les fonctions et services les plus concernés, les différentes sources des risques psychosociaux (matériels, physiques, relationnels, organisationnels, etc.) ainsi que leur importance ;
- de mettre en évidence les contraintes liées au travail (organisation, modes de management, etc.), la façon dont les agents intègrent ces contraintes et comment ils y réagissent (stress, baisse de motivation, etc.).

Ces actions entreprises permettent **d'identifier et de classer** les sources de RPS et les groupes d'agents les plus concernés. Le diagnostic des contraintes peut s'appuyer sur :

- des observations de la situation (en adoptant la même démarche que celle mise en place lors de l'évaluation des risques professionnels) ;
- des entretiens, individuels ou collectifs (réunissant par exemple plusieurs agents d'un même service) ;
- des questionnaires, issus soit de la littérature spécialisée dans le domaine, soit construits par l'entreprise.

Attention : Ces actions doivent être **combinées** pour aboutir à un diagnostic approfondi.

A partir des observations sur le terrain, il importe par exemple de reboucler par la suite, par des entretiens avec les agents observés, sur les raisons qui les ont poussés à adopter telle ou telle situation. La session peut se terminer par un questionnaire afin de dégager une vue plus générale sur le ressenti des agents.

Pour garantir une certaine objectivité dans les observations ainsi qu'une expertise pointue dans un domaine complexe, il est préférable de faire appel à un **prestataire extérieur ou un psychologue du travail interne**.

Construire et mettre en œuvre un plan d'actions

Les résultats constatés sont ensuite catégorisés afin de dégager des **thèmes d'action** (stress, baisse de motivation, turn-over, etc.) : cela permet d'identifier et de hiérarchiser les actions à mettre en place pour agir sur les dysfonctionnements ou les problèmes.

Établi en concertation avec tous les acteurs de prévention de la collectivité et validé par l'autorité, le plan d'actions définit :

- les objectifs à atteindre ;
- les personnes responsables ;
- l'échéancier ;
- la manière d'informer les agents ; etc.

Pour toute information complémentaire, veuillez-vous adresser à notre préventeur
Retrouvez l'ensemble des fiches prévention sur <https://www.cdG62.fr>

En fonction des résultats et de l'urgence de la situation, ce plan d'actions doit proposer des **actions de prévention à court et moyen terme** :

- Les actions à court terme ne peuvent viser que la réparation du dommage (prévention tertiaire), par exemple la mise à disposition d'un psychologue pour accompagner les salariés en difficulté ou des formations à la gestion du stress.
- Les actions à moyen ou plus long terme visent davantage l'élimination ou la réduction au maximum des facteurs de risques (prévention à la source) liés à l'organisation du travail, au management ou aux conditions de travail des agents, entre autres. La question est bien de faire de la prévention primaire et **d'aller à la source du risque**.

Assurer un suivi et évaluer la démarche

Pour que la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) soit pérenne, il est nécessaire d'évaluer régulièrement, d'une part, les mesures de prévention engagées (et, si nécessaire, les redéfinir) et, d'autre part, les indicateurs établis pour mesurer ces actions de prévention.

Ce suivi peut être inclus dans la démarche de **réactualisation annuelle du document unique**.

Conseils

Mettez en place des mesures de prévention primaire

L'approche de prévention **à la source** est la seule solution efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des salariés que de celle de la collectivité, car elle agit sur les causes des risques psychosociaux. Ne pensez donc pas avoir réglé le problème en « offrant » des séances de discussion avec un psychologue.

N'oubliez pas que les RPS ne se résument pas au stress

Même si le stress est la forme la plus représentative des RPS, ce n'est pas la seule ! Il ne faut pas oublier les éventuelles formes de harcèlement, le mal-être au travail, l'épuisement professionnel, la dépréciation des valeurs de l'agent...

Ces différentes formes doivent également être recherchées dans la phase de diagnostic.

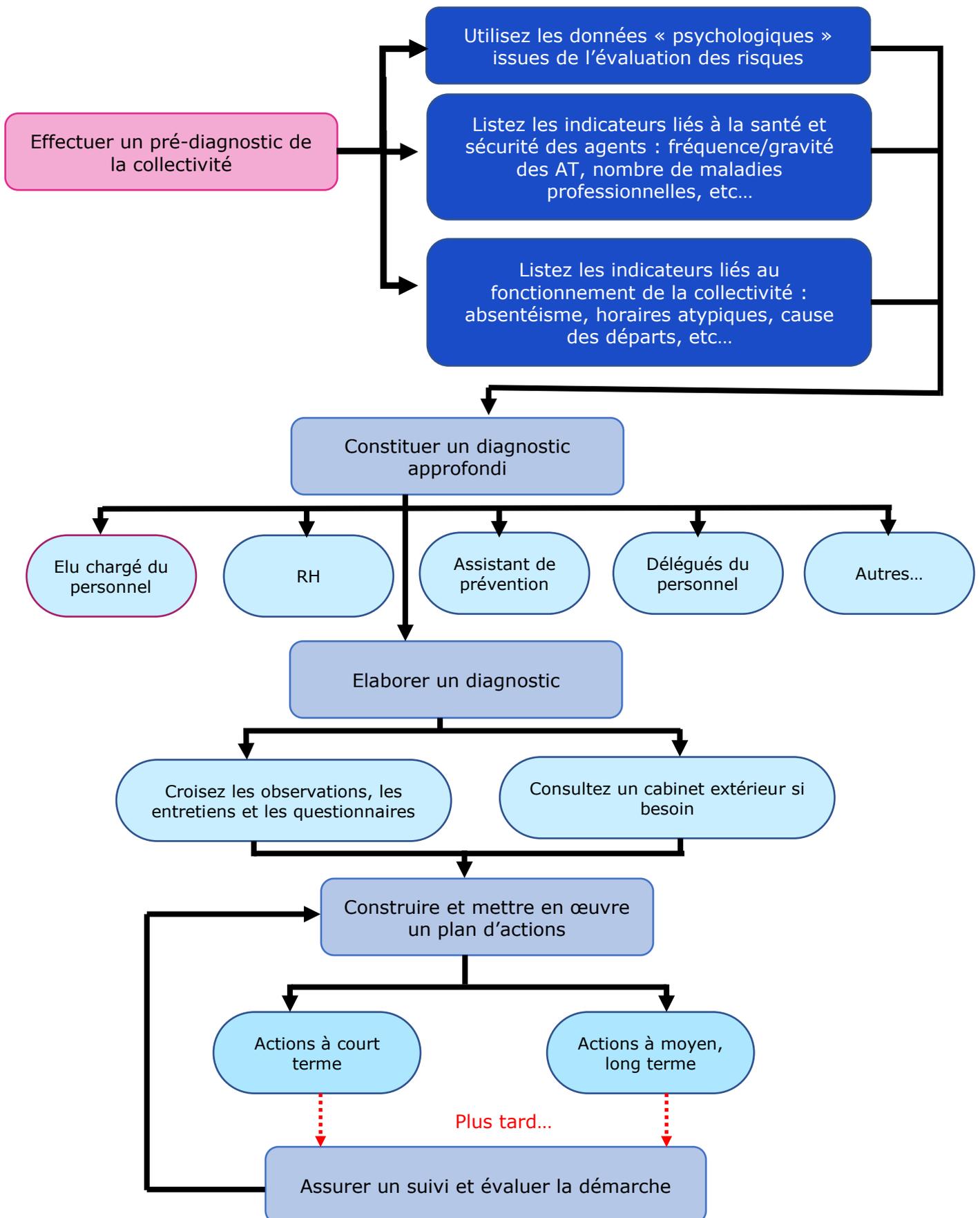
Ne lancez pas une démarche de prévention des RPS à la légère

La démarche implique généralement la consultation du personnel pour identifier les sources de RPS : questionnaires et entretiens mettent en évidence les problématiques et suscitent des attentes. Si aucune action n'est envisagée une fois le diagnostic réalisé, les RPS risquent de s'aggraver. Un **engagement fort de l'autorité territoriale est donc nécessaire**, avec l'assurance de pouvoir mener des actions de prévention.

Référence juridique

- Code du travail :
 - Article L4121-1 : « L'employeur prend **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs. »
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive
- Protocole d'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 22 octobre 2013

Schéma



Pour toute information complémentaire, veuillez-vous adresser à notre préventeur
Retrouvez l'ensemble des fiches prévention sur <https://www.cdg62.fr>