

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Souffrir au travail n'est pas une fatalité

(C. Dejours*)

*C. Dejours : professeur au CNAM
Directeur de recherche
Université René Descartes Paris V



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le travail c'est la santé ?

Le travail participe de la construction de la santé par :

- Créativité et apprentissage ;
- Lien social ;
- Utilité sociale ;
- Valeurs à travers desquelles je me reconnais.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Définition de l'INSEE :

« les RPS seront définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

RPS : quelles en sont les manifestations ?

- › Stress,
- › Burn-out,
- › Bore-out,
- › Troubles anxiodépressifs,
- › Harcèlement moral,
- › Violences internes et externes,
- › Addictions,
- › Conduites suicidaires.

On parle de conditions d'emploi potentiellement pathogènes.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Conséquences pour la structure

- Accidents du travail,
- Maladies professionnelles,
- Absentéisme,
- Mobilités,
- Démotivation,
- Conflits sociaux,
- Reclassements.

En 2010, le coût estimé par le BIT est de 4 point de PIB pour la France.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Pathologies en lien avec les RPS

Sur le plan physique :

- Hypertension ;
- Coronopathies (athérosclérose, infarctus du myocarde) ;
- Diabète ;
- Troubles lipidiques ;
- Troubles musculo-squelettiques ;
- Infections à répétitions ;
- Dermatoses ;
- Cancer par réduction des systèmes de défense ;
- Etc.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Impacts des RPS

Sur le plan émotionnel :

- Perte de l'estime de soi ;
- Irritabilité ;
- Angoisse ;
- Sentiment d'incompétence ;
- Tristesse ;
- Peur



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Impacts des RPS

D'un point de vue comportemental :

- Repli sur soi ;
- Isolement ;
- Désinvestissement ;
- Troubles alimentaires ;
- Instabilité ;
- Agressivité.

Sur le plan cognitif :

- Difficultés de concentration ;
- Troubles de la mémoire ;
- Difficultés à prendre des décisions ;
- Désorganisation.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le stress

Le stress est la résultante d'un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

- Symptômes du stress :
- Douleurs (musculaires ou articulaires, maux de tête) ;
- Sentiments de mal-être et/ou de souffrance ;
- Crises de nerfs ou de larmes sur le lieu de travail ;
- Troubles du sommeil ;
- Symptômes digestifs (coliques, gastralgies) ;
- Malaises sur le lieu de travail ;
- Consommation de médicaments psychoactifs ;
- Conduites addictives ;
- Idées mortifères.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le burnout ou épuisement professionnel

Le burnout (épuisement ou usure professionnelle) se traduit par :

- Un état d'épuisement physique, émotif et mental au travail ;
 - Un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources.
-
- Touche surtout les agent-es très engagé-es dans leur travail ;
 - Sentiment de subir le travail ;
 - C'est un processus et non un état.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le Bore-out ou la mise au placard

Définition :

- Le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ou boreout est un trouble psychologique qui engendre des maladies physiques. Ce syndrome est déclenché par le manque de travail, l'ennui et, par conséquent, l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel.

Exemples :

- Agent-e ne s'adaptant pas à une nouvelle technologie ;
- Retour d'un-e agent-e après un long arrêt maladie ;
- Sur-effectif suite à une réorganisation etc.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Le harcèlement moral

- C'est un délit

Cette notion a été introduite en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui en fait également un délit pénal et qui condamne **les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent ou de compromettre son avenir professionnel.**

- Ces agissements sont interdits qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

– des agissements répétés de harcèlement moral :

Il s'agit d'abord du caractère répétitif des actes. Un acte pris isolément, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral.

– une dégradation des conditions de travail :

Ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès que lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497).

– Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent :

A titre d'exemple, s'est rendu coupable de harcèlement moral un employeur qui avait entamé à l'encontre d'un agent une procédure de révocation, puis abandonné cette procédure, après un avis défavorable de la commission administrative paritaire, dès lors que son changement d'avis n'était pas guidé par de la clémence. En l'espèce, le juge a condamné l'employeur qui avait également retiré à l'agent une partie de ses responsabilités et mis en oeuvre, puis abandonné, le projet de le faire recruter dans une autre administration, pour des raisons étrangères à des réorganisations de service rendues nécessaires par des difficultés financières.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Les RPS dans la fonction publique

Accord-cadre du 22 octobre 2013 ;

- Concerne les trois versants de la fonction publique,
- Chaque direction doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS :
 - › diagnostic dans la structure ;
 - › Plan d'action.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

La responsabilité de l'employeur

Article 4121-1 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Article 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 :

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Quels sont les instruments à votre disposition pour lutter contre les RPS

Réglementaires :

- Le code du travail ;
- Les accords du 22/10/2013 dans la Fonction Publique ;
- Le décret 82-453 du 28 mai 82 (registre SST, CP et ISST etc) ;
- La note de service du 29/07/14 pour le MAA sur la mise en œuvre de l'accord du 22/10/2013 et la circulaire du 20/05/2014 pour les DDI ;
- Les notes de service du 28/07/2017 DDI, du 20/04/16 MAA sur les agressions ;
- Les instances (CHSCT, CT) .



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Quels sont les instruments à votre disposition pour lutter contre les RPS

Autres moyens :

- La médecine de prévention ;
- Le guide de prévention des violences au travail ;
- Les organisations syndicales.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Comment la FSU agit dans les instances sur la problématique RPS

En CHSCT local :

- En demandant aux directions la production d'un diagnostic et d'un plan de prévention des RPS ;
- En étudiant le contenu des diagnostics et des plans de prévention des RPS ;
- En activant la procédure d'alerte prévue à l'article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 82 ;
- En demandant aux directions des réponses sur les mentions des registres SST relatives, entre autres, aux RPS ;
- En faisant remonter à chaque CHSCTM les difficultés rencontrées dans les directions.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Comment la FSU agit dans les instances sur la problématique RPS

En Comité Technique local :

- En demandant le remplacement des agent-es parti-es en retraite et dont le non-remplacement est susceptible de déclencher des RPS ;
- En signalant aux directions les problèmes d'effectifs susceptibles de générer des RPS.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Comment la FSU peut m'aider ?

- L'écoute ;
- L'aide pour faire un diagnostic de la situation ;
- Les conseils et recommandations ;
- Les demandes d'entretien avec la direction ;
- L'accompagnement lors des entretiens avec la direction ;
- Le droit d'alerte (article 5-7 du décret 82-453) ;
- L'étude d'une solution de reclassement avec la direction si l'agent-e le souhaite ;
- Le suivi avec la direction lors d'un éventuel reclassement



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN