



Fonction Publique Territoriale  
Centre de gestion de Meurthe & Moselle

[www.cdg54.fr](http://www.cdg54.fr)



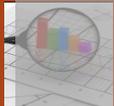
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

# PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## COLLOQUE DU 30 SEPTEMBRE 2014



# PROGRAMME

## ACCUEIL

Lydie LE PIOUFF, Vice-Présidente du CDG 54 en charge de la prévention

## PREMIERE PARTIE

Les RPS, de quoi parle-t-on ?

Micheline Tribbia, chargée de mission à l' *ARACT Lorraine*

Comment déceler les RPS ?

*\*Les moyens et outils à disposition*

*Clémence LAVOIVRE, psychologue du travail au CDG 54*

## PAUSE



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



## DEUXIÈME PARTIE

Quelles sont les obligations et responsabilités des acteurs des collectivités territoriales face aux RPS ?

*Emilie KAZAN, responsable du pôle prévention au CDG 54*



EMPLOIS &  
CARRIERES

## TROISIEME PARTIE

Comment organiser la prévention des RPS ?

*Gwenaël BERTHELEME-SAUDREAU, intervenante en conseil en organisation pour le CNFPT Lorraine*



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

## QUATRIEME PARTIE

Exemple de la mise en place d'une démarche de prévention des RPS.

*Lise COLIN, conseillère prévention et Erika PARISSE, responsable du pôle RH à Metz Métropole*



PRÉVENTION

## CLOTURE

Lydie LE PIOUFF, Vice-Présidente du CDG 54 en charge de la prévention



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# LES RPS, DE QUOI PARLE-T-ON ?



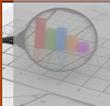
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

Intervention de Madame Micheline Tribbia,  
chargée de mission à l'*ARACT Lorraine*.





# COMMENT DECELER LES RPS ?



**EMPLOIS &  
CARRIERES**

**1 ) LES DIFFÉRENTS TYPES D'INDICATEURS : INTÉRÊTS, LIMITES ET MÉTHODES**



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**

**2 ) LES INDICATEURS OBLIGATOIRES**



**PRÉVENTION**

**3 ) LES MOYENS ET OUTILS MIS À VOTRE DISPOSITION**



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**





# COMMENT DECELER LES RPS ?

## 1 ) LES DIFFÉRENTS TYPES D'INDICATEURS : INTÉRÊTS, LIMITES ET MÉTHODES

Eléments indispensables du diagnostic, ils ont également un pouvoir d'alerte.



Ils permettent d'identifier des phénomènes et de les mesurer dans le temps. Ils rendent compte du travail réel et de ses conditions d'exercice.

Nous pouvons les classer en trois grands types :

- les indicateurs de perception,
- les indicateurs de fonctionnement,
- les indicateurs de santé au travail.



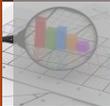
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?

## 1) LES DIFFÉRENTS TYPES D'INDICATEURS : INTÉRÊTS, LIMITES ET MÉTHODES



EMPLOIS &  
CARRIERES

### Exemples d'indicateurs de perception

Vécu /  
dimension  
subjective



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

#### Le sentiment d'insécurité :

- l'agent perçoit ses conditions de travail comme peu stables et il a peur de perdre son travail,
- l'agent se sent menacé dans l'exercice de ses fonctions (travail auprès d'un public agressif...).



PRÉVENTION

#### Les conflits de valeurs :

- l'agent a un sentiment de contradiction entre le vécu au quotidien et ce qu'il serait nécessaire de faire « qualité empêchée »,
- il existe une inadéquation entre les convictions (éthiques) de l'agent et le quotidien (sens du service public...).



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?

## 1) LES DIFFÉRENTS TYPES D'INDICATEURS : INTÉRÊTS, LIMITES ET MÉTHODES



EMPLOIS &  
CARRIERES

### Exemples d'indicateurs de fonctionnement

#### L'absentéisme :

Il est déterminé par de nombreux facteurs (maladie, situation familiale incompatible,...) dont certains sont clairement identifiés comme psycho-sociaux (insatisfaction au travail, pressions de l'organisation, éthique personnelle...).

#### Les horaires de travail difficiles :

Ceux-ci sont représentés par :

- la durée hebdomadaire de travail (> à 35 heures / semaine ou > à 7 heures / jour),
- le travail en horaires atypiques,
- l'extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail,
- la prévisibilité des horaires de travail et l'anticipation des changements,
- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?

## 1) LES DIFFÉRENTS TYPES D'INDICATEURS : INTÉRÊTS, LIMITES ET MÉTHODES



EMPLOIS &  
CARRIERES

### Exemple d'indicateur de santé au travail

#### Les accidents du travail

Même si les éléments matériels sont les plus souvent en cause dans les accidents du travail, ils peuvent également être la conséquence de troubles de l'attention, d'une mauvaise organisation ou de mauvaises conditions de travail.

Les indicateurs d'accident du travail sont très nombreux mais les plus couramment utilisés sont les suivants :

- le taux de fréquence (TF) : nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois pour un million d'heures travaillées,
- le taux de gravité (TG) : nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées (c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées).



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?

Les clés pour bien choisir les indicateurs :

- pas de multiplication des indicateurs pour un diagnostic viable,
- simples et stables dans le temps,
- facilement accessibles.



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



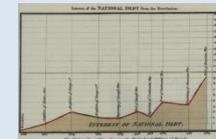
PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

Plusieurs méthodes d'investigation existent pour mettre en lumière les indicateurs et établir le diagnostic :

Préalable : l'analyse des matériaux disponibles,



Pour approfondir :

- les entretiens,
- les observations,
- les questionnaires.



Celles-ci ont toutes leurs intérêts mais aussi leurs limites.

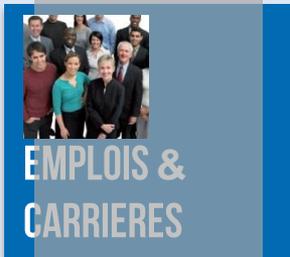




# COMMENT DECELER LES RPS ?

	Analyse des matériaux disponibles	Entretiens	Observations	Questionnaires
Intérêts	<p><b>Facilité d'accès</b> (données préenregistrées)</p> <p>Gain de temps</p>	<p>Accès au vécu des agents et aux raisons entraînant des difficultés</p> <p><b>Favorise l'expression</b></p>	<p>Analyse de l'écart entre le <b>travail réel</b> et le travail prescrit</p> <p>Identification de ce que les agents n'évoquent pas</p>	<p>Participation de tous les agents</p> <p>Objectivation par des <b>données chiffrées</b></p> <p>Traitement rapide</p> <p><b>Hiérarchisation</b> des facteurs de RPS</p>
Limites	<p>Diagnostic <b>peu enrichit</b></p>	<p>Mobilise du <b>temps</b></p> <p>Recours à des compétences spécifiques</p>	<p>Mobilise du <b>temps</b></p> <p>Données parfois non observables (insécurité socio-économique...)</p>	<p>Plus le nombre de participants est restreint moins la confidentialité est respectée</p> <p><b>Analyse seulement globale</b></p>

► Complémentarité des méthodes





# COMMENT DECELER LES RPS ?

## 2 ) LES INDICATEURS OBLIGATOIRES

Le 22 octobre 2013, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé par huit organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs des trois versants de la fonction publique.

En application de celui-ci, chaque employeur public doit, d'ici 2015, élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Cet accord cadre précise que :

- cette action devra être réalisée en lien étroit avec les membres du CHSCT,
- le diagnostic RPS devra figurer dans le document unique,
- quatre indicateurs devront être systématiquement étudiés.



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



**EMPLOIS &  
CARRIERES**



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**



**PRÉVENTION**



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**





# COMMENT DECELER LES RPS ?



**EMPLOIS &  
CARRIERES**

## **Le taux d'absentéisme pour raisons de santé :**

Nombre moyen de jour d'absence pour raison de santé par agent

= nombre de jour d'arrêts pour maladie / nombre total d'agents

En distinguant 4 catégories :

- congés pour maladie ordinaire,
- congés longue maladie et congés longue durée,
- congés pour accidents de travail,
- congés pour maladie professionnelle.



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**



**PRÉVENTION**

## **Le taux de rotation des agents :**

= somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs divisée par deux sur l'année /  
l'effectif moyen de l'année



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**



# COMMENT DECELER LES RPS ?



EMPLOIS &  
CARRIERES

## Le taux de visite sur demande au médecin de prévention :

= nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention, pour 100 agents.



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

## Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel :

En distinguant 4 catégories :

- émanant du personnel avec arrêt de travail,
- émanant du personnel sans arrêt de travail,
- émanant des usagers avec arrêt de travail,
- émanant des usagers sans arrêt de travail.



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



## 3 ) LES MOYENS ET LES OUTILS MIS À VOTRE DISPOSITION

Pour que vous puissiez respecter ces obligations, le centre de gestion met à votre disposition des outils et des moyens facilitant la démarche.

- Les informations des quatre indicateurs seront directement disponibles sur Agirhe :
  - le taux d'absentéisme pour raison de santé,
  - le taux de rotation des agents,
  - le taux de visite sur demande au médecin de prévention,
  - le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



EMPLOIS & CARRIERES

Concernant le nombre d'actes de violence, nous vous proposons de référencer les violences physiques (indicateur obligatoire) et les violences verbales.

En effet, celles-ci ont également un impact sur le risque de survenue de RPS et ont été mentionnées dans les enquêtes bien-être et conditions de travail de 2010 et 2012.



RESSOURCES & DEVELOPPEMENT

Tout comme la déclaration d'un accident, la collectivité pourra remplir un tableau sur Agirhe, sous le modèle suivant :



PRÉVENTION

Types d'actes de violences	Emanant de qui / Entraînant ou non un arrêt	Case à cocher
Physiques	Du personnel / avec arrêt	<input type="checkbox"/>
	Du personnel / sans arrêt	<input type="checkbox"/>
	Des usagers / avec arrêt	<input type="checkbox"/>
	Des usagers / sans arrêt	<input type="checkbox"/>
Verbales	Du personnel / avec arrêt	<input type="checkbox"/>
	Du personnel / sans arrêt	<input type="checkbox"/>
	Des usagers / avec arrêt	<input type="checkbox"/>
	Des usagers / sans arrêt	<input type="checkbox"/>

Sous l'onglet Agent / menu prévention / Accordéon AT MP auquel sera intégrée une « Déclaration de violence »



ANALYSES & PROSPECTIVES

La déclaration pourra s'effectuer au fur et à mesure ou une fois par an lors de la mise à jour du D.U.



# COMMENT DECELER LES RPS ?



EMPLOIS &  
CARRIERES

En plus de ces quatre indicateurs et pour aller plus loin dans le diagnostic, le questionnaire de l'INRS, intitulé « faire le point » sera disponible sous un lien dans Agirhe.



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

Le questionnaire de l'INRS, « faire le point » :

- Format :

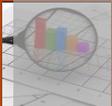
- logiciel à télécharger (lien sur Agirhe),
- grille de calcul au format Excel,
- 41 questions.



PRÉVENTION

- Intérêt :

- méthode d'investigation complémentaire,
- permet de s'interroger sur la présence ou non des RPS,
- fournit des clés de compréhension et des pistes d'actions pour les prévenir,
- utilisable par toutes les collectivités, même celles ayant un petit effectif.



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



Le questionnaire de l'INRS, « faire le point » :

- Comment utiliser cet outil :

- Dans le cadre d'un dialogue et d'une participation des salariés et/ou de leurs représentants

- Etapes :

- imprimer le questionnaire,
- faire remplir le questionnaire par chaque agent,
- reporter les réponses par unités de travail (un questionnaire par unité de travail),
- lire la note de synthèse en fonction des résultats obtenus,
- actualiser les données dans le D.U.

➔ Pour plus d'information sur l'intégration des RPS dans le D.U. :

Réunion du réseau départemental des assistants et conseillers de prévention.

14H – 16H30 au CDG



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



Le questionnaire de l'INRS, « faire le point » :

Exemple de tableau de résultats :

Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé), avant de lire la synthèse.

Thème	Niveau d'intensité du risque
Impact des RPS sur la structure et les salariés	Élevé
Intensité et temps de travail	Faible
Exigences émotionnelles	Modéré
Autonomie	Modéré
Rapports sociaux au travail	Faible
Sens du travail	Modéré
Insécurité de la situation de travail	Élevé
Contexte de prévention dans la structure	Faible



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?



Le questionnaire de l'INRS, « faire le point » :

Exemple de préconisations en fonction des résultats obtenus :

## VII. Insécurité de la situation de travail

[Retour au sommaire](#)

L'insécurité de la situation de travail et de l'emploi est un facteur de risque pour la santé des salariés dans la mesure où elle réduit le sentiment de maîtrise de la situation. Elle comprend :

- l'insécurité socio-économique : peur de perdre son emploi, d'avoir des retards dans le versement des salaires, contrats précaires...
- le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail : incertitude sur l'avenir, changement de qualification ou de métier sans y être préparé.

### ❖ Pistes d'action

- Avant tout changement, communiquer avec les salariés afin de réduire les risques d'interprétation, de déformations, ou de rumeurs.
- Respecter un délai de prévenance pour les fins de mission d'intérim et de CDD.
- Former et préparer les salariés à l'évolution du métier et des techniques pour maintenir leur employabilité.
- Etudier les alternatives à l'intérim et aux CDD (contrats précaires qui alimentent le sentiment d'insécurité).

Ces exemples d'actions peuvent être intégrés au Plan annuel de prévention.



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



# COMMENT DECELER LES RPS ?

Pour conclure :

- par le biais d'Agirhe vous aurez accès aux informations relatives aux 4 indicateurs obligatoires,
- à l'aide du questionnaire « faire le point » de l'INRS, vous pourrez approfondir votre diagnostic et accéder à des exemples de préconisations.

*MERCI POUR VOTRE ATTENTION*

-

**PAUSE**



**EMPLOIS &  
CARRIERES**



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**



**PRÉVENTION**



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**



# QUELLES SONT LES OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DES ACTEURS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES FACE AUX RPS ?



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

Objet, en France mais aussi ailleurs, d'études et de réflexions scientifiques, de rapports et d'analyses publiés par divers organismes impliqués dans la prévention des risques professionnels, les « risques psychosociaux » ont accédé, depuis quelques années, au rang de **priorité politique et syndicale**.

En 2007, le ministre du travail confie la mission de clarifier la notion de risques psychosociaux et de recenser ou définir les indicateurs à utiliser pour les observer.

Le 22 octobre 2013, un accord sur les risques psychosociaux dans la fonction publique.

Actuellement, se négocie un accord-cadre sur la qualité de vie au travail des agents publics qui vise notamment à favoriser le bien-être au travail des agents publics et à clarifier les missions et les objectifs des personnels d'encadrement. Cet accord-cadre sera soumis à la signature des syndicats courant octobre 2014.



EMPLOIS &  
CARRIERES

Du cercle d'initiés, la notion de RPS, se propage rapidement bien au-delà.  
📄 *En effet, de retentissantes affaires de suicide, ayant frappé de grandes entreprises hexagonales, ont contribué à en faire un sujet de grande presse.*



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

Le droit du travail français est resté à l'écart de toute cette agitation. La locution « risque psychosocial » n'y a guère prospéré.

C'est sur le terrain du droit de la sécurité sociale que la notion a été la plus usitée : qui prend en charge ? Au titre de quelle législation (AT/MP) ?



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



## A. La notion de risque psychosocial

2 manières d'entendre la notion de RPS peuvent être dégagées :

\*désigne une **catégorie de risques** définis en fonction de leurs conséquences potentielles sur la santé de l'agent :

Le risque renvoi à un danger qui, sans mettre directement en cause l'intégrité physique du salarié compromettrait l'intégrité psychique et sa santé mentale.

\* Désigne un **type de danger** :

Le risque prend racine dans la régulation insuffisante ou défailante d'un certain nombre de « tensions » qui s'enracinent dans **l'organisation du travail** (sollicitations, autonomie de décision, mécanisme de reconnaissance, moyens fournis pour l'atteinte d'un objectif...), dans les **relations humaines et sociales** qui l'animent (soutien des collègues, de la hiérarchie...) et/ou dans l'appréciation psychique par le salarié des **contraintes de son environnement professionnel** par rapport à ses attentes personnelles.



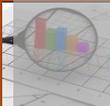
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



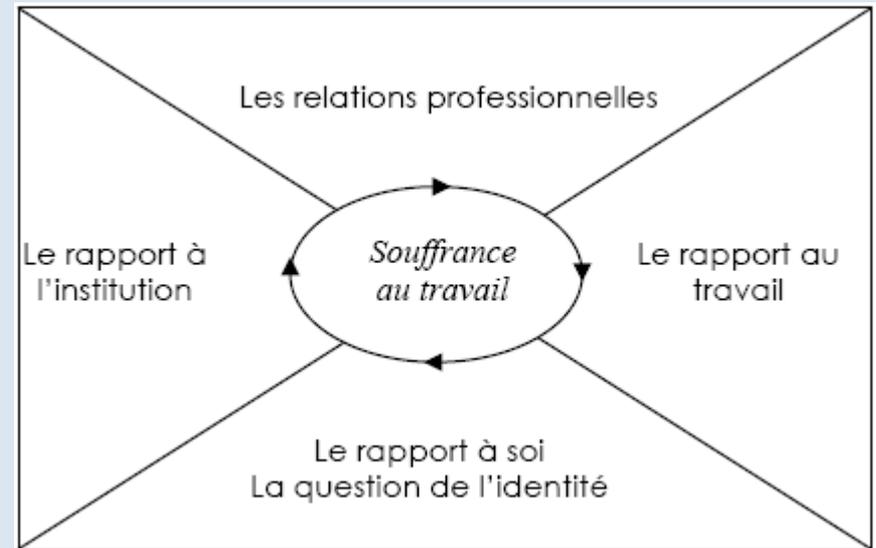
PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

L'émergence de la notion de risque psychosocial met en lumière la dimension mentale, psychique, de la question de la protection de la santé au travail :

↪ Le travail peut être la cause de mal-être, de souffrance.





EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## B. La « prise en compte » des risques psychosociaux par le droit français

↳ **Le droit du travail intègre-t-il dans son approche de la santé du travailleur, la dimension mentale ?**

En France, le droit de l'hygiène et la sécurité s'est construit autour de la protection de l'intégrité physique des travailleurs.

↳ Distance du droit français avec la définition de la santé délivrée par l'OMS en 1959 : « un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne se réduit pas à l'absence de maladie ou d'infirmités ».

Il existe néanmoins des prises en compte implicites de la santé mentale d'un salarié par le biais de :

- La protection de l'emploi (requalification d'une démission en licenciement illégitime),
- Le respect de l'intégrité de la volonté du salarié (litiges relatifs à la gravité du comportement fautif reproché au salarié sanctionné).



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

En fait, la prise en compte des RPS par le droit français emprunte d'autres voies :

- Une législation spécifique (règles propres à ces risques),
- Une extension du champ d'application des règles relatives aux risques professionnels,
- Une application judiciaire.

C'est en France, en 2002, que la loi dite de modernisation sociale donne corps à l'idée que le travail peut-être dangereux pour la santé mentale des salariés et confère une véritable « consistance juridique » à l'exigence de protection de leur intégrité psychique.

- ✓ Adoption de règles propres à un risque psychosocial particulier : le harcèlement moral devient un concept juridique,
- ✓ Introduction de la notion de santé mentale dans des dispositions déjà existantes.



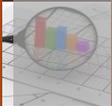
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## Risques psychosociaux et obligation de prévention de l'employeur

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la **santé** [physique et mentale] des agents placés sous leur autorité (art. 5 du décret 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).



EMPLOIS &  
CARRIERES

## 1. Risques psychosociaux et principes généraux de prévention

Les principes généraux de prévention déclinés dans l'article L 4121-2 du Code du travail trouvent application en matière de risques psychosociaux.



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

Ceci doit conduire l'employeur à améliorer sa pratique en matière de prévention : en droit, **la prévention primaire doit prévaloir.**



PRÉVENTION

L'employeur a l'obligation de :

- Eviter les risques,
- Combattre les risques à la sources,

ce qui signifie mettre en question le travail lui-même et son organisation.



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

Le code du travail impose à l'employeur de :

- **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants... (art. L 4121-2 7°) ;
- **Prévoir la nécessité d'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 (art. L 4121-2 4°).



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## 2. Risques psychosociaux et document unique d'évaluation

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) est aujourd'hui « placée au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention ».  
(Décret du 5/11/2001).

### ↳ Le risque psychosocial doit-il être intégré à l'EvRP ?

- L'art. L 41213 du code du travail ne fait aucune référence à la santé mentale des travailleurs,
- La liste des facteurs de risques donnée par le même texte renvoie à l'intégrité physique des salariés,

*Néanmoins* cette obligation d'évaluation du risque psychosocial ne peut pas être détachée de l'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur.

Cette solution est importante dans la mesure où le document unique (comme son absence !) peuvent constituer une pièce sérieuse dans :

- l'appréciation de la faute inexcusable de l'employeur,
- ou dans le cadre de la mise en jeu de sa responsabilité pénale.



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

### 3. Risques psychosociaux et obligation de sécurité de résultat

L'obligation de l'employeur de sécurité de résultat suscite le plus de questions.

Construite dans le champ des risques physiques et sur le terrain du régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, cette obligation a-t-elle vocation à couvrir tous les RPS ?

↳ **Quelle est l'intensité de l'obligation ? => Moyen ou résultat ?**

La cour de cassation comme le conseil d'Etat consacrent une **obligation de résultat**.

L'employeur doit :

- Éviter l'apparition de processus harcelants => doit informer,
- Mettre un terme le plus rapidement possible aux processus harcelants qui apparaissent => pèse sur l'employeur une obligation de sanction à l'égard du harceleur / ou en dehors de tout harcèlement, à l'égard de l'agent ayant contribué, de par son comportement, à l'apparition d'une souffrance au travail.



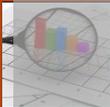
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## ↳ Comment s'impute la responsabilité ?

Pour les violences, le harcèlement, le stress post-traumatique => il n'y a pas de problème pour l'identification de leur(s) cause(s).

Il existe des agissements « objectifs », « matériellement vérifiables » qui portent atteinte à la dignité de la personne. La personnalité du harcelé n'est pas juridiquement impliquée dans le processus harcelant.

Pour les troubles liés au stress et à leurs possibles conséquences anxieuses ou dépressives, le consensus dans l'identification des causes fait singulièrement défaut ; le travail d'identification est rendu plus difficile.

⇒ le travail doit-il être la cause essentielle et déterminante de l'altération de la santé mentale ou l'une des causes ayant produit le dommage ?

Ici, les caractéristiques physiques de personnalité semblent jouer un rôle important (entre la souffrance du salarié et l'organisation s'intercale la représentation mentale que le 1<sup>er</sup> se fait de la 2<sup>nd</sup>e et les attentes/besoins de chacun).



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## Ce n'est plus à l'agent d'apporter la preuve de l'imputabilité au service :

- Le juge administratif apprécie et se prononce (lorsqu'il est saisi d'une décision de l'autorité territoriale refusant de reconnaître l'imputabilité au service), au vu des circonstances de l'espèce (CE 16/07/2014 req. n°361820).

 A noter :

La Cour de Cassation considère qu'une tentative de suicide d'un agent en congé de maladie peut être qualifiée d'accident de travail (Cass. civ 2<sup>ème</sup> ch. 22/02/2007 n°05-13771).



## Risques psychosociaux et autres préventeurs

Prévenir les risques suppose la mobilisation collective de différents acteurs.

L'employeur se doit d'associer les **ACP, salariés et leurs représentants** => les CHSCT sont évidemment en première ligne puisque la loi du 17 janvier 2002 a expressément étendu la compétence du CHSCT à la protection de la santé mentale des salariés.

Les membres du CHSCT peuvent :

- Susciter toute initiative qu'ils estiment utile,
- Proposer des actions de prévention,
- User de leur droit d'alerte en cas de danger grave et imminent,
- Effectuer des enquêtes en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle et,

Sont consultés en amont de toute décisions d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ainsi que tout projet introduisant de nouvelles technologies (ex.: consultation du CHSCT, sous peine de délit d'entrave, avant la mise en place d'entretien d'évaluation).



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



EMPLOIS &  
CARRIERES

Le **médecin** de prévention et l'équipe pluridisciplinaire de médecine professionnelle et préventive ont également un rôle important :

*Sur le terrain individuel*, il peut être proposé à l'agent des aménagements de postes, un accompagnement psychologique, un reclassement qui sera soumis à l'avis du comité médical.

Cette pente individuelle peut également conduire à l'inaptitude au poste.



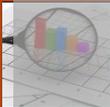
RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT

*Sur le plan collectif*, il s'agit d'identifier les RPS, en identifier les facteurs. Le rapport annuel, les propositions d'intervention doivent être autant d'éléments permettant de nourrir une réflexion/action dans la collectivité pour lutter contre les risques pour la santé mentale des agents.



PRÉVENTION

☞ L'efficacité des actions dépendra évidemment de la manière dont elles seront conduites.



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



## Risques psychosociaux et responsabilité des employeurs



EMPLOIS &  
CARRIERES

**Une responsabilité administrative** présumée pour les dommages causés par ses agents à des tiers ou des usagers.

Conséquences :

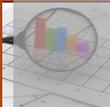
- indemnisation forfaitaire pour l'agent de la collectivité victime,
- dommage et intérêts pour la victime en cas de faute de service ou de faute inexcusable.



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES



## Risques psychosociaux et responsabilité des employeurs



EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

### ***Une responsabilité pénale***

**Article 121-3 alinéa 4 du code pénal** : faute d'un niveau de gravité suffisant pour sanctionner la personne physique de l'employeur :

- soit la faute qualifiée de violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence définie par la loi ou le règlement comme le non respect des règles du code du travail,
- soit la faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer (imprudence, négligence, obligation de prudence et sécurité).

### ***Une responsabilité morale***



**EMPLOIS &  
CARRIERES**



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**



**PRÉVENTION**



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**

## Qui peut être poursuivi ?

- Les autorités territoriales,
- Les chefs de service,
- Toutes les personnes ou agents ayant une responsabilité pour prévenir, éviter ou faire cesser des actes touchant à l'intégrité physique ou morale d'un agent,
- Les auteurs directs des faits (en cas de harcèlement et/ou de coups et blessures).



**Peuvent également être poursuivies les personnes qui n'ayant aucune responsabilité n'interviennent pas pour signaler ou faire cesser des agissements de harcèlement par exemple.**



**EMPLOIS &  
CARRIERES**



**RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT**



**PRÉVENTION**



**ANALYSES &  
PROSPECTIVES**

## QUELQUES CONSEILS

- Ne pas hésiter à inscrire dans le règlement intérieur, des consignes de sécurité à respecter sous peine de sanctions disciplinaires ;
- Veiller à ce que les chefs de service se tiennent informés de l'état psychologique de leurs agents par rapport au stress dû au travail ;
- Surveiller le comportement addictif que pourraient avoir certains agents ;
- Etre à l'écoute des remarques des conseillers de prévention et des futurs CHSCT.

Mais aussi :

**Assurez votre collectivité et assurez vous vous-même afin d'être garanti en cas de mise en jeu de votre responsabilité.**



# COMMENT ORGANISER LA PREVENTION DES RPS ?



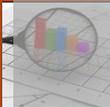
EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

*Intervention de Madame Gwenaël Bertheleme-Saudreau,  
intervenante en conseil en organisation pour le CNFPT Lorraine*



SE FORMER

ÉVOLUER

S'INFORMER



# EXEMPLE DE LA MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE DE PREVENTRION DES RPS



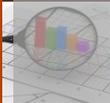
EMPLOIS & CARRIERES



RESSOURCES & DEVELOPPEMENT



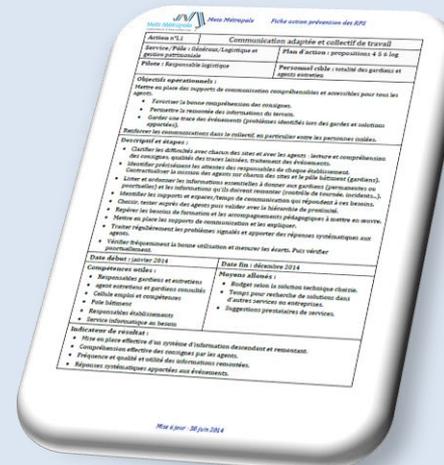
PREVENTION



ANALYSES & PROSPECTIVES



Intervention de Madame Lise Colin, conseillère prévention et Madame Erika PARISSSE, responsable du pôle RH à Metz Métropole





EMPLOIS &  
CARRIERES



RESSOURCES &  
DEVELOPPEMENT



PRÉVENTION



ANALYSES &  
PROSPECTIVES

## REMERCIEMENTS A :

Micheline TRIBBIA, chargée de mission à l' *ARACT Lorraine*

Gwenaël BERTHELEME-SAUDREAU, *intervenante en conseil en organisation pour le CNFPT Lorraine*

Mesdames Lise COLIN et Erika PARISSE, *conseillère prévention et responsable du pôle RH de Metz Métropole*

Clémence LAVOIVRE, psychologue du travail

Emilie KAZAN, responsable du pôle prévention

Julie, Camille, Leslie, Cyril, Anne-Sophie, Aline, Evelyne, Justine, Patricia, Amandine, autres membres de l'équipe du pôle prévention

**VOUS**, pour votre écoute, attention et participation toujours soutenue...