



4.

Le contexte réglementaire

→ Code du travail :

• L.4121-1 et suivants

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

• Document Unique R. 4121-1 et suivants

"L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article".

→ Accords Nationaux Interprofessionnels :

- Sur le stress au travail (2 juillet 2008)
- Sur le harcèlement et la violence au travail (26 mars 2010)
- Sur la qualité de vie au travail (19 juin 2013)

Des sites pour vous aider :

- www.inrs.fr
- <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/risques-psychosociaux/>
- www.aractidf.org
- www.cramif.fr



Le CMIE vous accompagne

Pour aller plus loin dans votre démarche, vous pouvez faire appel à votre médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire du CMIE. Leur mission est de vous accompagner dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

En

savoir



Pour compléter votre information, le CMIE vous propose :



Une matinée de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux - aide à l'évaluation des risques.



Une matinée de sensibilisation sur la prévention du harcèlement moral au travail



Une formation en ligne sur les risques psychosociaux.



Pour consulter le programme de la matinée, vous inscrire ou accéder à la formation en ligne, rendez-vous sur notre site : www.cmie.fr

Parlez-en à votre médecin du travail !



CENTRE MÉDICAL INTERENTREPRISES EUROPE

80 rue de Clichy - 75009 Paris

01 49 70 84 84

www.cmie.fr



CMIE - Toute reproduction, même partielle est interdite. Document réalisé par les professionnels du CMIE (Groupe FAJ) et le service communication - 07/2017 - Crédits



Fiche INFO

Employeurs

MIEUX CONNAÎTRE
LES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX



Mieux connaître les risques psychosociaux (RPS)

« Les RPS sont les aspects de la conception du travail, de son organisation et de sa gestion, ainsi que leurs contextes sociaux et environnementaux, qui sont susceptibles de provoquer des dommages psychologiques, sociaux ou physiques. » (Cox, Griffiths, & Rial Gonzales, 2000, p.14).



1. A l'origine des RPS ...

→ **L'intensité du travail et le temps de travail** : contraintes de rythmes, objectifs irréalistes, polyvalence, instructions contradictoires, interruptions d'activité, nombre d'heures travaillées, horaires atypiques, etc.

→ **Les exigences émotionnelles** : relation avec le public, contact avec la souffrance d'autrui, obligation de devoir cacher ses émotions, peur, etc.

→ **L'autonomie** : autonomie dans la tâche, possibilité d'anticiper le travail, utilisation et développement des compétences, monotonie, etc.

→ **Les rapports sociaux au travail** : relations avec les collègues, la hiérarchie, la clientèle, violences internes, etc.

→ **Les conflits de valeurs** : travail inutile, obligation de « bâcler le travail », conflits éthiques.

→ **L'insécurité de la situation de travail** : insécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière, changements, etc.



2. Les conséquences possibles des RPS

→ **Les conséquences pour l'entreprise** : baisse de la productivité, absentéisme, rotation du personnel, démotivation, tensions relationnelles, erreurs, etc.

→ **Les conséquences sur la santé** : irritabilité, troubles du sommeil, troubles digestifs, maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques (TMS), anxiété, dépression, épuisement professionnel, risque suicidaire, etc.

L'intensité du travail et le temps de travail



3. Comment repérer quantitativement l'existence de RPS ?

→ Les indicateurs n'ont de sens que s'ils sont interprétés en fonction des :

- moyennes du secteur d'activité,
- données antérieures de l'entreprise,
- disparités entre des services.

→ **L'accumulation d'indicateurs dégradés doit vous alerter :**

• **Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise**

- **Temps de travail** : absentéisme, temps de travail réel, horaires atypiques, etc.
- **Mouvements du personnel** : taux de rotation, cause des départs, postes non pourvus, etc.
- **Activité de l'entreprise** : productivité, qualité des produits ou des services, etc.
- **Organisation du travail** : gestion de la production, pauses, contrôle du travail, etc.

• **Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés**

- **Accident de travail (AT)** : fréquence, gravité et cause des AT, etc.
- **Maladies professionnelles** : TMS déclarés/reconnus en maladies professionnelles, maladies à caractère professionnel, etc.
- **Situations dégradées** : plainte de harcèlement moral ou sexuel, violences verbales, etc.
- **Situations graves** : suicide ou tentative de suicide sur le lieu de travail, harcèlement moral ou sexuel reconnu par la justice, violence physique entre les salariés, etc.
- **Activité du service de santé au travail** : visites médicales, inaptitudes totales ou partielles, aménagements de poste, orientations médicales vers un médecin traitant ou spécialisé, etc.

De la bonne évaluation de vos RPS dépendront des pistes de réflexion et d'amélioration adaptées à votre activité et à votre contexte.