

Les risques psycho-sociaux en Santé au Travail



Dr ABECASSIS
DRTEFP de BOURGOGNE

et

le Groupe SANTE MENTALE
de BOURGOGNE

Colloque CRAM BFC / DRTEFP DIJON 8 Octobre 2009



Pourquoi se préoccuper des risques psycho-sociaux (RPS) ?

Un salarié qui va mal est un salarié :

- qui travaille mal (baisse qualité),
- qui produit moins (baisse productivité),
- qui est plus souvent absent,
- qui fait plus d'erreurs (coûts augmentés),
- qui a davantage d'accidents.....

☞ **Aider un salarié à sortir de ses problèmes** permet à l'entreprise de contribuer à ses objectifs économiques tout en répondant à ses obligations sociales.



POURQUOI ASSISTE-T-ON A UNE « EPIDEMIE » DE TROUBLES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL ?

Le travail participe depuis toujours à la construction de l'**identité** et de la santé mentale et physique.

☞ Or on assiste à une montée des exigences du travail, **sans** progression équivalente de la **reconnaissance**.


☞ Le travail perd de son SENS : il devient « insensé ».

Parce que le travail **change**

(contexte économique et pratiques managériales)

- l'intensification et la **densification**,
- la **parcellisation** des tâches,
- la **flexibilité**,
- le management par objectifs,
- le cumul des contraintes (physiques/psychiques, industrielles/marchandes),
- l'**individualisation** et l'**isolement**,
- la violence,
- le harcèlement, etc.

Les risques psycho-sociaux en Santé au Travail



De quoi parle-t-on ?



Les risques psychosociaux en Santé au Travail

- Il n'existe **pas de définition juridique** des RPS, hormis le harcèlement moral.
- Il faut **distinguer** les **symptômes ou syndromes**
 - Stress, Conduites addictives
 - Perte de l'estime de soi, Mal être, Souffrance mentale
 - Syndrome anxio-dépressif
 - Epuisement somato-psychique (burn out),**de leurs causes**
 - Organisation du travail pathogène
 - Violences verbales ou physiques, externes ou internes,
 - Maltraitance managériale,
 - Harcèlement moral, Harcèlement sexuel



Les risques psychosociaux en Santé au Travail

- Risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale ... puis physique
- Ils émergent à la rencontre
 - d'une *personne*
 - d'un *collectif*
 - et d'une *organisation du travail*



ATTENTION QUAND ON PARLE de STRESS !

- Ne pas confondre **charge de travail** / stress
- Ne pas confondre **stimulation** / stress
- Ne pas confondre **motivation** / stress
- Stress **aigu** ≠ stress **chronique**
- **Facteurs** de stress ≠ **état** de stress
(*id.* danger/risque)

Le stress est la **réponse** biologique de l'organisme à toute **sollicitation extérieure** :

ALARME



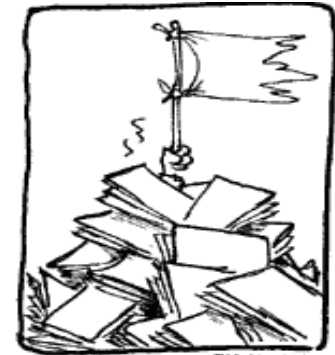
L' **Adrénaline** prépare l'organisme au **combat** ou à la **fuite**

RESISTANCE



Les Corticoïdes augmentent le taux de sucre dans le sang et apportent l'**énergie** nécessaire ...

EPUISEMENT



L'organisme est submergé, il ne peut plus faire face... !
(Mais il a un cerveau !)



Quelles pathologies liées aux RPS ?

■ Pathologies **psychiques**

- anorexie ou boulimie
- insomnies, fatigue chronique, mal être, démotivation
- **angoisse, dépression**
- épuisement professionnel ou *burn-out*
- suicide ou tentatives

■ Pathologies **physiques**

- hypertension artérielle, maladies cardio-vasculaires
- amaigrissement, obésité,
- **troubles musculo-squelettiques**
- troubles digestifs, allergies, dermatoses, migraines..

■ Pathologies **comportementales** (addictions, isolement, troubles de l'humeur...)

Les risques psycho-sociaux en Santé au Travail



Qui doit agir ?

Comment ?

Les risques psycho-sociaux en Santé au Travail : les acteurs, leurs outils



- Les institutions représentatives du personnel
- Le salarié
- L'inspecteur du travail
- Le médecin du travail et le SST
- La CRAM et ARACT
- Le MIT, la DRTEFP
- Le chef d'entreprise



Le rôle des institutions représentatives du personnel

Contribuer à la prévention dans le cadre du CHSCT ou des DP

Articles L4612 et suivants :

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique **et mentale** et de la sécurité des salariés [...]
- Le comité procède à **l'analyse des risques** professionnels
- Le comité donne son avis sur [...] le **règlement intérieur**
- Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de **harcèlement sexuel** et de **harcèlement moral**
- Le comité est consulté avant [...] toute transformation [...] de **l'organisation du travail**



Le rôle des institutions représentatives du personnel

Contribuer à la prévention dans le cadre du CHSCT ou des DP

Article L4614-12

Le comité peut faire appel à un **expert** agréé [...] lorsqu'un risque grave [...] est constaté dans l'établissement

Article L2313-2 :

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et **mentale** [...], il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une **enquête**.



Le rôle du salarié

Alerter

Article L4131-1 :

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé [...]



Le rôle de l'inspecteur du travail

Contrôler, renseigner, conseiller,
au niveau de l'individu ET du collectif

Au niveau individuel

- **DIT le DROIT**, renseigne dans le cadre de ses permanences ou de l'accueil téléphonique,
- **CONSEILLE**, explique,
- Arbitre et décide (contestation d'avis d'aptitude)
- Sensibilise et **MET EN GARDE** éventuellement le chef d'entreprise

Au niveau collectif

- Fait remonter l'information, témoigne,
- Fait **APPLIQUER le code du travail** (évaluation des risques, prise en compte de la santé mentale, règlement intérieur....)
- Essaie de faire émerger le débat social
- Peut **METTRE en DEMEURE** de faire cesser une situation mentalement dangereuse



Le rôle du médecin du travail et du SST

Ecouter, analyser, alerter, traiter l'**individu** ET le collectif

Au niveau individuel

- **ECOUTE** dans le cadre des examens cliniques
- **ANALYSE** les situations, les contextualise
- **EVALUE** et pronostique les conséquences sur la santé
- conseille, **ORIENTE** et suit dans le temps
- (peut) **PROPOSE(r)** des **mesures individuelles** [...] telles que *mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives [...] à l'état de santé physique et **mentale** des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. (L4624-1)*

Il reste médecin : **il n'est ni juge, ni policier, ni moralisateur.**



Le rôle du médecin du travail et du SST

**Ecouter, analyser, alerter, traiter
l'individu ET le collectif**

Au niveau collectif

- **REPERE** les conditions de travail à risques
- **ANALYSE** les organisations
- **COLLECTE** des indicateurs
- **INFORME**, sensibilise
- **ALERTE** l'employeur, le CHSCT, les autres préventeurs, par courriers, fiche d'entreprise, déclarations de maladies à caractère professionnel, rapport annuel, et plan d'activité
- **PROPOSE** intervention IPRP de son service, expertise extérieure...

**Il reste médecin : il n'est ni manager, ni délégué du personnel,
ni inspecteur du travail...**



Le rôle de la CRAM

La Direction des risques professionnels

- **Conseil, contrôle, assistance**
- **Formations** spécialisées (méthodologie)
- **Documentation**, information, sensibilisation
- Actions de **communication**
- Incitations financières
- Animation de **réseaux** d'acteurs : psychologues et ergonomes sur les RPS




Le rôle de l'ARACT

L'Agence régionale pour l'amélioration
des conditions de travail

- Absentéisme
- Troubles musculo-squelettiques
- Stress
- Risques psycho-sociaux
- TS et suicides....

**l'ARACT interroge le TRAVAIL et ses
ORGANISATIONS**

Les risques psycho-sociaux en Santé au Travail



le rôle du
médecin inspecteur du travail



Missions / Actions

- alerte et veille sanitaire (exploitations statistiques maladies, enquêtes diverses...)
- interface avec l'échelon central
- sensibilisation, formations, informations → IT, médecins, tous publics
- appui aux préventeurs : informations, conseils, réseaux, outils...
- « réparation » dépressions graves, suicides...dans le cadre du CRRMP

Le rôle du chef d'entreprise

EVALUER LES RISQUES

Article L4121-1 et suivants du **CODE du TRAVAIL**:

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs selon les **principes généraux** :

- a) **Eviter** les risques ;
- b) **Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Les **Combattre** à la source ;
- d) **Adapter** le travail à l'homme,
- e) **Tenir compte** de l'état d'évolution de la **technique** ;
- f) **Remplacer** (substituer)
- g) **Planifier** [.....] **l'organisation, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral,**
- h) Prendre des mesures de **protection collective** en priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i) **Former et informer** (Donner les instructions appropriées aux travailleurs)



Le rôle du chef d'entreprise

EVALUER LES RISQUES

Article R.4121-1 du **CODE du TRAVAIL**:

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

Le rôle du chef d'entreprise

PREVENIR LES RPS

(surtout le harcèlement moral, en fait)

- Article L 1321-1 du code du travail:
Le **règlement intérieur** interdit :
 - Les abus d'autorité en matière sexuelle
 - Toute pratique de harcèlement moral
- Article L 1152-1 du code du travail :
Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour **objet** ou pour **effet** une **dégradation des conditions de travail** susceptible de porter atteinte à ses **droits** et à sa **dignité**, d'altérer sa **santé physique ou mentale** ou de **compromettre** son avenir professionnel [...].
- Article L 1152-4 du code du travail :
Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L 1152-1
- Article L 222-33-2 du code pénal:
Le fait de harceler autrui, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende

Le rôle du chef d'entreprise

REPONDRE à son **OBLIGATION CONTRACTUELLE** de **RESULTATS**

Arrêts « amiante » de février 2002 (C. Cass.)
devenus jurisprudence constante :

« En vertu du **contrat** (*de travail*) le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier en une **obligation de sécurité de résultats** notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Le **manquement** à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable** au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir **conscience du danger** auquel était exposé le salarié et qu'il n'a **pas pris les mesures** nécessaires pour l'en préserver ».



Les 10 INDICATEURS utiles en prévention des RPS

1°) Indicateurs ressources humaines (RH) :

- absentéisme (comparé)
- taux de rotation (turn over) et
solde (balance) départs / embauches
- postes non pourvus
- qualité / productivité (rebutts)
- actes de malveillance, sanctions,
procès



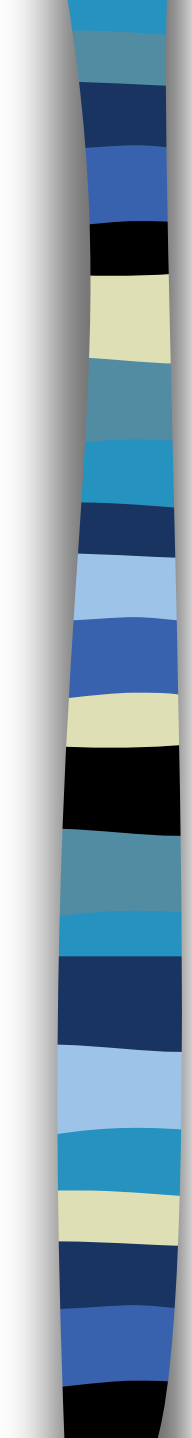
Les 10 INDICATEURS utiles en prévention des RPS (suite)

2°) Indicateurs de santé et sécurité :

- Accidents du travail
- Maladies professionnelles : notamment 57 et 98
- Relations dégradées (plaintes, violences verbales) ou très dégradées (TS, violences physiques)
- Symptômes de stress chronique :
malaises, états d'épuisement, d'ébriété
ou d'addictions sur lieu de travail
- Inaptitudes médicales

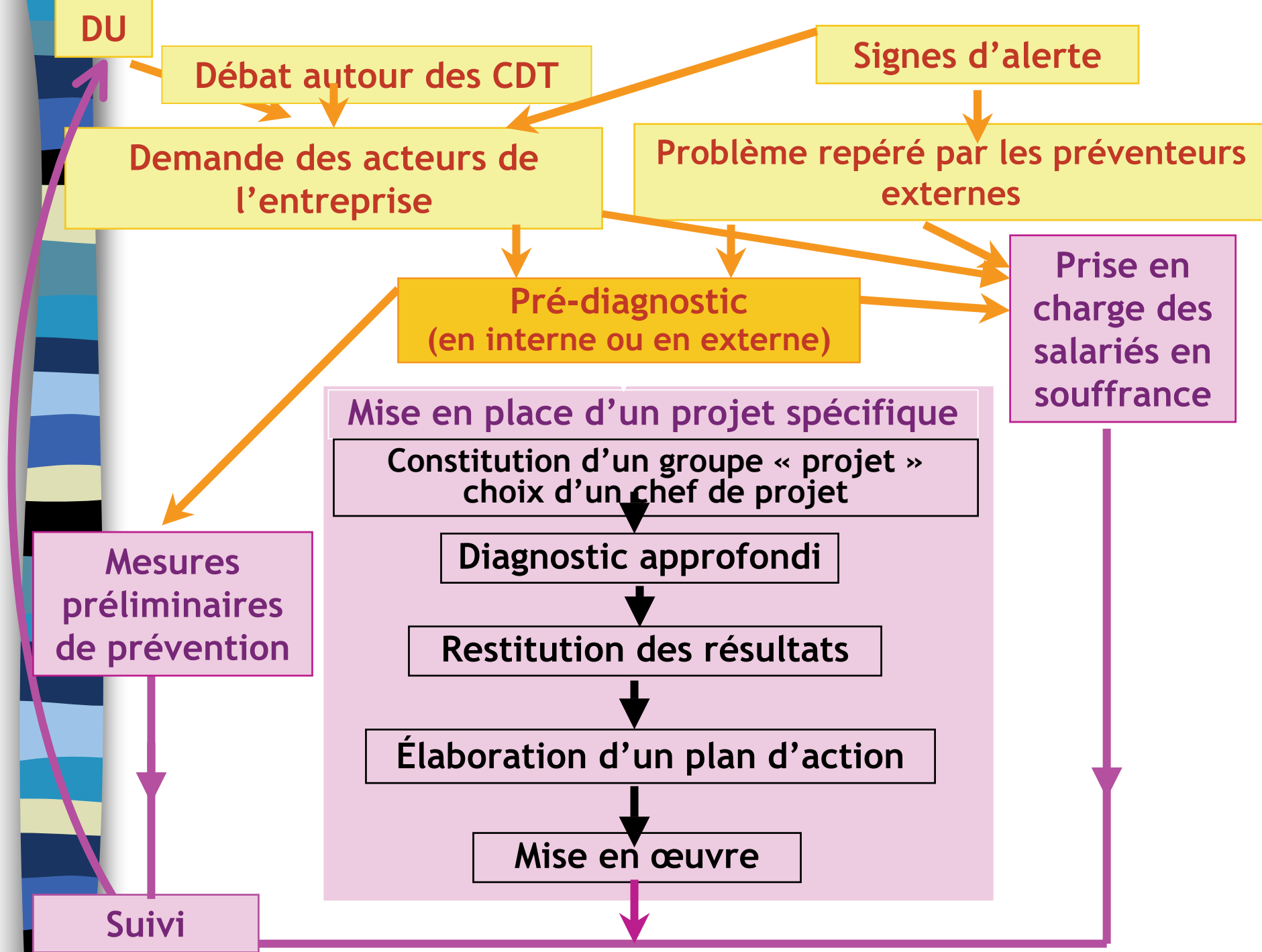


La démarche globale de prévention



3 niveaux d'action : l'individu, l'entreprise, l'organisation

- Prise en charge des **personnes en souffrance**
 - Orientation vers soignants
- Ne pas être dans le déni, parler, informer
 - Faire l'**évaluation** des risques
- **Agir** sur l'origine des RPS, prévenir
 - Mettre en place la **démarche globale**





Des conditions nécessaires

- **Engagement** de l'entreprise sur une démarche complète et **durable**
- Existence d'une **culture** en santé et sécurité au travail dans l'entreprise
- **Volonté** d'une **action** sur les facteurs organisationnels et psychosociaux :
aller des paroles aux actes
- Information et participation du **personnel**
- Création d'un **groupe projet**
- Possibilité de recours à des ressources **extérieures** pour certaines étapes de la démarche



Les 10 « Commandements » utiles en prévention des RPS

- **TOUS** les risques tu **évalueras**
- Aux **organisations** du travail,
toujours tu penseras
- Tes salarié(e)s tu **écouteras**
- Des **marges** de manœuvre tu leur
laisseras
- Les **collectifs** de travail tu
préserveras



Les 10 « Commandements » utiles en prévention des RPS (suite)

- Les **précarités** tu éviteras
- Des signes de **reconnaissance** tu leur prodigueras
- **Justice** et **équité** tu montreras
- Sur tes décisions et changements tu **communiqueras**
- **Dignité et vie personnelle** de tes collaborateurs tu **respecteras**

Merci de votre attention

