

POUVOIR S'OPPOSER toujours proposer



Fiche N°

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Qu'est-ce que les RPS ?

Affectant la santé mentale, physique et sociale, les risques psychosociaux surviennent du fait de l'organisation du travail, des relations professionnelles et des conditions d'emploi. La dégradation de la santé mentale voire physique par l'environnement professionnel et organisationnel se caractérise par différents maux : stress au travail, sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, douleurs, crise de nerfs ou de larmes, troubles du sommeil, idées mortifères...

La dimension subjective...

Cependant, il est à noter qu'une même configuration organisationnelle peut avoir des conséquences très différentes d'un individu à l'autre, la dimension subjective jouant un rôle important.

Évaluation et prévention obligatoires

L'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (22 octobre 2013) rend obligatoire depuis 2015 l'élaboration d'un plan d'évaluation et de prévention pour les agents publics.

Ces plans d'action s'appuient sur une phase de diagnostic associant les agents et s'intègrent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le CHSCT est associé à chaque étape du diagnostic et de la mise en œuvre du plan d'action.

Des formations spécifiques à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents de prévention peuvent être organisées, ainsi que des formations de sensibilisation à l'attention des agents.



Identifier les RPS : 6 critères d'analyse

Du fait de la subjectivité et de la diversité des maux qui caractérisent les risques psychosociaux, il est essentiel d'avoir une grille de lecture.

Mettre des mots sur ces maux est important pour pouvoir démontrer qu'ils existent et surtout en corriger les facteurs pathogènes.

Le tableau ci-dessous liste six critères identifiés et caractéristiques des RPS. Ils sont bien sûr à préciser : par exemple, sur la quantité de travail, des volumes élevés d'heures supplémentaires, ou des congés ou récupérations non pris sont des alertes manifestes.

| | Exigences du travail | Exigences émotionnelles | Autonomie / marges de manœuvre | Rapports sociaux / renaissance du travail | Conflits de valeur | Insécurité socio-économique |
|-------------|--|---|--|--|--|---|
| Dimension 1 | Quantité de travail (volume des tâches) | Contact direct avec du public en détresse, souffrance, deuil... | Faible autonomie malgré un niveau de formation initial élevé | Coopération entre collègues (isolement, mise à l'écart) | Décisions prises inadaptées | Réorganisation ou suppression de service |
| Dimension 2 | Sentiment : ne pas avoir assez de temps pour faire son travail | Risque d'agressions verbales ou physiques | Possibilité de développer ses compétences | Sentiment : d'utilité dans le cas de missions modifiées/supprimées | Peu de moyens engagés | Évolution du cadre de travail, des missions, délocalisation |
| Dimension 3 | Complexité du travail : | Sentiment : avoir peur au travail | Possibilité de donner son avis | Capacité de la hiérarchie à soutenir les agents en diverses situations | Organisation inadaptée aux besoins des usagers | Pression sur les finances publiques (inquiétudes) |
| Dimension 4 | Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale | | Possibilité d'exprimer ses attentes sur son travail (écoute) | | | |

*Vous avez besoin d'aide, d'un conseil, d'informations ou simplement d'une écoute.
N'hésitez pas à nous contacter !*