



SANTÉ AU TRAVAIL

COLLECTIF
SANTÉ AU TRAVAIL

LES RISQUES SOCIAUX-ORGANISATIONNELS : UNE IMMERSION AU CŒUR DU TRAVAIL RÉEL

NOTE
N° 01

Les risques psychosociaux (RPS) ont été définis par le collège d'expertise comme « *des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi ainsi que les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

Le collège d'expertise a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial :

- les exigences et l'intensité du travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité de la situation de travail.

Les risques sociaux-organisationnels peuvent être à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique pour les salarié.e.s : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, TMS, maladies cardiovasculaires...

Dans la Fonction Publique Hospitalière

Le 22 octobre 2013, huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs des 3 Fonction Publique ont signé un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique. En application de cet accord, chaque employeur public devait élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS pour 2015. Ces plans de prévention reposent sur une phase de diagnostic associant les agents, qui devra être intégrée dans le DUER. Le CHSCT sera associé à chaque étape de l'élaboration du diagnostic à la mise en œuvre du plan de prévention. Des formations spécifiques à destination des encadrants, des membres des CHSCT et des agents exerçant des fonctions en matière de prévention seront organisées, ainsi que des formations de sensibilisation à l'attention des agents.

Comment les CHSCT d'établissement, les mandatés CGT au CHSCT, les syndicats s'emparent-ils de cet accord afin de travailler une véritable démarche de prévention des RPS ?

Le CHSCT doit jouer pleinement son rôle.

Tous les mandatés auraient dû suivre une formation sur les RPS, prise en charge par l'employeur, avec un organisme de formation au choix des organisations syndicales. C'était une obligation en 2014/2015. Si cette formation n'a pas été faite, exigez-la, comme la formation de 3 ou 5 jours pour la prise de mandat CHSCT.

Dans le secteur privé

Directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et des articles L.4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour

assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les entreprises publiques et privées sont confrontées à l'obligation de remplir leur document unique en y intégrant les risques psychosociaux comme risque professionnel. Si les démarches respectives semblent proches, leurs mises en œuvre présentent des spécificités.

L'intérêt est de mobiliser les salarié.e.s, l'encadrement et les acteurs de la prévention (préventeurs, médecin membres de CHSCT) dans un espace de discussion sur le travail, l'intérêt est bien de revenir sur le travail, ce travail qui est au centre de l'action des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au sein des entreprises, ce travail qui peut rendre malade lorsque l'équilibre n'est plus assuré entre ses différentes dimensions.

L'intérêt pour les IRP et particulièrement pour le CHSCT est bien de s'interroger sur le travail réel et de rencontrer les salarié.e.s pour leur parler de leur travail dans chacune de ses dimensions.

En effet, la problématique des RPS si elle est abordée dans sa globalité aborde des problématiques que nous défendons et c'est un magnifique levier pour revendiquer.

Le document INRS sur l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux (ED6140)

Intensité et complexité du travail, les horaires de travail, les exigences émotionnelles, la faible autonomie, les rapports sociaux au travail dégradés, les conflits de valeurs et enfin l'insécurité de l'emploi et du travail. Ces différents points vont nous permettre de revendiquer sur les salaires, la formation, la reconnaissance, le dialogue social, la charge de travail son intensité et son exigence émotionnelle, la notion d'effectuer un travail de qualité...

Travailler sur les RPS, c'est mettre le travail au centre de ce que les salarié.e.s vivent et de la façon dont ils le vivent. C'est certainement ce point qui est difficile à appréhender lorsque la structure privée ou publique comporte un nombre important de salarié.e.s.

Pour une démarche syndicale efficace, c'est donc bien au syndicat de s'emparer de cet aspect. Il existe de nombreuses façons d'aborder ce risque : du dialogue jusqu'à contraindre l'employeur par un vote et une expertise. Mais quelle que soit la façon d'arriver à une analyse fine et précise au cœur du travail, il est bien évident qu'un dialogue doit être instauré avec l'employeur pour que cette démarche mette le/la salarié.e au cœur de la revendication.

Il se pourrait même que l'employeur, de par son statut de dirigeant, mesure parfois mal l'état de santé physique, mental et social des salarié.e.s et qu'il ne s'en préoccupe souvent même pas, en considérant que les problématiques sont liées à la personne et non pas à l'interaction entre un individu et le fonctionnement social de l'entreprise. Il est donc bon de rappeler son obligation de sécurité de résultat, ce qui veut dire qu'il est l'unique responsable...