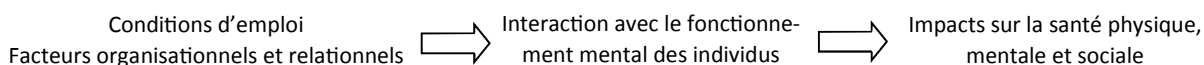


## LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux impactent sur la santé mentale, physique et sociale des agents engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

De ces risques, sont générés des **troubles** psychosociaux : stress, violence, harcèlement...



### CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE



**Articles L.4121-1 et suivant du code du travail** : obligations générales de l'employeur en matière de sécurité.

**Articles L.1152-1 et suivant et L.1153-1 et suivants du code du travail** : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel susceptibles de dégrader ses conditions de travail ou d'altérer sa santé physique ou mentale.

**Accord-cadre européen sur le stress au travail du 08 octobre 2004** : obligatoire en France pour tous les employeurs par un arrêté ministériel du 23 avril 2009.

**Accord interprofessionnel sur le harcèlement moral et les violences au travail du 26 mars 2010.**

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À LA PRÉVENTION DES R.P.S. DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 22 OCTOBRE 2013** : GUIDE MÉTHODOLOGIQUE.

**Circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les 3 fonctions publiques.**

**Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre du plan d'action dans la fonction publique territoriale :**

Il appartient à chaque autorité territoriale de réaliser un diagnostic des Risques Psychosociaux dès 2014. L'évaluation qui sera issue du diagnostic devra être intégrée au DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS remis à jour annuellement.

Chaque employeur territorial doit cadrer la démarche : calendrier de mise en œuvre de la démarche ; définition des modalités de suivi ; définition des priorités compte tenu des risques propres à la structure ; établir le plan de communication ; diffusion des outils (référentiels de formation et guide méthodologique).

L'employeur met en place des formations adaptées à l'attention des acteurs de la prévention, des encadrants mais également de l'ensemble des agents afin de les sensibiliser à la thématique des risques psychosociaux.

Les plans de prévention des risques psychosociaux seront réalisés avec le concours du CHSCT **dès 2014 et au plus tard en 2015** à la charge de l'autorité territoriale.

## CONSÉQUENCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Certains facteurs liés au management peuvent être sources de conflits :

- \* Une communication insuffisante ou difficile.
- \* Un déficit de confiance.
- \* Des conditions de travail inadaptées ou difficiles.
- \* Une répartition des tâches inadéquates.
- \* Une mauvaise gestion des compétences.
- \* Une perception de différences de qualité relationnelle entre le manager et certains membres de son équipe.

## LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La qualification de harcèlement est du ressort de la justice, il s'agit donc d'un terme à employer avec précaution.

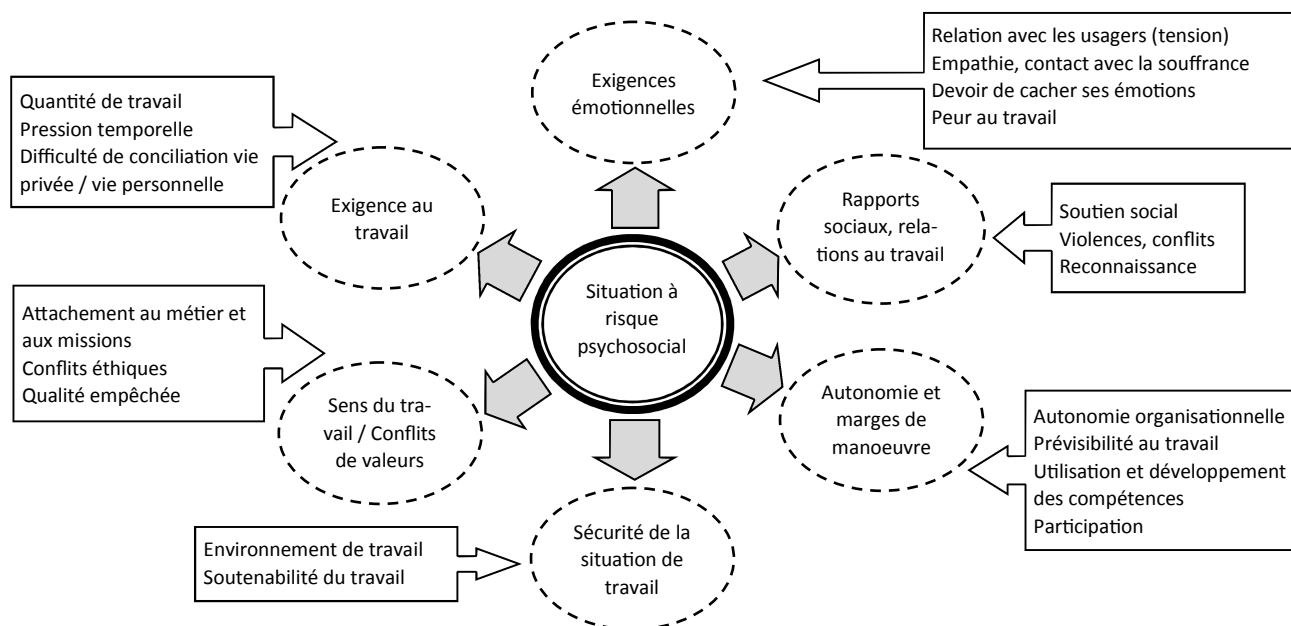
**LE HARCÈLEMENT NE DOIT PAS ÊTRE CONFONDU AVEC :**

- ▶ Le stress professionnel lié à une surcharge de travail sans intention malveillante.
- ▶ Les différends ou les conflits entre les agents.
- ▶ Les actions de managements des responsables d'équipe : organisation et suivi des tâches ; contrôles et évaluations.

## MÉTHODOLOGIE : DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RPS

**R.P.S.**

### I. LE DIAGNOSTIC : identifier les facteurs de risques et évaluer leur degrés de développement dans la collectivité.



- **PRÉPARER LE DIAGNOSTIC ET ÉTABLIR LES INDICATEURS** : définir les objectifs et les moyens à mobiliser ; communiquer sur le lancement de la démarche ; choisir les indicateurs de mesure (perception et vécu des agents - organisation du travail - santé au travail).
- **RÉALISER LES INVESTIGATIONS** (entretien, observations, questionnaires, enquêtes...).
- **EXPLOITER LES INFORMATIONS RECUEILLIES.**
- **ÉTABLIR LE DIAGNOSTIC.**

### II. MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET D'UN PLAN D' ACTIONS :

- ▶ Actions sur l'organisation du travail.
- ▶ Actions sur la gestion des ressources humaines et des compétences.
- ▶ Actions sur le management.
- ▶ Actions sur la conduite du changement.