

Les risques psychosociaux :

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Mal-être au travail

libres ensemble

Les risques psychosociaux : qu'est-ce que c'est?

Définitions des principaux risques psychosociaux

α Harcèlement Moral

Il se définit par des agissements répétés pratiqués de façon insidieuse à l'égard d'un salarié.

Catégories d'agissement : empêcher la victime de s'exprimer ; isoler la victime ; déconsidérer la victime auprès de ses collègues ; discréditer la victime dans son travail, compromettre sa santé.

Cela peut affecter :

- Ses conditions de travail ;
- Sa santé mentale ou physique ;
- Son avenir professionnel ;

De tels actes sont interdits et peuvent être évités grâce aux mesures de préventions que l'employeur doit mettre en place au sein de l'entreprise.



α Harcèlement Sexuel (d'après le Code Pénal) - Code Pénal Art. 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

STRESS AU TRAVAIL

Grandes difficultés face
aux expositions
prolongées ou répétées
à des pressions
intenses = peuvent
causer des problèmes
de santé

α Stress au Travail

Selon l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au

travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc....

α Mal-être au Travail (SOUFFRANCE au travail)

C'est l'inquiétude ressentie par un salarié au sein de l'entreprise dans laquelle il travaille.

Les raisons qui peuvent entraîner ce mal-être reposent sur la méconnaissance de la valeur de sa contribution pour l'avancement de l'entreprise (manque de reconnaissance) ou encore par l'existence de difficultés de relations au travail. Le salarié confus, ne trouve pas sa place auprès de ses collègues.



Les risques psychosociaux sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, TMS*, maladies cardio-vasculaires, ...

* Troubles Musculo-Squelettiques

Comment se traduisent ces troubles au travail :

- Par du désengagement au travail,
- Un absentéisme accru,
- Des conflits entre les personnes,
- Un épuisement professionnel (Burn-out*).

+ solidaire l'Unsa!

* **Burn-out** est un mot anglais (du verbe *to burn out*) qui signifie saturation, épuisement. En particulier, il peut désigner un *burn-out* terme désignant le syndrome d'épuisement professionnel.



Comment solutionner ces problèmes?

Dépister et prévenir les RPS ; des indicateurs pour vous guider :

Les facteurs de tension

- Les facteurs liés aux exigences du travail,
- Les facteurs liés aux exigences des salariés vis à vis de leur travail,
- Les facteurs liés aux relations de travail,
- Les facteurs liés à un vécu difficile des changements.



Les actions à mener

La sensibilisation pour acquérir des repères et connaissances sur les RPS et la prévention en entreprise ;

L'outillage pour utiliser un ou plusieurs outils permettant de mettre en œuvre des actions de prévention ;

La régulation pour intégrer la prévention dans le management au quotidien.

Sensibilisation

- Connaître les enjeux économiques, sociaux, humains de la santé au travail.
- Comprendre la complexité et la pluralité des facteurs de risques et savoir les identifier.
- Définir la notion de RPS ; les mécanismes et sources de stress.
- Comprendre les rôles des acteurs de la prévention et, en particulier, celui du manager.
- Connaître le cadre juridique des RPS.
- Connaître les trois types d'approche en prévention.

Outillage

- Établir des indicateurs du mal-être au travail.
- Reconnaître/décrypter les signaux d'alerte.
- Analyser la situation professionnelle.
- Identifier les modalités d'action face aux alertes individuelles et collectives.
- Analyser les manifestations de stress au travail et leurs causes.
- Savoir orienter les salariés en souffrance vers les structures pertinentes (internes et externes).
- Identifier les axes-clés pour une prévention managériale.
- Identifier les étapes de la démarche de prévention RPS et les conditions de sa mise en œuvre.
- Acquérir des outils et méthodes pour analyser les causes.

Régulation

- Anticiper le développement du risque lors de la conduite de changement.
- Donner du sens au travail des collaborateurs.
- Mettre en place des actions intégrant une meilleure qualité de vie au travail.
- Renforcer la posture managériale à travers les échanges collectifs et la mise en situation.
- Intégrer la prévention dans les contraintes managériales.
- Développer les pratiques managériales permettant de concilier bien-être et performance



Enjeux de la démarche et rappel de certaines dispositions du Code du Travail

La 4ème partie du livre Ier du nouveau Code du Travail en date du 1er mai 2008 s'applique dans l'administration et notamment son **article L 4121-1** : " **Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes** ".

A l'étude :

- Projet d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (lié à l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail) ► Début des travaux automne 2013

Exemples d'actions engagées au sein d'un service opérateur de l'Etat : L'ONCFS

* Au niveau national

- Document Unique relatif à l'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) au sein de l'ONCFS - Fiche de recueil des données 31 famille de dangers : Psychosociaux

- Numéro vert : Mise en place d'un numéro vert à la disposition de chaque agent dès le début des années 1990.

« Vous rencontrez des difficultés dans votre sphère professionnelle voire privée et vous souhaitez en parler hors voie hiérarchique. Vous pouvez contacter le numéro vert de l'ONCFS (appel gratuit depuis un poste fixe) au 0800 20 34 49. La confidentialité de cet appel est assurée »

- Bilan social : Volet « Prévention, Santé et sécurité au Travail » - **Focus sur la prévention des risques psychosociaux**

- Formation des membres du CHSCT (Mars 2013) dans le cadre du plan de prévention relatif aux risques psychosociaux ► « sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux »

- ONCFS actualités : Numéro spécial Mieux être au travail, N° 91, Mai 2001

- Formation initial et continue (Stage de management, Gestion des conflits et prévention du stress, Prévenir et gérer les RPS dans son équipe)

- Séminaire « Mieux être au travail » (Mai 2011) destiné aux directeurs, aux Délégués interrégionaux et aux chefs de CNERA et de division

Les principaux acteurs en matière de prévention:

- la Direction des Ressources Humaines (DRH),
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- les Inspecteurs de Santé et Sécurité au Travail (ISST),
- les Conseillers de Prévention (CP) et Assistants de Prévention (AP),
- le Service de Santé au Travail et de Médecine Préventive (SST-MP),
- les Organisations Syndicales (OS).



Calendrier de l'UNSA-Ecologie

3 octobre 2013 : Commission Administrative Paritaire Préparatoire du corps des ATE spécialité « milieux et faune sauvage »

3 octobre 2013 : Commission Administrative Paritaire Préparatoire du corps des TE spécialité « milieux et faune sauvage »

28-29 octobre 2013 : Comité Syndical National UNSA-Ecologie



Pour tous renseignements, n'hésitez pas à nous contacter !!!

Secrétaire général

Eric GOURDIN

06-08-57-72-62

unsa.ecologie@orange.fr

Secrétaire national

Aurélien LEDUC

aurilienleduc@yahoo.fr

Site internet

www.unsa-ecologie.fr

* Au niveau interrégional

- Programme de formation décentralisée des encadrant et des conseillers de prévention dans le cadre du plan de prévention relatif aux risques psychosociaux ► « sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux » (en cours de réalisation)

* Au niveau départemental

- Affichage panneau « Santé et Sécurité au Travail » et diffusion : Plaquettes générales d'information et de sensibilisation diffusées en 2012 « Les risques psychosociaux (RPS) au travail », « le harcèlement moral », « Stress au travail » ► Définition, cadre juridique, conséquences individuelles et organisationnelles, alerte, acteurs de la prévention...

+ de propositions avec l'Unsa!

Si l'on fait un parallèle avec d'autres services opérateurs de l'état (ONEMA, Parcs nationaux, Agence des aires marines protégées, ONF...); Il faut savoir que de plus en plus de CHSCT s'emparent de la problématique des RPS malgré qu'en France, il n'existe pas de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail.

Cependant, l'obligation générale d'évaluation et de prévention des risques porte aussi sur la « santé mentale » (Article L 4121-1 du code du travail confère article ci-dessus); ces risques doivent donc bien être insérés dans l'évaluation des risques et consignés dans le Document Unique (DUERP). L'évolution actuelle de la jurisprudence sur la responsabilité de l'employeur confirme « l'obligation de résultat » et non plus la seule obligation de moyens.

Cela signifie que la responsabilité est engagée dès lors que le résultat n'est pas atteint.

Des réglementations particulières visent la prévention de risques qui peuvent constituer des sources de stress :

- Bruit Art. R4213-5,
- Travail sur écran Art. R 4223-8,
- Travail de nuit ou travail posté.

De plus des textes spécifiques sur le harcèlement moral existent: art. L. 1152-1 et la jurisprudence confirme des sanctions pénales possibles.

Le stress n'est pas une maladie professionnelle (non inscrit) mais des pathologies de salariés (psychiques ou non) en lien avec les facteurs de risques psychosociaux peuvent être reconnues par la Sécurité Sociale et elles impliquent alors la responsabilité de l'employeur.

Le projet d'accord cadre (mentionné ci-dessus) portant sur un plan national d'action pour la prévention des RPS dans les trois fonctions publiques va engager chaque employeur public.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail avait pour ambition de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique. Le futur accord cadre portera sur la prévention des RPS, identifiés comme l'un des risques professionnels auxquels sont exposés les agents.



APPEL A COTISATION — Tous ensemble plus forts !!!
Cotisation UNSA-Ecologie : 0,34 Euro x INM au 1er janvier 2013
(à savoir : 66,6% déductible des impôts)



Le bulletin de cotisation pour les nouveaux adhérents se trouve sur : www.unsa-ecologie.fr