

ATELIER

Risques psychosociaux

Le rôle du CHSCT dans la prévention des risques psychosociaux

*Vous pourrez retrouver cette présentation sur le site :
www.risques-pme.fr*

PROGRAMME de l'ATELIER

(30mn) I. Quelques éléments pour un cadre commun

1. Les 5 questions les plus posées
2. Quelques aspects réglementaires
3. Aspect médecine du travail

(1h20) II. En pratique : que peut faire un CHSCT face aux RPS?

1. Témoignage d'un CHSCT
2. Échanges/partage d'expérience

I. QUESTIONS/REPONSES sur les RPS

Forum CHSCT RHÔNE
8 novembre 2011



1. Les RPS : de quoi parle-t-on ?

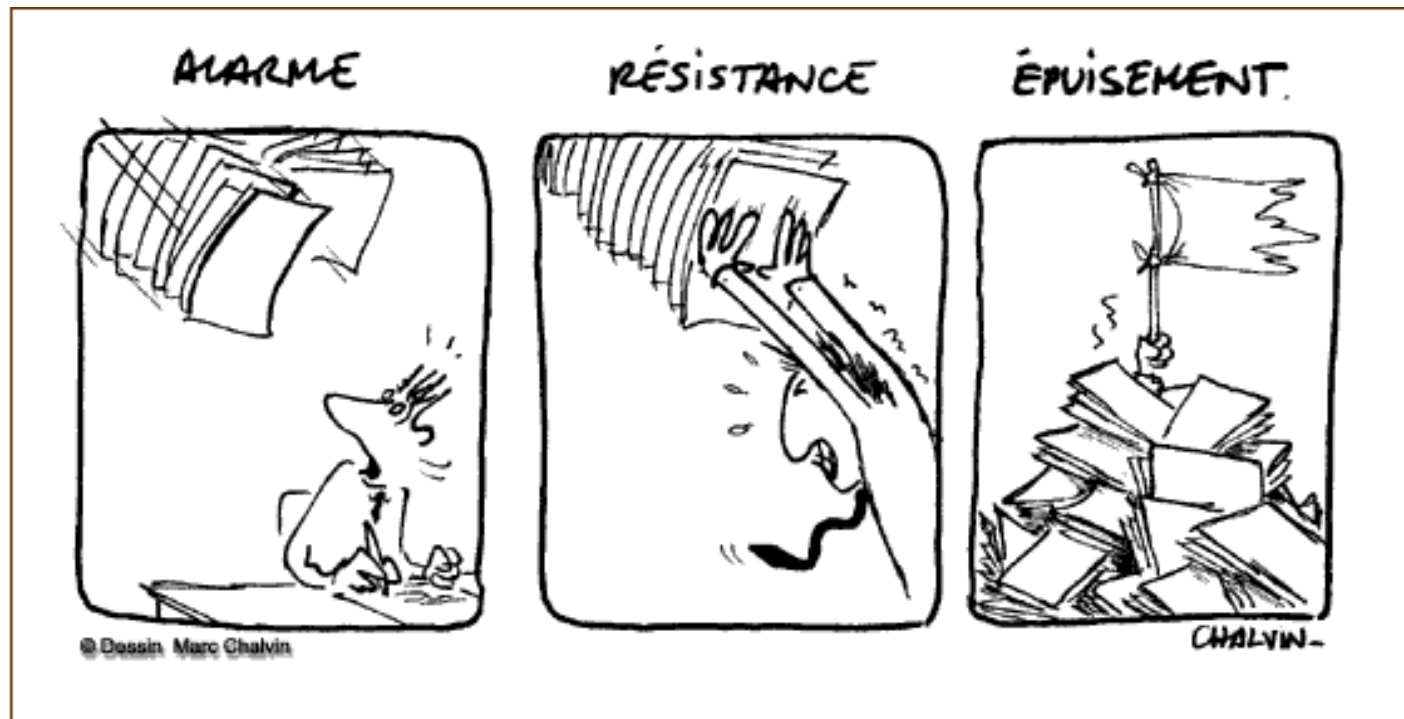
- ◆ *Stress, harcèlement, souffrance, violence, problèmes relationnels, dépression, burn out...*

Différents maux
composent les TPS

- ◆ Des mots du langage commun :
 - qui renvoient à des dimensions différentes
 - qui renvoient à des effets de gravité différente

2. Bon stress/mauvais stress ?

- ◆ Il n'y a pas de bon stress ou de mauvais stress, mais un stress ponctuel et un stress chronique.



Réaction de l'organisme face à une situation stressante

Site INRS

3. Quelques principes généraux pour⁶ comprendre les RPS

- Pas de relation mécanique entre des causes et des effets
- Les troubles psychosociaux : signe d'un « équilibre » rompu
- Comprendre ce qui se passe dans les situations de travail c'est s'intéresser à la fois à:
 - ce qu'ils font,
 - ce qu'il pensent
 - ce qu'ils ressentent.

4. Quels niveaux d'actions en prévention des RPS?

CAUSES

Prévention : éviter le risques

Approche centrée sur l'identification des déterminants du travail
l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail... auxquels sont exposés les salariés => modification des causes pour réduire l'exposition au risque

Prévention durable

Protection : aider les individus à faire face aux risques

Approche qui centre son analyse et sa politique de prévention sur l'individu et les manières dont on peut l'aider à s'adapter aux contraintes
. **Groupes de parole, gestion individuelle du stress ...**

Efficace à très court terme

Réparation : éviter l'aggravation de l'état de santé

Prise en charge individuelle du salarié en souffrance: **cellule d'écoute, assistance psychologique....**

Réagir à l'urgence des situations

CONSEQUENCES

5. De la demande individuelle à l'action collective

8

- **Selon les cas,**
 - **Alerter et informer l'employeur**
 - **Alerter et/ou orienter la personne vers la médecine du travail / vers l'inspection du travail**

- **Analyser la situation de travail réelle pour comprendre ce qui se passe.**

Utiliser les outils et ressources du CHSCT

- **Inscrire à l'ordre du jour de la réunion de CHSCT la situation (*rappel : obligation de confidentialité du CHSCT*) et passer d'une situation individuelle à une action collective (évaluation du risque, ...)**

6. Aspect réglementaire

➤ Évaluer les risques... dont les RPS

⇒ Obligation issue du code du Travail

- « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (*Art. L4121-1*)
- Les principes généraux de prévention (*Art. L4121-2*)
- Élaboration et mise à jour du DU (*Art. R4121-1 et suivants*)

Rappel : Accords interprofessionnels étendus par arrêtés

- Sur le stress (*2 juillet 2008*)
- Sur le harcèlement et la violence au travail (*26 mars 2010*)

6. Aspect réglementaire

Le droit d'expression directe et collective des salariés

Art. L.2281-1 et suivant du Code du Travail

- ◆ Vise à permettre aux salariés de s'exprimer « sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »
- ◆ But ?
 - Définir « des actions visant à améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production » de l'unité de travail concernée
- ◆ Qui est concerné ?
 - Toutes entreprises (pas de notion de taille ou activité spécifique)
- ◆ Modalité ?
 - Lorsqu'il y a une section syndicale, les modalités d'expression sont définies par un accord.

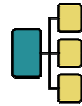
6. Aspect réglementaire

Procédure Danger Grave et Imminent - 1/2

Art. L4131-2 et L4132-2 à L4132-4 du Code du Travail

◆ Les écueils possibles

- « Inspecteur du travail est saisi sur un DGI »
Par qui? Quel est son rôle dans la procédure?



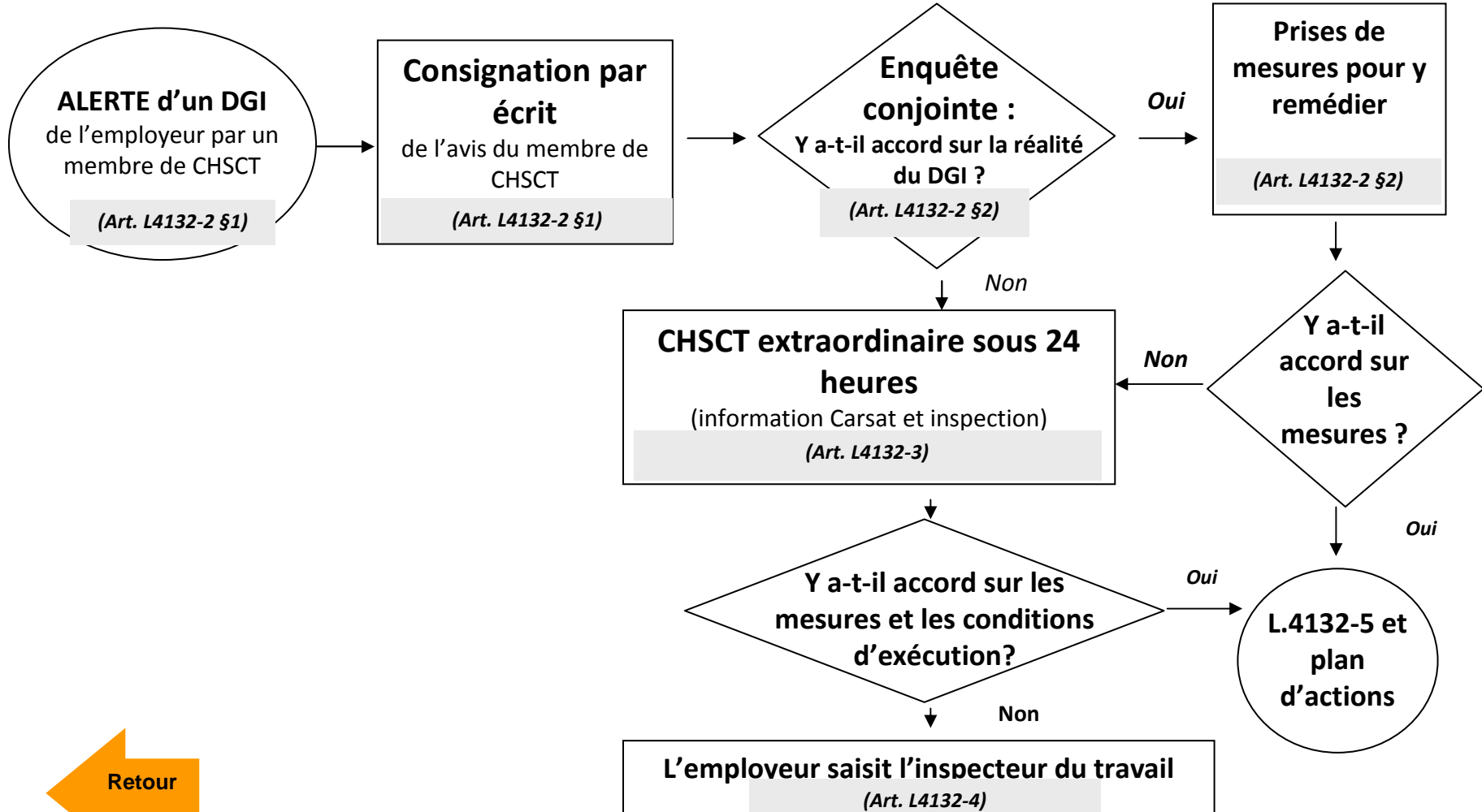
◆ La procédure

◆ Les points essentiels au cœur de cette procédure

- L'obligation de sécurité de l'employeur
- L'évaluation des risques – principes généraux de prévention

6. Aspect réglementaire

Procédure Danger Grave et Imminent - 2/2



7. Aspect médecine travail :

Quelle place pour le médecin du travail et le service de santé au travail dans les RPS? Entre conseiller des salariés et conseiller de l'employeur (1/4)

◆ Apporter un diagnostic de santé

- Diagnostic d'autorité= pas à discuter
- Donné à l'employeur, au CHSCT
- rapport propre ou fiche d'entreprise
- Des indicateurs de santé reconnus, mais souvent non spécifiques
- Faire « passer » le message du lien diagnostic de santé/ conditions de travail (pas facile...)

7. Aspect médecine travail : (2/4)

◆ Accompagner une personne en souffrance

- Repérer un mal-être derrière une plainte sur le poste de travail
- Faire préciser le retentissement sur la santé
- L'aider à exprimer ses émotions
- A raconter son travail, et précisément ce qui pose problème: pour qu'il puisse « reprendre la main », déboucher sur une action
- Si besoin, l'orienter
- Parfois, accompagner par des entretiens tous les salariés d'un service en difficulté

7. Aspect médecine travail : (3/4)

- ◆ Le médecin peut témoigner dans un lieu de discussion: le CHSCT
 - Au-delà du diagnostic de santé
 - Proposer des hypothèses sur ce qui ne va pas, ce qui fait souffrir (besoins fondamentaux de l'homme)
 - Proposer des pistes d'intervention: inciter à parler ensemble du travail, de ce qui fait pour chacun la qualité du travail
 - Proposer une intervention extérieure si besoin

7. Aspect médecine travail : (4/4)

- ◆ Parfois envisager l'inaptitude, voire la MP:
 - Inaptitude avec demande de changement de poste, de reclassement
 - En dernier ressort, si l'organisation ne bouge pas ou si le lien est trop détérioré?
 - Si la santé ne peut se reconstruire sans une séparation: inaptitude = mesure de « sauvegarde »
 - Quand état de santé durablement détérioré, aider à une reconnaissance en maladie professionnelle: dossier pour le CRRMP

II . RPS et CHSCT : Quelles actions possibles?

II . RPS et CHSCT : Quelles actions possibles?

- **Témoignage de membres d'un CHSCT**
- **Échanges avec la salle**

Merci de votre attention

Forum CHSCT RHÔNE
8 novembre 2011



RISQUES PROFESSIONNELS
RHÔNE-ALPES



Innovation sociale en Rhône-Alpes



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen



santé
famille
retraite
services

ANNEXES : documents supports

Forum CHSCT RHÔNE
8 novembre 2011



RISQUES PROFESSIONNELS
RHÔNE-ALPES



Innovation sociale en Rhône-Alpes



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen



santé
famille
retraite
services

Travailler en prévention à froid :



1. Les RPS et le document unique ?



**2. Quel rôle du CHSCT dans le cadre de projet important ?
Que peut-on anticiper?**



3. Faire appel à un expert CHSCT



4. Pour établir un état des lieux RPS :

Quels indicateurs pouvez-vous consulter ?



Outils : faire un questionnaire au début?

Travailler à chaud en régulation :



5. Que faire face à des situations de travail dégradées?

Appuis :



6. Quels acteurs ? Quels rôles?



7. Ressources - sites

1. Intégrer les RPS dans le Document Unique ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) est élaboré sous la responsabilité de l'employeur.

Les élus du CHSCT et le médecin du travail y apportent leur contribution.

Le DU est un moyen au service d'une politique et d'actions de prévention, et non pas une fin en soi.

La hiérarchisation des « risques » relève avant tout du débat social interne à l'entreprise, qui nécessite la mise en commun des différents points de vue (direction, élus, médecin du travail, ...).

Pour les RPS : des expérimentations en cours.

2. Que peut-on anticiper en cas de projet important ?

Art. L4612-8 et 9 du Code du Travail

Le CHSCT est consulté obligatoirement

-avant toute décision d'aménagement, transformation importante (outil, organisation du travail...)

-d'introduction de nouvelles technologies

modifiant / ayant des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs

◆ Les questions à se poser :

- **Anticiper** : comment le projet devrait se dérouler (délais et moyens)?
- **Analyser le projet** : quelle est la réalité du travail ? (situations de travail touchées, qu'elles soient courantes ou particulières => impact du projet?)
- **S'assurer que l'information passe aux personnes concernées**
- **Réaliser une veille** : comment le projet se déroule? Vécu des salariés?
- **Essayer de repérer les problèmes qui risquent de perdurer**

3. Faire appel à un expert CHSCT

Art. L4614-12 à L4614-13 du Code du Travail

◆ Quand?

- « (...) 1o Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
- 2o En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...) »

◆ Qui?

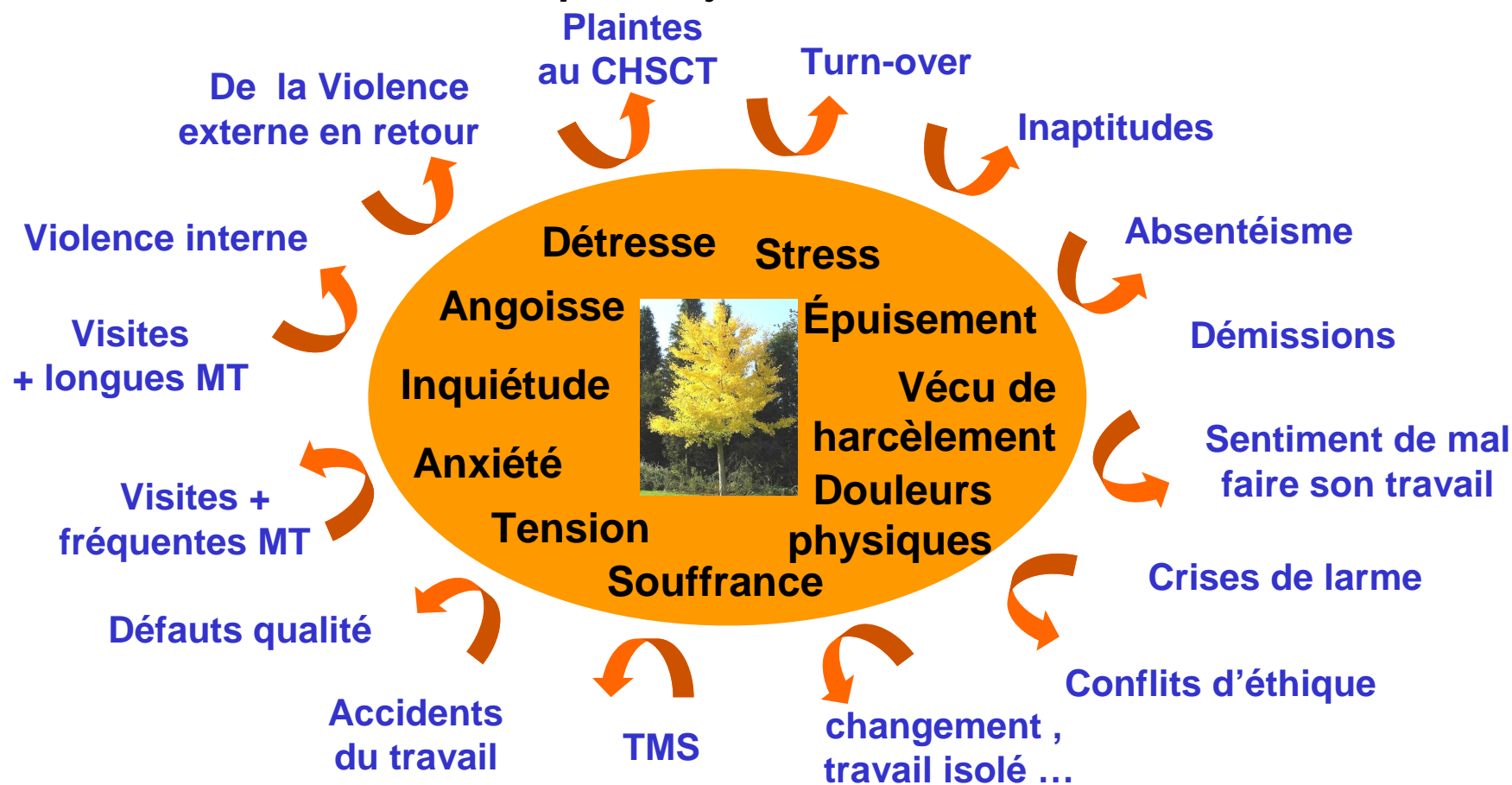
- **Liste des experts agréés CHSCT** (*il n'y a pas de liste d'experts agréés en RPS: il existe des consultants conventionnés Carsat*)

◆ Les points essentiels

- **A cadrer clairement au départ** : champ/étendue/délais, durée, désignation de l'expert

4. Sur quoi porter son attention? ²⁵

Un des enjeux de la prévention est de passer d'une démarche individuelle à une démarche collective plus objectivée



4. Sur quoi porter son attention?

→ Indicateurs/alertes quantitatifs et qualitatifs



L'individu en souffrance ne doit pas cacher la forêt qu'est l'entreprise !

4. Faire un questionnaire : nos constats de terrain

- ▶ Forte appétence des directions et des IRP
- ▶ Faire un questionnaire pour faire un état des lieux là où il n'y a pas de signes manifestes ou pour convaincre d'une réalité, (*et pour se comparer à d'autres*)
- ▶ Croyance partagée dans la « réalité » des chiffres
- ▶ Une tendance à mixer des questionnaires existants
- ▶ Une opération lourde...avec des résultats qui sont souvent décevants car :
 - ⇒ des résultats qu'on ne sait pas interpréter (pas de normes)
 - ⇒ des résultats trop généraux
 - ⇒ des résultats qui confirment ce qu'on savait déjà

5. Pistes en cas de relations de travail dégradées 28

- ◆ S'interroger comme si c'était un symptôme d'un problème de travail plutôt que de vouloir régler le problème de relation
- ◆ Distinguer les questions pour savoir qui a raison et celles pour comprendre ce qui ne va pas dans le travail
- ◆ Ne pas se focaliser sur la ou les situations qui ont fait « déborder le vase ». Essayer de remonter au moment où la situation a commencé à se dégrader pour en trouver le (les) motifs. Questionner la signification des événements pour les personnes
- ◆ Éviter les situations où ces personnes se trouvent seules. Voir dans quelle mesure les collègues peuvent l'aider.
- ◆ Essayer d'en discuter collectivement avec les collègues pour savoir comment ils font (partager les savoir-faire)
- ◆ **Mais l'issue dépend aussi de l'ancienneté de la situation d'où si besoin recours extérieur (médecin du travail ,)**
- ◆ **Attention au risque de répétition quand seulement traitée comme une question de personnes**

Et en plus, dans les cas de vécu de harcèlement :

- ◆ Le recours à la justice est souvent incompatible avec la recherche d'une solution (chaque partie veut convaincre qu'elle a raison)
- ◆ Essayer de voir ce que cette personne fait de particulier comme travail, dans la manière de le faire, qui expliquerait la « focalisation » sur elle.

6. Quels acteurs, quels rôles?

29

Le CHSCT □ **Alerte l'employeur lorsque des prescriptions réglementaires ne sont pas observées**

→ Enquêtes, recours à un expert agréé

↳ Recours à un expert : Art. L. 4614-12. du Code du Travail : « (...) 1o Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;2o En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...) »

↳ Peut se voir confier des études sur les matières de sa compétence par le CE : Art. L. 2323-28. du Code du Travail

→ Veille et recueil d'informations

↳ Peut proposer toute action qu'il estime utile (promotion de la prévention des risques professionnels : Art. L. 4612-3.- du Code du Travail

→ Avis sur des projets, documents

↳ Avant décision aménagement, introduction de nouvelles technologies avec des effets sur la santé et la sécurité au travail : Art. L. 4612-8 et -9 du Code du Travail

↳ Avis sur rapport / programme annuel de prévention : Art. L. 4612-16 et -17 du Code du Travail

↳ Se prononce sur toute question dont il est saisi par l'employeur, le CE, les DP : Art. L. 4612-13 du Code du Travail

6. Quels acteurs solliciter?

30

Service de santé au travail

□ *Médecin du Travail et l'équipe du SST*

- Conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux
- Conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux (vision à la fois individuelle et globale)
- Intervention avec l'ensemble des acteurs d'une équipe pluridisciplinaire des SST : infirmières, IPRP, AST, AS

□ *Technicien et ingénieur conseil*

- Informe les entreprises des risques encourus et des mesures de prévention préconisées.
- Détecte les risques au niveau de chaque activité
- Étudie les moyens de prévention adaptés
- Veille à l'application des mesures demandées
- Diffuse des outils et de méthodes

CARSAT / MSA

6. Quels acteurs solliciter?

ARAVIS

→ Conseil en entreprise, animation d'actions collectives, formations, diffusion d'outils et de méthodes...

Consultants extérieurs

□ *Intervenant professionnel reconnu par son expérience*

→ Consultants conventionnés : met en œuvre une démarche de prévention primaire sur la base d'un cahier des charges (pré-diagnostic, diagnostic, plan d'actions)

→ liste de consultants agréés pour expertise CHSCT

Inspecteur du Travail

□ *Contrôle l'application effective des règles du Code du travail dans l'entreprise*

□ *Conseille l'employeur, les représentants du personnel et les salariés*

7. Pour aller plus loin (quelques ressources en ligne)

Site partenarial Aravis - Carsat - Direccte : www.risques-pme.fr

Site ARAVIS : www.aravis.aract.fr

Site ANACT : www.anact.fr

Site Carsat : www.carsat-ra.fr

Site INRS : www.inrs.fr

Site du ministère du travail : www.travailler-mieux.gouv.fr

Site revue Santé et Travail : www.sante-et-travail.fr