Service de
Santé au Travail

Lettre d'information

Numéro 10

Janvier
Février
Mars
2018

Ce dixième numéro de la lettre d'information met l'accent sur un risque à prendre en compte dans un contexte de mutations du monde du travail: les risques psychosociaux.
En ce début d'année, le président Pierre BERNA s'adresse aux adhérents et se joint aux équipes pluridisciplinaires du SSTMC pour vous souhaiter une très belle année 2018.

Sommaire :

- **Le mot du président**
- **Zoom sur un risque professionnel : les risques psychosociaux (RPS)**

Le mot du président

Chers Adhérents,

L'année 2017 a vu la mise en œuvre du Décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la « modernisation de la médecine du travail » se traduisant par une évolution significative des modalités de surveillance de l'état de santé des salariés avec une volonté affirmée d'assurer une surveillance ciblée en fonction des risques auxquels sont exposés les salariés : une Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) pour les salariés exposés à des risques particuliers (Amiante, Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques…), une Surveillance Individuelle Adaptée (SIA) pour les salariés présentant un profil particulier (moins de 18 ans, femmes enceintes, travailleurs handicapés, en invalidité…) et une Surveillance Individuelle de l'état de Santé pour les autres travailleurs (SI). Ces visites, selon le type de surveillance, peuvent être réalisées par des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes ou des infirmières en santé au travail.

Indépendamment de ces surveillances réglementaires, tout travailleur bénéficie, à sa demande, ou à celle de son employeur, d'un examen par le médecin du travail. Il peut solliciter notamment une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

L'année 2018 verra la poursuite de notre engagement en faveur de la prévention de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs. Pour accomplir cette mission, nos équipes pluridisciplinaires proposent leurs compétences multiples afin de protéger l'état physique des travailleurs grâce à l'ergonomie ou préserver la santé mentale et psychique des salariés sur le modèle de la psychodynamique du travail, gage de réussite pour s'approprier les charges de travail en entreprise.

En 2018, le SSTMC se mobilise en tant que «Partenaire Prévention» des employeurs pour les accompagner dans leurs obligations réglementaires en matière de prévention de la santé, de la sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
Avec l'expression de mes sentiments dévoués.

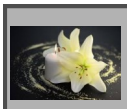
Pierre BERNA
Président du SSTMC

Le SSTMC vous accueille du lundi au vendredi
08h15 - 12h15
13h30 -17h00

Siège social : 12 avenue Vincent Auriol 31600 Muret
Tél: 05.61.51.03.88
contact.muret@sstmc.fr

Secteur de Saint-Gaudens :
3 Rue Jean Suberville
31800 Saint-Gaudens
Tél: 05.62.00.90.90
contact.saint-gaudens@sstmc.fr

Site internet:
http://www.sst-muret.fr



Les membres du Conseil d'Administration et l'ensemble du personnel du Service de Santé au Travail Muret Comminges ont la tristesse de vous annoncer la disparition prématurée, le 12 décembre 2017, de Monsieur Roger Mazières, Administrateur au sein du SSTMC durant de longues années, et dirigeant de la Société Logitherm. Toutes nos pensées se tournent vers sa famille dans ces moments difficiles.

Zoom sur un risque professionnel : les risques psychosociaux

Complexité grandissante de la tâche, réduction des temps de repos, individualisation du travail ou exigences accrues de la clientèle, les effets des mutations du monde du travail imposent la prise en compte des risques psychosociaux. En effet, de plus en plus de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à ces risques, et le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Outre les effets sur la santé, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail…).

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non:

›Du stress (déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face

›Des violences internes commises au sein de l'entreprise : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes

›Des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions…)

L'exposition à ces situations de travail peut engendrer des effets sur la santé des salariés.

Facteurs de risque

Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux sont nombreux et évoluent en même temps que le monde du travail. Des travaux récents d'un collège d'experts internationaux proposent de les regrouper en six catégories:

Intensité et temps de travail

Cette catégorie comprend les notions d'« exigences psychologiques » et d' « efforts », mais plus largement les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques, l'imprévisibilité des horaires de travail…

Exigences émotionnelles

Elles font références à la nécessité de maitriser et façonner ses propres émotions. Elles concernent essentiellement les métiers des services: exigence de sourire et de bonne humeur, tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine. L'exigence de devoir cacher ses émotions peut également concerner d'autres secteurs d'activités quand la culture dominante de l'entreprise est le contrôle total de soi en toutes circonstances et l'affichage constant d'une « attitude positive ».

Manque d'autonomie

L'autonomie au travail désigne la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle rejoint la notion de « latitude décisionnelle » et inclut non seulement les marges de manœuvre (la possibilité d'organiser son travail soi-même) mais également la participation aux décisions qui concernent directement son activité ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences.

Rapports sociaux au travail dégradés

Les rapports sociaux incluent les relations avec les collègues ou avec la hiérarchie, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des salariés. Ils portent aussi sur les « pathologies » des rapports sociaux comme le harcèlement moral.

Conflits de valeurs

Ils renvoient à l'ensemble des conflits intrapsychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés. Par exemple: faire un travail que l'on juge inutile, vendre un crédit à des personnes à très faibles revenus, faire la promotion d'une méthode que l'on sait inefficace, etc…

Insécurité de la situation de travail

Elle comprend à la fois l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail (restructurations, incertitudes sur l'avenir de son métier…).

Les facteurs de RPS peuvent se compenser ou au contraire se renforcer. Ils sont d'autant plus toxiques lorsqu'ils s'inscrivent dans la durée, lorsqu'ils sont subis, lorsqu'ils sont nombreux et lorsqu'ils sont incompatibles.

Prévention

Les solutions sont à rechercher pour chaque entreprise après une évaluation ou un diagnostic approfondi des facteurs de RPS qui lui sont propres. Il n'y a en effet pas de solutions toutes faites car les facteurs de risques sont différents d'une entreprise à l'autre, d'une situation de travail à l'autre. Une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier.

Quelle que soit la méthodologie choisie, certains points conditionnent le bon déroulement de la démarche:

›L'engagement de la direction à mener une démarche complète

Facteurs de risques

- Intensité et complexité du travail
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail

→

Risques psychosociaux

- Stress
- Violences internes
- Violences externes

→

Atteintes à la santé

- Maladies cardio-vasculaires
- Dépression
- Anxiété
- Epuisement professionnel
- Suicide
- …

- L'existence préalable d'une culture de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise
- L'implication des représentants du personnel
- La participation des salariés, de l'encadrement et une information régulière auprès de ceux-ci
- Le respect des personnes et notamment la protection de leur parole
- La mise en place d'un groupe de travail

Les étapes de l'évaluation

L'évaluation comporte certaines étapes, qui permettront d'identifier et d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels qui incombe à l'employeur.

(Voir le schéma ci-dessous)

La réglementation

L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels.

Il ne s'agit pas seulement de rechercher la conformité à des obligations précises, mais d'obtenir le résultat attendu (assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés).

Pour organiser la prévention des risques psychosociaux, l'employeur se base sur les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du Travail). Il s'appuie également sur des dispositions concernant la prévention de certains facteurs de risque (certains modes d'organisation du travail, relations de travail, risques liés au bruit, risques liés au travail sur écran).

En dehors des dispositions générales et particulières prévues par la réglementation, les entreprises sont soumises à deux accords nationaux interprofessionnels, rendus obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de leur champ d'application:

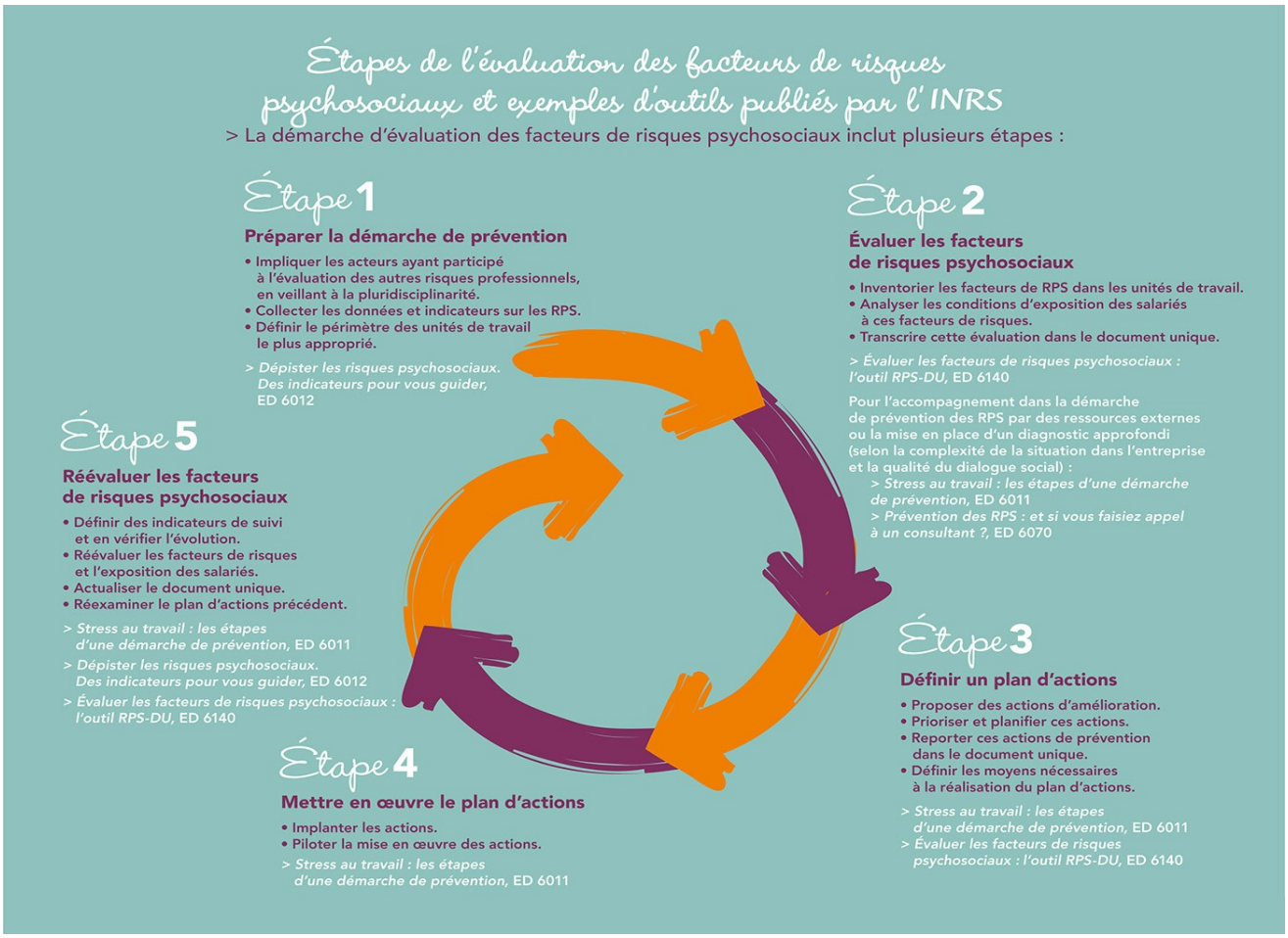
Accord national interprofessionnel sur le stress au travail signé le 2 juillet 2008 et rendu obligatoire par un arrêté ministériel du 23 avril 2009

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail signé le 26 mars 2010 et étendu par un arrêté du 23 juillet 2010.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

Les liens directs entre risques psychosociaux et accidents de travail ne sont pas très documentés, mais certaines contraintes de travail comme la pression temporelle sont des facteurs communs à la fois pour le stress et les accidents.

Il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les atteintes à la santé liées aux RPS. Cependant une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, si un lien direct avec le travail habituel de la victime est établi et si la maladie entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente au moins égale à 25% (ex: anxiété généralisée, dépression sévère, certains cas de syndromes post traumatiques).

Pour aller plus loin sur les RPS:

- *Le dossier web sur le site www.inrs.fr*
- *« Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ? »: ED 973*
- *« Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien »: ED 6250*
- *« Stress au travail: les étapes d'une démarche de prévention » : ED 6011*
- *« Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise? » : ED 6086*
- *« Dépister les risques psychosociaux: des indicateurs pour vous guider » : ED 6012*
- *« Evaluer les facteurs de risques psychosociaux: l'outil RPS -DU » : ED 6140*
- *« Faire le point. Une aide pour évaluer les RPS dans les petites entreprises » : Outil 37 et outil 42*
- *« Travailler en contact avec le public: quelles actions contre les violences? » : ED 6201*