

ANNEXE DUER 2023 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux (ou RPS) sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique ou sociale,

Ils sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, troubles musculo squelettiques, maladies cardiovasculaires...

Dans le service public, ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes, des accidents du travail, une baisse de la qualité du service rendu... C'est pour ces raisons qu'il est important de considérer les risques psychosociaux comme des risques à part entière, de les évaluer pour les intégrer dans le document unique et de mettre en œuvre un plan d'actions.

QUE RECOUVRE LE TERME « RISQUES PSYCHOSOCIAUX »

Les risques psychosociaux correspondent à des situations de travail où sont présents :

- 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 externes : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à la collectivité,
- Des violences internes : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés à l'intérieur de la collectivité.



LA NECESSAIRE PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DOCUMENT UNIQUE)

En application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé en 2013, chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention

des RPS. Ces plans de prévention reposeront sur une phase de diagnostic associant les agents et qui devra être intégrée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Le CHSCT est consulté pour avis sur la mise en œuvre du plan de prévention.

ACTIONS DE PREVENTION MISE EN PLACE

Prévenir les RPS implique d'identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail ou des conditions d'emploi. La démarche de diagnostic des facteurs de risque est le point de départ de toute prévention. En matière de RPS, comme pour l'ensemble des risques professionnels, elle se formalise dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce diagnostic, qui doit reposer sur une démarche participative intégrant les agents, permet ensuite la définition d'un plan de prévention des RPS.



COMMENT EVALUER ET PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1ère étape, le diagnostic : identifier les facteurs de risques et évaluer leurs niveaux : Pour cela, six dimensions sont prises en compte :

- Les exigences de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- L'autonomie et les marges de manœuvre,
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité socio-économique.

Pour le choix de méthode, Il s'agit pour notre collectivité de recueillir les informations par voie de questionnaires :

- Analyser le contenu des informations récoltées,
- Restituer un diagnostic.

2ème étape : mise en place de politiques de prévention et élaboration d'un plan d'actions



PLAN D' ACTIONS SUITE A DIAGNOSTIC

UNITE TECHNIQUE 80 % de participation

ITEMS	ACTIONS A MENER
Intensité et complexité du travail Horaires de travail	<i>Réflexion sur l'organisation du travail.</i> <i>89 % des agents improvisent pour répondre à des contraintes du moment</i> <i>Définir les actions prioritaires et un échéancier</i> <i>Etablir les priorités</i> <i>Réunions hebdomadaires avec les agents pour établir un planning et échanger sur les points importants</i> <i>Envisager les horaires d'été en fonction des conditions climatiques et prévoir un roulement pour assurer la continuité des services, échanger avec les agents</i>
Exigences émotionnelles	<i>Maintenir le partenariat avec le psychologue du travail</i> <i>Centre Départemental de Gestion du Gard (Entretiens individuels avec des salariés en souffrance au travail - Dispositif d'écoute pour les salariés victimes d'évènements traumatiques sur le lieu de travail)</i> <i>Mener des actions Bien-être (service QVT)</i>
Autonomie au travail	<i>Fiche de poste pour chaque agent</i>
Rapports sociaux	<i>Vis mon travail (échange poste de travail sur une demie journée)</i>

	<i>Organiser des moments conviviaux (petits déjeuners, sorties...)</i>
Conflits de valeur	<i>Vis mon travail (reconnaissance du travail du collègue)</i>
Insécurité de l'emploi	<i>Établir des espaces d'échange avec les salariés pour débattre du projet de l'agent et de l'organisation interne de la collectivité</i> <i>Informers les agents en Contrats précaires (CDD, contrats aidés...) au moins 1 mois à l'avance de l'avenir de son poste (pour des contrats de 6 mois)</i>

UNITE ADMINISTRATIVE 56 % de participation

ITEMS	ACTIONS A MENER
Intensité et complexité du travail Horaires de travail	<i>Réflexion sur l'organisation du travail.</i> <i>88 % des agents improvisent pour répondre à des contraintes du moment. Définir les actions prioritaires et un échéancier</i> <i>Déléguer à d'autres le travail de certains agents surchargés</i>
Exigences émotionnelles	<i>Maintenir le partenariat avec le psychologue du travail</i> <i>Centre Départemental de Gestion du Gard</i> <i>Mener des actions Bien-être (service QVT)</i>
Autonomie au travail	<i>Fiche de poste pour chaque agent</i>
Rapports sociaux	<i>Vis mon travail (échange poste de travail sur une demie journée)</i> <i>Organiser des moments conviviaux (petits déjeuners, sorties...)</i>
Conflits de valeur	<i>Vis mon travail (reconnaissance du travail du collègue)</i>
Insécurité de l'emploi	<i>Établir des espaces d'échange avec les salariés pour débattre du projet de l'agent et identifier les points à ajuster.</i> <i>Informers les agents en Contrats précaires (CDD, contrats aidés...) au moins 1 mois à l'avance de l'avenir de son poste (pour des contrats de 6 mois)</i>

UNITE ECOLE DE MUSIQUE 10 % de participation

ITEMS	ACTIONS A MENER
Intensité et complexité du travail Horaires de travail	<p><i>Réflexion sur l'organisation du travail.</i></p> <p><i>Directives claires à communiquer</i></p> <p><i>100 % des agents improvisent et</i></p> <p><i>67 % subissent des contraintes de rythme</i></p> <p><i>Définir les actions prioritaires et un échéancier</i></p> <p><i>Déléguer à d'autres le travail de certains agents surchargés</i></p>
Exigences émotionnelles	<p><i>Maintenir le partenariat avec le psychologue du travail</i></p> <p><i>Centre Départemental de Gestion du Gard (Entretiens individuels avec des salariés en souffrance au travail – Dispositif d'écoute pour les salariés victimes d'évènements traumatiques sur le lieu de travail)</i></p> <p><i>Mener des actions Bien-être (service QVT)</i></p>
Autonomie au travail	<i>Fiche de poste pour chaque agent</i>
Rapports sociaux	<i>Inclure systématiquement les professeurs de l'école de musique dans les actions QVT (c'est déjà le cas)</i>
Conflits de valeur	
Insécurité de l'emploi	<p><i>Établir des espaces d'échange avec les salariés pour débattre du projet de l'agent et identifier les points à ajuster.</i></p> <p><i>Informers les agents en Contrats précaires (CDD, contrats aidés...) au moins 1 mois à l'avance de l'avenir de son poste (pour des contrats de 6 mois)</i></p>

