



14ème rencontre SSCT

RISQUES PSYCHOSOCIAUX DE QUOI
PARLE-T-ON ET COMMENT AGIR ?
QUESTIONS-RÉPONSES

A. BENEDETTO, INTERVENANTE ET FORMATRICE, CABINET SYNDEX.

1^{ER} OCTOBRE 2021

SOMMAIRE

#1 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES RPS AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DES ÉLUS DU PERSONNEL

#2 – RPS : DE QUOI PARLE-T-ON?

#3 – LES FACTEURS DE RPS

#4 – CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ ET POUR L'ENTREPRISE

#5 – COMMENT AGIR ?

#6 – POURQUOI SE SAISIR DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CSE ?

#7 – COMMENT SYNDEX PEUT VOUS AIDER ?

#1

ENQUÊTES SYNDEX – IFOP SUR LE CSE : LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DES ÉLUS



MARS 2021 ENQUÊTE SYNDEX- IFOP SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL

LES TROIS SUJETS À TRAITER EN PRIORITÉ PAR LE CSE

SELON LES SALARIÉS

SELON LES RP

65%

les conditions de travail

24%

la sécurité au travail

31%

le management
et les
rémunérations

24%

la santé et les RPS

63%

la santé et les RPS

40%

les choix
stratégiques
de l'entreprise

CE DONT TÉMOIGNENT LES ATTENTES DE FORMATION DES ÉLUS (total des citations)

65%

Formation santé,
sécurité et conditions
de travail
du nouvel élu

56%

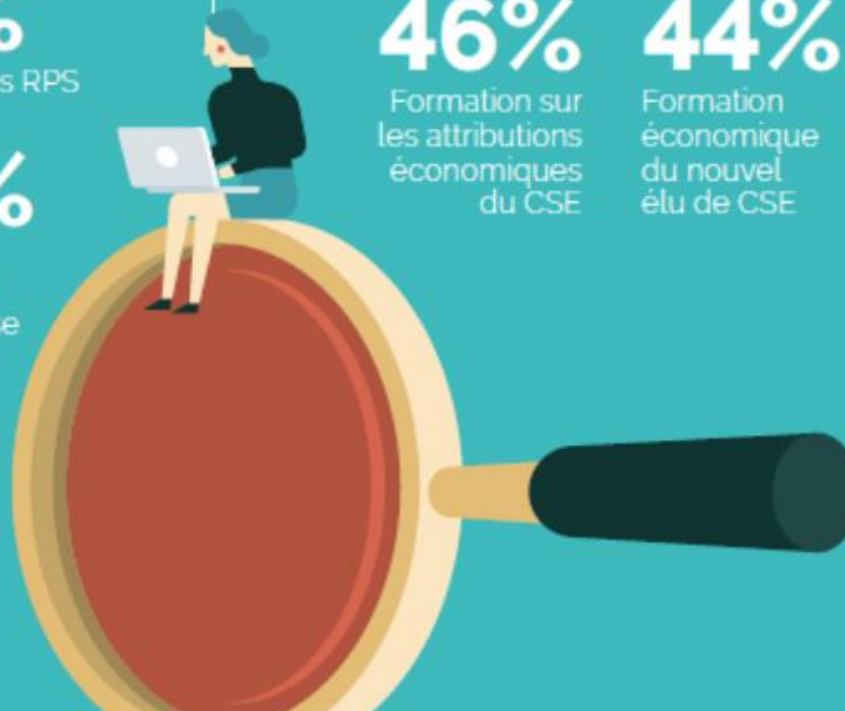
Formation
maîtriser le
fonctionnement
du CSE

46%

Formation sur
les attributions
économiques
du CSE

44%

Formation
économique
du nouvel
élu de CSE



DANS L'ENTREPRISE, LA CRISE DU COVID-19 AURA DES RÉPERCUSSIONS FORTES SUR :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

59% des salariés
76% des RP

LA SANTÉ ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

59% des salariés,
84% des RP

LES CHOIX STRATÉGIQUES

55% des salariés,
60% des RP

LA SITUATION ÉCONOMIQUE

53% des salariés
50% des RP

LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

46% des salariés
47% des RP

L'EMPLOI

46% des salariés
41% des RP



« Il y a des effets de bord : la distanciation, la perte de lien. Certains salariés dépriment. On commence à le voir depuis fin octobre. (...) On a un vrai risque psychosocial gigantesque. »

Représentant de la direction, industrie > 1000 salariés, 85



« On a des soucis pour communiquer avec les salariés en télétravail depuis la crise. (...) Il y a des comptes-rendus affichés sur les sites Internet, mais on a perdu un lien. »

Représentant du personnel, BTP, > 1000 salariés, 54

ENQUÊTE FLASH SYNDEX DU 4 AU 23 SEPTEMBRE 2020

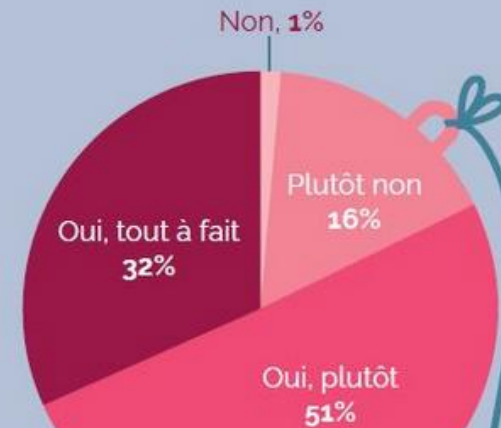
693 ÉLUS DE CSE INTERROGÉS

LA CRISE SANITAIRE, AMPLIFICATEUR ET RÉVÉLATEUR DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Diriez-vous que la crise sanitaire a amplifié ou fait apparaître des risques psychosociaux ?

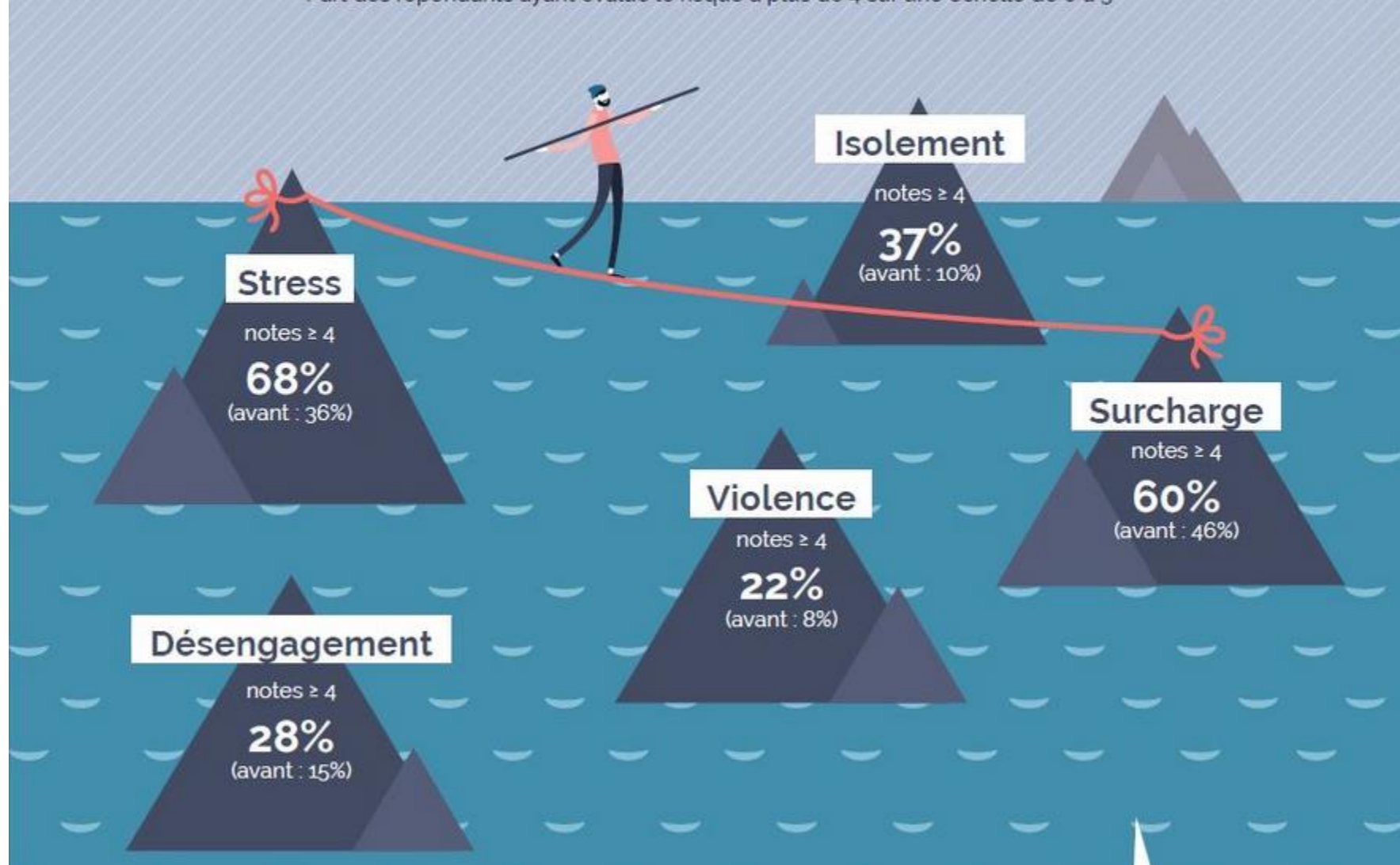
693 répondants

Pour **83%** des personnes interrogées, la crise a amplifié ou fait apparaître des risques psychosociaux



Les risques observés pendant la crise sanitaire

Part des répondants ayant évalué le risque à plus de 4 sur une échelle de 0 à 5



#2

RPS : DE QUOI
PARLE-T-ON ?



MALAISE AU TRAVAIL

SUICIDE

BURN-OUT

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

STRESS

MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

VIOLENCE

HARCÈLEMENT

ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

EN 2011, UN COLLÈGE D'EXPERTS DONNE UNE PREMIÈRE DÉFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

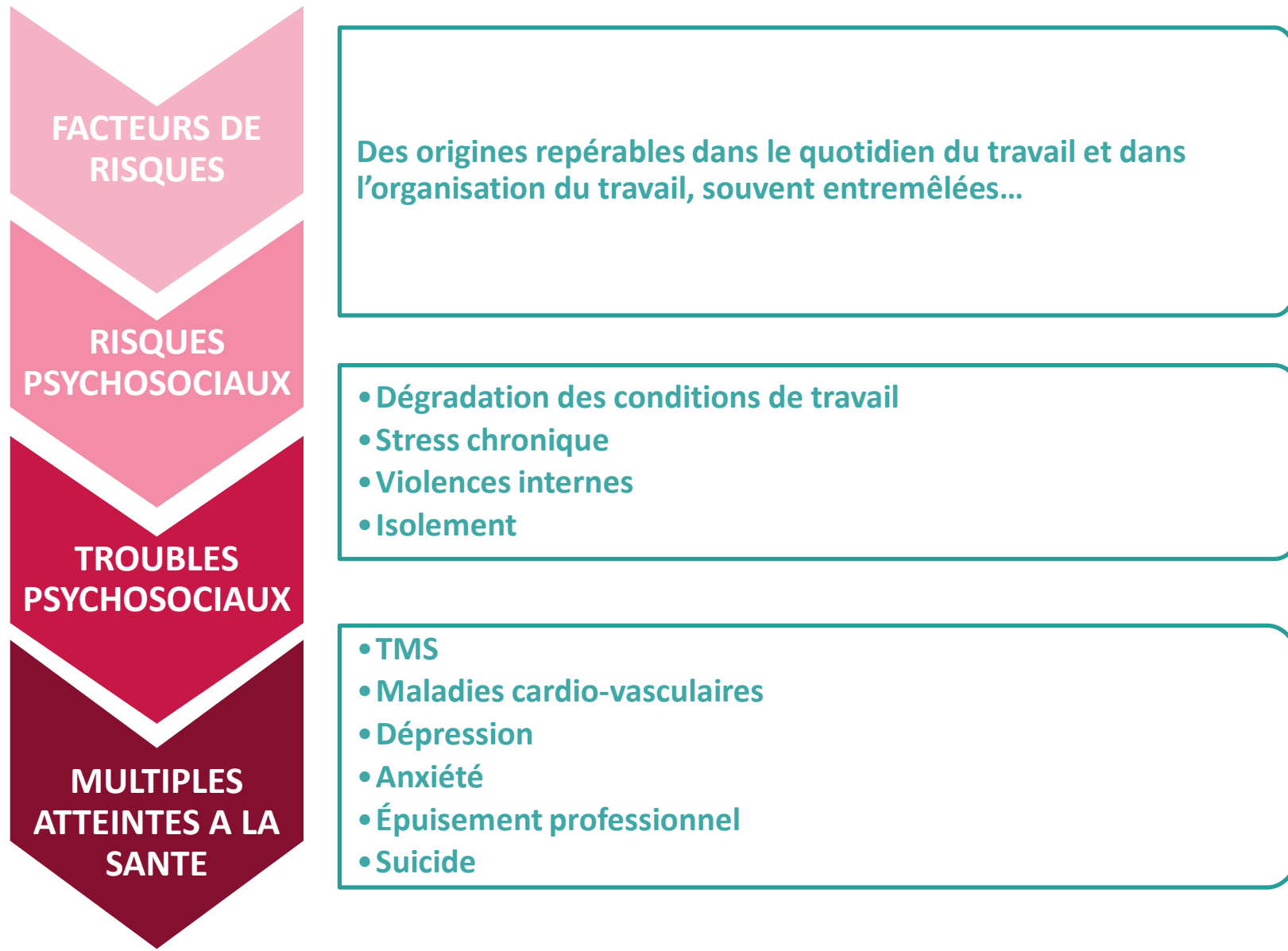
Les risques psychosociaux seront définis comme « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par **les conditions d'emploi** et les **facteurs organisationnels** et relationnels susceptibles d'interagir avec **le fonctionnement mental*** ».

(Rapport du collège d'experts ou rapport Gollac, 2011)



Les troubles psychosociaux ont toujours des origines multifactorielles.

DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX... AUX ATTEINTES À LA SANTÉ





#3

40%

**LES FACTEURS DE
RISQUES PSYCHOSOCIAUX :
PRÉSENTATION ET
ÉTAT DES LIEUX**

DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX... AUX ATTEINTES À LA SANTÉ



FACTEURS DE RISQUES

6 familles de sources de risques

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Dégradation des conditions de travail
- Stress chronique
- Violences internes
- Isolement

TROUBLES PSYCHOSOCIAUX

- TMS
- Maladies cardio-vasculaires
- Dépression
- Anxiété
- Épuisement professionnel
- Suicide

MULTIPLES ATTEINTES A LA SANTE

DE MULTIPLES ORIGINES À REPÉRER DANS UN OBJECTIF DE PRÉVENTION

L'intensité, la complexité et le temps de travail

Les rapports sociaux et relations de travail dégradés

Les exigences émotionnelles

Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Les conflits de valeurs et la qualité empêchée

L'insécurité d'emploi et de métier



INTENSITÉ, DENSITÉ, COMPLEXITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL

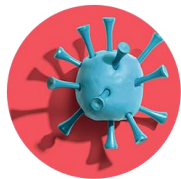
L'intensité, la densité, la complexité et le temps de travail se caractérisent par :

- Des rythmes contraints
- Des objectifs manquant de clarté ou tout simplement inatteignables, une surcharge de travail
- Une forte complexité (nouvelles technologies, polyvalence, exigences contradictoires, interruptions fréquentes...)
- Un volume d'heures élevé, des horaires antisociaux, un travail qui déborde sur la vie personnelle

IMPACT COVID

L'organisation en mode dégradé, l'augmentation des absences, l'utilisation de nouveaux outils numériques, les changements d'horaires rendent le travail plus intense, plus complexe.

La polyvalence s'est imposée pour beaucoup de salariés.



Télétravail mis en place en urgence : charge cognitive élevée (concentration, apprentissages rapides de nouveaux outils numériques, porosité vie perso-vie pro : amplitudes horaires allongées)

LE MANQUE D'AUTONOMIE ET DE MARGES DE MANŒUVRE

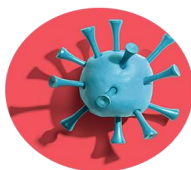
Le manque d'autonomie se manifeste par :

- l'incapacité à décider seul de la manière de réaliser ses tâches du fait de standards, consignes et procédures à suivre
- l'impossibilité de faire varier les délais fixés, d'interrompre son travail, de choisir son moment de pause
- une sous-utilisation des compétences et le fait de ne pas pouvoir les développer
- l'impossibilité de prévoir, d'anticiper son travail

IMPACT COVID

Le respect des mesures barrières a limité les marges de manœuvre, les possibilités d'entraide. Les difficultés économiques et sociales ont paralysé l'anticipation, les prévisions

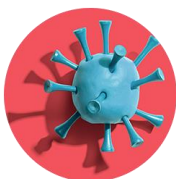
Télétravail : dispositifs de surveillance des temps de connexion, utilisation intempestive des plannings partagés, créativité et expression parfois empêchée...



LES EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des situations difficiles à gérer émotionnellement :

- devoir cacher ses propres émotions : rester calme, réprimer un sentiment de peur, maintenir sa posture professionnelle même face à la souffrance d'autrui
- travailler avec un sentiment de peur (accidents, violences, échec...) ou la confrontation à la souffrance (d'un patient, d'un collègue...)



IMPACT COVID

Travailler en période de crise sanitaire peu s'avérer coûteux du point de vue émotionnel : relation aux collègues, aux usagers, aux clients



Le Télétravail accentue les inégalités sociales, les clivages internes, la difficulté d'exprimer ses émotions ou son malaise

CONFLITS DE VALEUR ET QUALITÉ EMPÊCHÉE

Plusieurs circonstances entrent en jeu :

- l'absence ou la perte du sens du travail
- le sentiment de faire un travail inutile ou «ni fait ni à faire »
- faire des choses que l'on désapprouve
- la qualité empêchée

IMPACT COVID

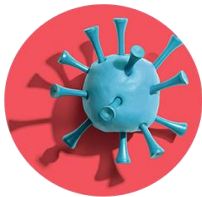
Quand il faut modifier ses pratiques à cause des gestes barrières on perd en qualité de réalisation du travail.

Les temps passés à nettoyer, l'impossibilité d'être à proximité...

Tout cela peut générer des conflits éthiques.

Le télétravail peut aussi faire apparaître une perte de sens ou un sentiment de qualité empêchée

Les salariés en Télétravail peuvent souffrir de ne pas pouvoir réaliser le travail à la hauteur de ce qu'ils aimeraient le faire



LES DIFFICULTÉS DANS LES RAPPORTS SOCIAUX ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

Des relations de travail dégradées :

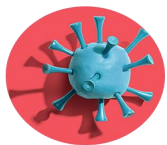
- difficulté dans les relations avec les collègues
- rupture au sein du collectif de travail
- difficulté dans les relations avec les supérieurs hiérarchiques
- situation d'isolement
- dialogue social dégradé

IMPACT COVID

Les absences, les statuts et contraintes différents des personnels dans une même entreprise (activité partielle, horaires, congés...) génèrent des incompréhension, des tensions voire des conflits.

Isolement, collectifs dégradés

La management doit être très adapté et attentif dans ces périodes très perturbées. Lui-même peut se trouver en difficulté



L'INSÉCURITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL

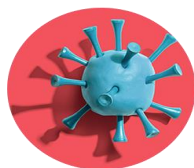
Insécurité de l'emploi, du métier, de l'activité

- Insécurité de l'emploi : précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, peur de perdre son emploi...
- Insécurité du métier : changements non maîtrisés, non accompagnés
- Insécurité organisationnelle

IMPACT COVID

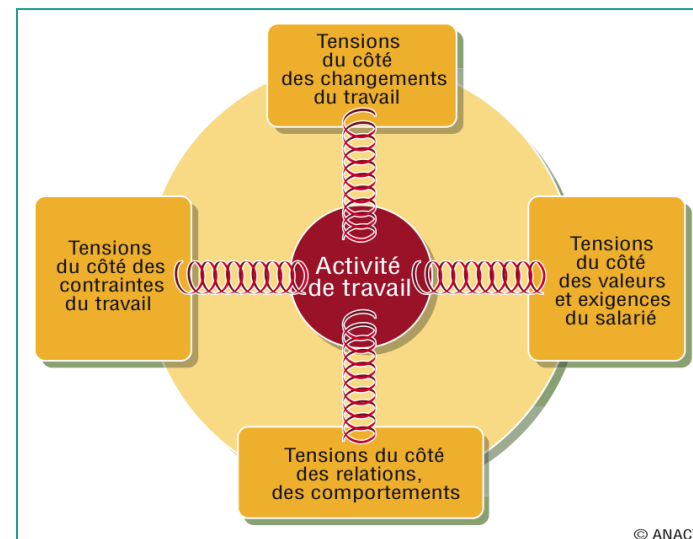
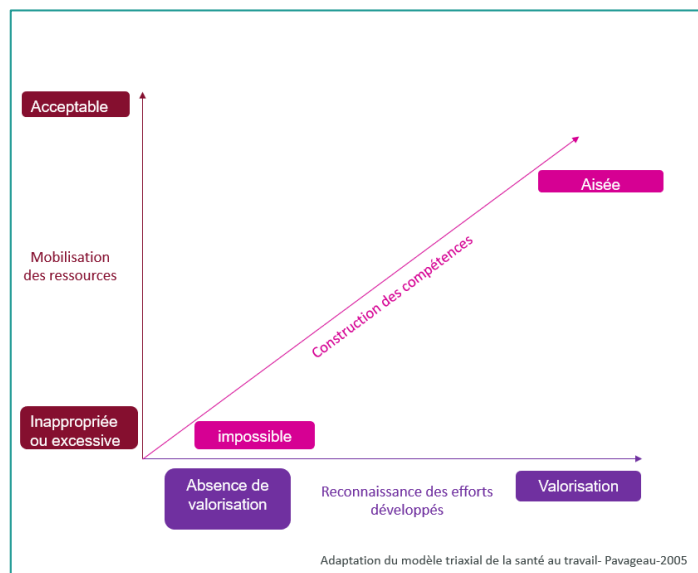
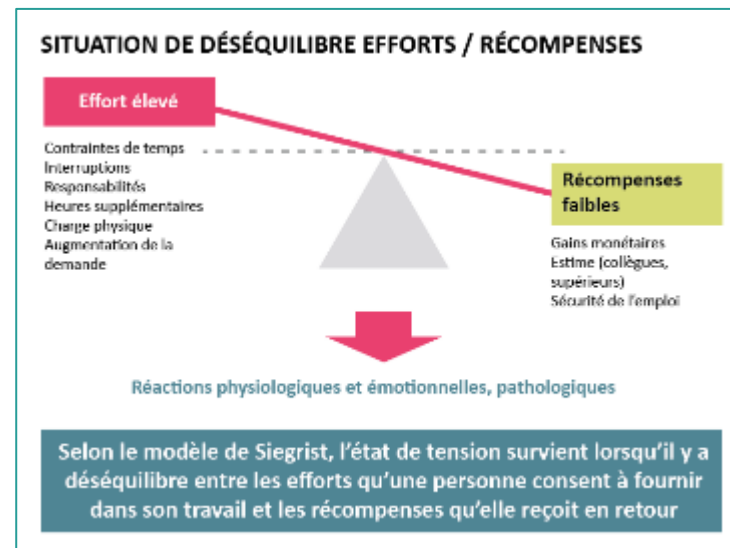
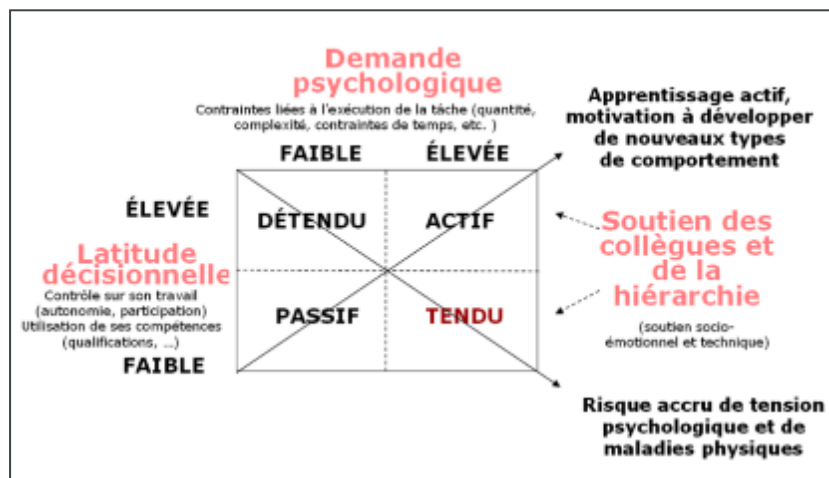
Les répercussions économiques de la crise sanitaire ont généré une profonde insécurité : peur du licenciement , de la perte de salaires ou d'avantages.

Les conditions actuelles du télétravail contraint génèrent de l'insécurité organisationnelle : modifications qui s'enchaînent .



D'AUTRES MODÈLES POUR L'ANALYSE DES RPS

KARASEK, SIEGRIST, PAVAGEAU, ANACT ... ENTRE AUTRES ...



#4

CONSÉQUENCES DE CES FACTEURS DE RISQUE SUR LA SANTÉ ET POUR L'ENTREPRISE



DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX... AUX ATTEINTES À LA SANTÉ

FACTEURS DE RISQUES

- Intensité et complexité du travail
- Exigences émotionnelles
- Insuffisance d'autonomie dans le travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurité professionnelle

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Stress chronique
- Dégradation des conditions de travail
- Violences internes
- Isolement

TROUBLES PSYCHOSOCIAUX

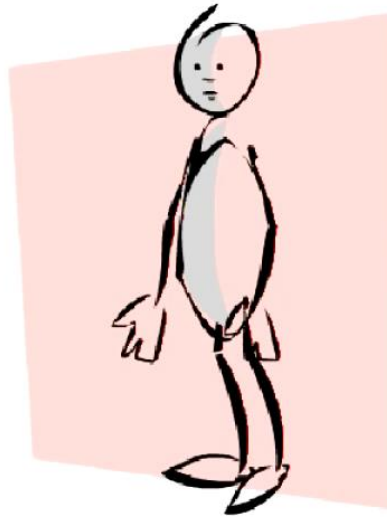
MULTIPLES ATTEINTES A LA SANTE

- TMS
- Maladies cardio-vasculaires
- Dépression
- Anxiété
- Épuisement professionnel
- Suicide



ZOOM SUR LE STRESS

LES MÉCANISMES

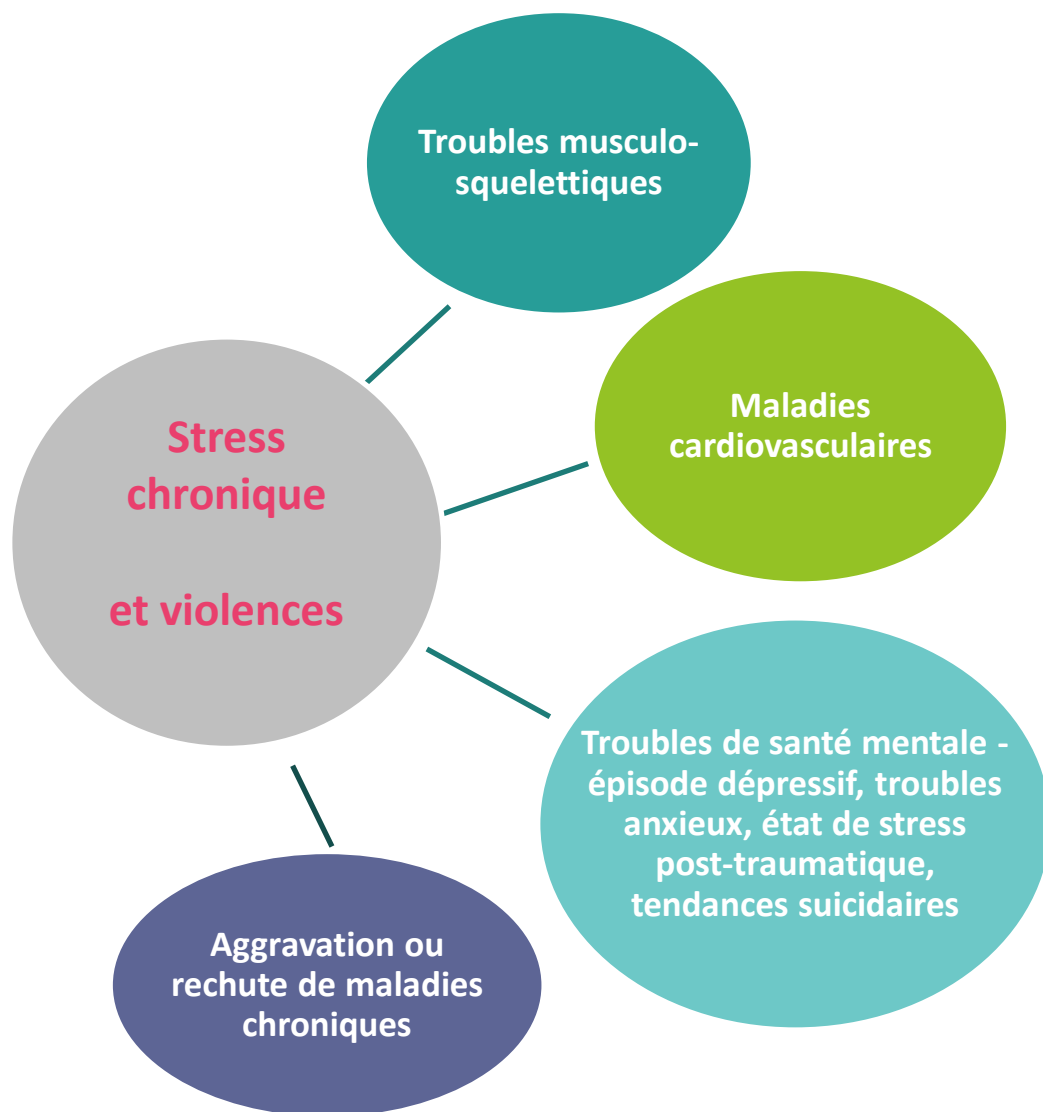


DU STRESS AU TRAVAIL

CLIQUEZ ICI POUR LANCER L'ANIMATION

© CBHMultimedia / INRS

LES ATTEINTES À LA SANTÉ DES SALARIÉS



- ▶ Les effets des RPS sur la santé sont analysés au travers d'études qualitatives et évalués sur la base d'études épidémiologiques désormais nombreuses.
- ▶ Pour certaines pathologies (troubles psychiques, maladies cardio-vasculaires et troubles musculosquelettiques), on dispose actuellement d'études robustes et prédictives d'une dégradation de l'état de santé.

LA RECONNAISSANCE DES AFFECTIONS PSYCHIQUES AU TITRE DES AT / MP PROGRESSE

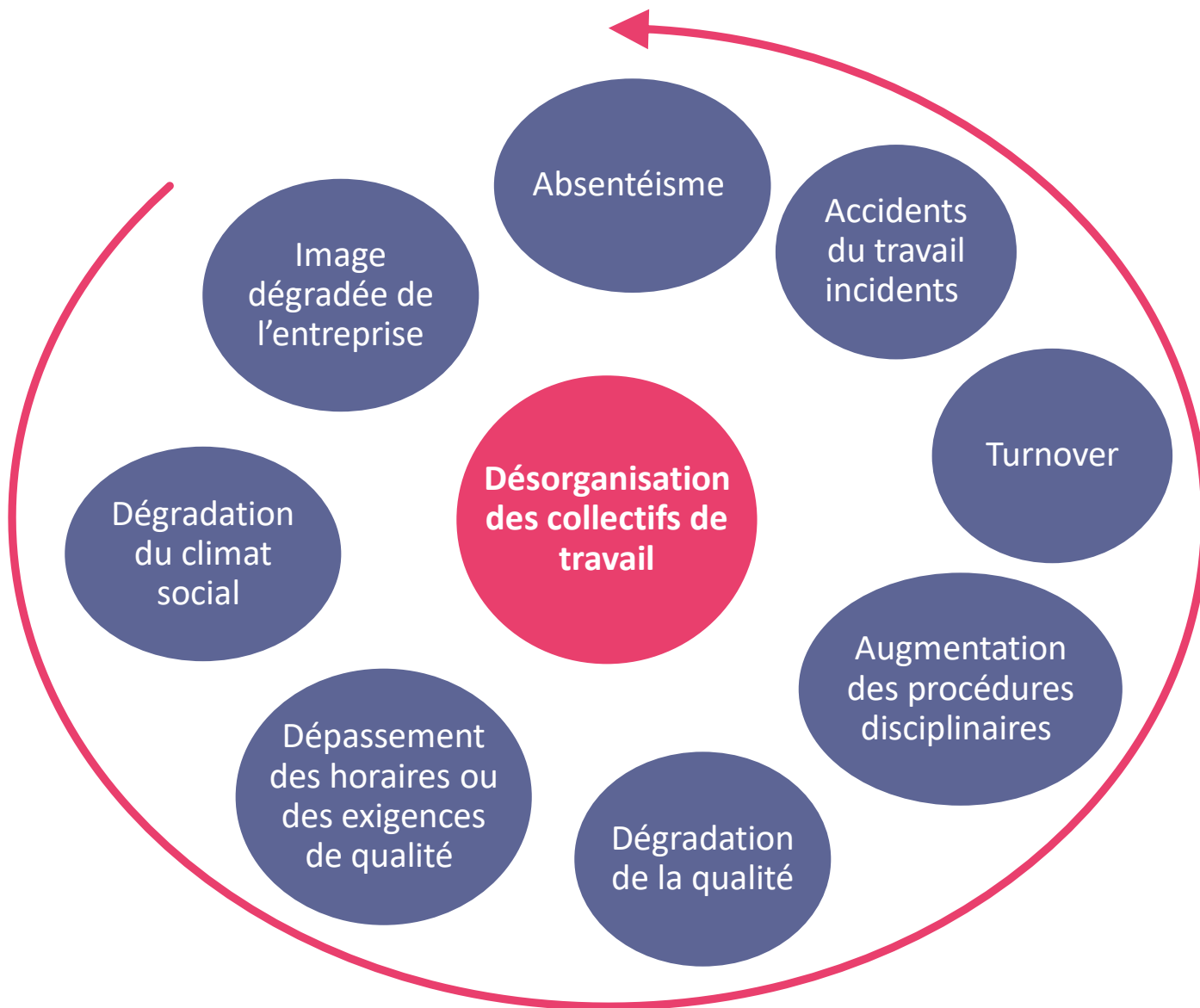
Le nombre d'affections psychiques reconnues en maladie à caractère professionnel a été multiplié par 7 en 5 ans.

10 000 affections psychiques reconnues en 2016 au titre des accidents du travail (*Assurance maladie, « les affections psychiques liées au travail », janvier 2018*)

30 000 : selon Santé publique France, c'est le nombre de personnes qui seraient touchées par le burn-out en France, mais d'autres sources évaluent ce chiffre à bien plus

14 580 € : c'est le coût annuel moyen par salarié du mal-être au travail (*étude réalisée par le groupe Apicil et le cabinet Mozart Consulting – indice 2019*)

ET DES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE, DE NATURE À AGGRAVER LES DYSFONCTIONNEMENTS





#5

COMMENT AGIR ? QUELS OUTILS
POUR LES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL AU CSE ?

UNE OBLIGATION À RAPPELER À L'EMPLOYEUR

Art.
L4121-1 à 5

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs prévue par le Code du travail



L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs



LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION

- ▶ La prévention des risques psychosociaux s’inscrit dans l’obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs prévue par le code du travail

| | |
|---|--|
| Éviter les risques | C'est supprimer le danger ou l'exposition au danger. |
| Évaluer les risques | C'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener. |
| Combattre le risque à sa source | C'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires. |
| Adapter le travail à l'homme | En tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé. |
| Tenir compte de l'évolution de la technique | C'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles. |
| Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins | C'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres. |
| Planifier la prévention | En intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement. |
| Donner la priorité aux mesures de protection collective | Utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes. |
| Former et informer les salariés sur les risques et leur prévention | C'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention. |



DES OUTILS À LA DISPOSITION DU CSE



#6

POURQUOI SE SAISIR DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CSE ?



3 TEMPS FORTS DE CONSULTATION POUR EXERCER PLEINEMENT VOS PRÉROGATIVES

Situation économique et financière

- **Art. L. 2312-25** Situation économique et financière de l'entreprise

Expertise

Financement
100 %
employeur

Politique sociale et conditions de travail et emploi

- **Art. L. 2312-26** La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- La consultation sur la politique sociale => nouveau socle de la consultation sur la politique de prévention des risques

Expertise

Financement
100 %
employeur

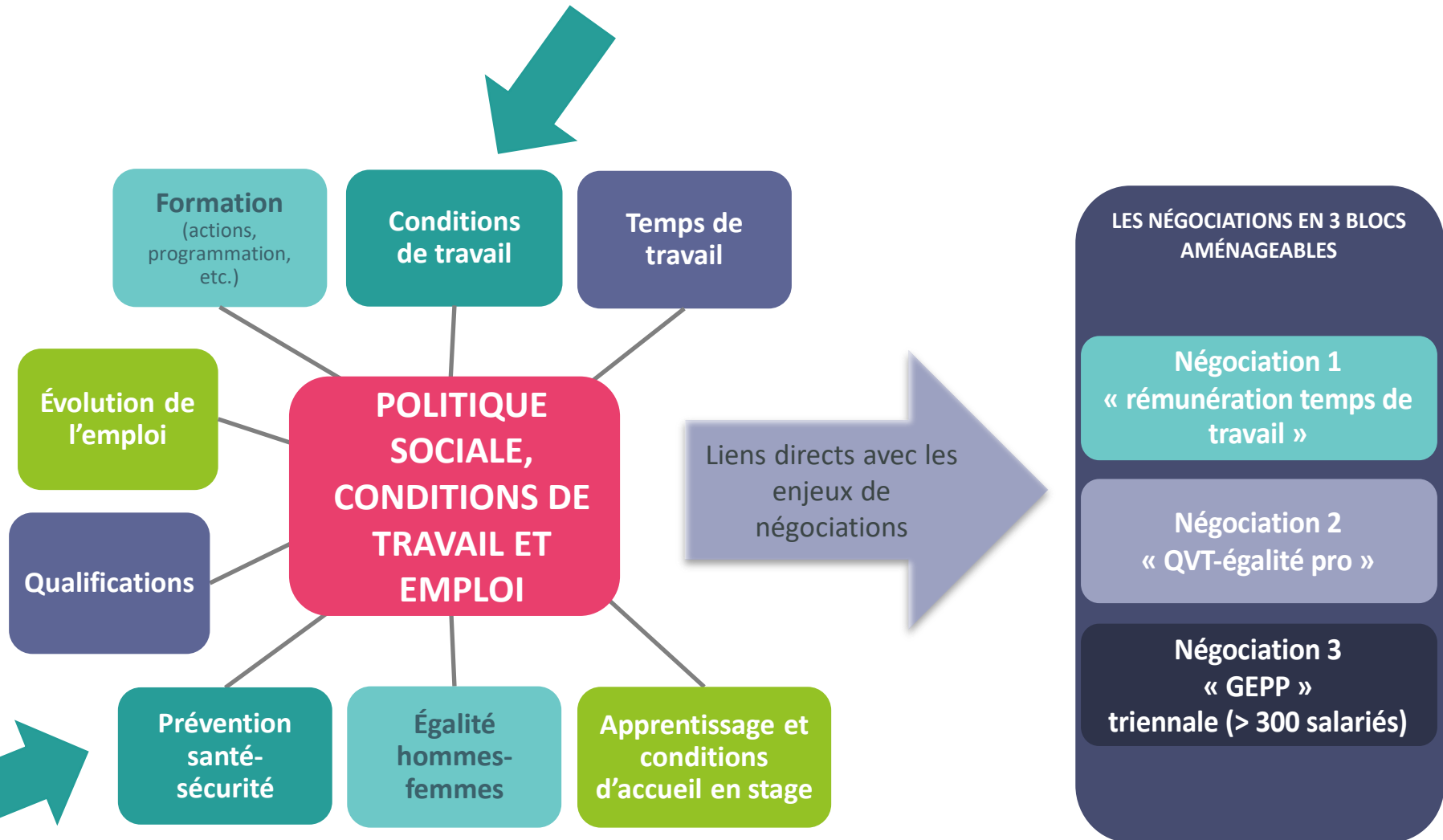
Orientations stratégiques

- **Art. L. 2312-24** : Orientations stratégiques de l'entreprise et conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.
- Cette consultation porte, en outre, sur **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences**

Expertise

Financement
80 %
employeur/20 %
CSE sauf accord

LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE COUVRE 8 THÈMES EN LIEN AVEC LES ENJEUX DE NÉGOCIATION



POURQUOI SE SAISIR DES INFORMATIONS CONSULTATIONS DU CSE ?

Pour défendre les intérêts des salariés

Les élus doivent pouvoir imposer la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'employeur

Pour vous faire votre propre opinion sur la situation de l'entreprise et ses perspectives

Obtenir de l'information est essentiel pour alimenter l'avis

Pour peser dans les décisions, proposer des alternatives et faire des préconisations

La direction doit apporter une réponse motivée à ces vœux

Pour alimenter les OS dans le cadre de leurs négociations

Outils les négociateurs pour leur permettre de défendre au mieux les salariés

LA CONSULTATION, C'EST OBTENIR DES INFORMATIONS...

- ▶ Le CSE s'appuie sur les informations transmises par l'employeur pour construire sa vision des orientations stratégiques, de la situation économique et financière ou de la politique sociale. Avoir accès à des données pertinentes et adaptées à votre contexte est essentiel.



CADRE DE L'INFORMATION

- La loi fixe un socle minimal d'informations à remettre au CSE à sa mise en place puis périodiquement en vue des consultations.
- Ces informations sont mises à disposition par l'intermédiaire de la BDES.
- Ce cadre peut être négocié.



POURQUOI NÉGOCIER LE CADRE DE L'INFORMATION ?

- **Pour mieux comprendre les enjeux de l'entreprise.** Cela n'est possible qu'avec des données pertinentes et adaptées à votre situation.
- **Pour donner du poids à vos arguments** en les étayant lorsque vous voulez peser sur les orientations de votre direction.

... ET REMETTRE UN AVIS

- ▶ Au terme de la consultation, **le CSE rend son avis.**
- ▶ Pour vous, c'est un moyen de :
 - laisser une trace de vos observations,
 - faire entendre votre voix,
 - porter des propositions.



▶ QUE METTRE DANS UN AVIS ?

- Une **description de la situation telle que vous la comprenez**. Vous posez ainsi un cadre pour la discussion.
- Une description des **carences** et des **points de vigilance** que vous identifiez.
- Des **propositions concrètes** lorsque vous l'estimez nécessaire.
- **Argumentez toujours**, votre avis aura plus de poids !



#7

COMMENT SYNDEX
PEUT VOUS AIDER ?

LES FORMATIONS GÉNÉRALISTES OU SPÉCIALISÉES (UN MODULE SUR LES RPS)

SYNDEX
ENGAGÉ DANS
LA FORMATION
DES ÉLUS



> **Formation santé, sécurité, conditions de travail du nouvel élu**

>>> Une formation pour découvrir le rôle du CSE dans le domaine de la santé et des conditions de travail et s'investir pleinement dans son mandat.



- Maîtriser les attributions et les moyens du CSE pour contribuer à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

CHOISIR L'EXPERTISE SSCT ADAPTÉE À CHAQUE SITUATION

RISQUE GRAVE : agir en situation de souffrance au travail

Conditions de travail dégradées, plaintes des salariés, tensions relationnelles, hausse de l'absentéisme, incidents, accidents, suicides ou tentatives de suicide, alerte du médecin du travail... Toute situation présentant un risque grave pour la santé physique et mentale peut justifier une expertise risque grave

PROJET IMPORTANT : identifier les risques liés aux changements et proposer des actions de prévention

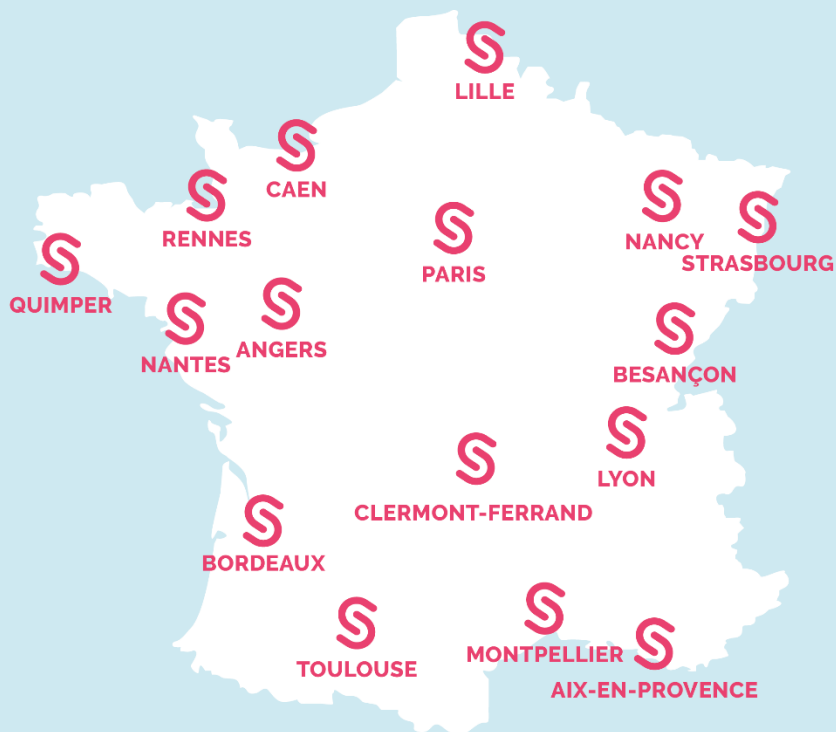
Réorganisation, changement d'outil, fusion d'entités, déménagement, nouveau dispositif d'évaluation des salariés... Tout projet qui a des incidences sur les conditions concrètes de travail d'une partie des salariés doit donner lieu à une consultation et dans ce cadre une expertise projet important est possible

POLITIQUE SOCIALE : analyser la situation de l'entreprise en matière de SSCT et évaluer sa politique de prévention

Peu d'indicateurs santé/sécurité suivis dans l'entreprise, une politique de prévention qui ne répond pas aux risques repérés, un besoin de comparaison sectorielle... toute question sur les risques psychosociaux peut être abordée dans la mission politique sociale liée à la consultation annuelle

Place aux questions





Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - contact-av@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80

contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

contact-bzh@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61 - contact-lor@syndex.fr

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10 - contact-als@syndex.fr

Syndex HAUTS DE FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01 - contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE DE FRANCE

Paris - Tél : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90 - contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE – POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - contact-ra@syndex.fr

CHSCT

Tél : 01 44 79 15 20

contact-chsct@syndex.fr



CONTACTS

Anne BENEDETTO

a.benedetto@syndex.fr



**CONSEILLER
ET ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DES SALARIÉS**

**CABINET D'EXPERTISE
POUR LES CE, LES CHSCT ET LES CSE**

**Suivez-nous sur
les réseaux sociaux**

syndex.fr //  // 