

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, OU RPS : QUÉSACO ?

Alors que certains sociologues montrent que si les conditions de travail se sont améliorées avec le temps, grâce en particulier à la prévention de la pénibilité, les conditions du travail se sont détériorées, quand les travailleurs seraient en droit d'attendre du progrès qu'il transforme le travail en en gommant le caractère néfaste pour leur santé psychique et physique.

Depuis qu'elles existent, les enquêtes européennes mettent en évidence que les Français accordent une très grande importance au travail. Dans le même temps, la presse et les réseaux d'informations, qu'ils soient spécialisés ou non, regorgent de cris d'alarme sur la montée inquiétante des abandons de poste ou des recrutements infructueux faute de candidats, de l'augmentation massive des démissions. Les travailleurs traversent dans leur activité professionnelle une crise du sens sans précédent, qui n'est pas sans retentir sur leur santé physique et psychique. Le monde de l'entreprise bâti autour du vieil accord redistributif vacille, il semblerait que la redistribution salariale ne suffise plus à compenser le sacrifice de la fierté professionnelle dans le travail subordonné, comme l'avait pressenti «la philosophe» Simone Weil dès 1935. La pandémie mondiale que nous avons traversée récemment semble avoir fait exploser la survenue des risques psychosociaux et les atteintes à la santé. Mais que sont ces fameux RPS ? Nous en parlons souvent mais à quoi font-ils référence ? Comment s'incarnent-ils ? Que provoquent-ils ? C'est pour cela que nous nous proposons de « débroussailler » ce qu'ils sont, et ce qui se cache derrière ces RPS qui peuvent revêtir différentes formes.



Les risques psychosociaux peuvent se combiner et interagir les uns avec les autres



Les Risques Psychosociaux, qu'est-ce que c'est ?

La définition de référence des RPS est celle du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac publié en 2011 : « Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : **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.** » LA SANTE EST UNE ET INDIVISIBLE !

Le travail de la commission Gollac : « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » ; celle-ci met sur la **place publique que les risques psychosociaux au travail sont un enjeu majeur de santé publique**. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi donc dans les conditions dans lesquelles le travail est exercé, les facteurs liés à l'organisation du travail - qui ne dépendent pas des salariés mais des employeurs - et aux relations de travail.

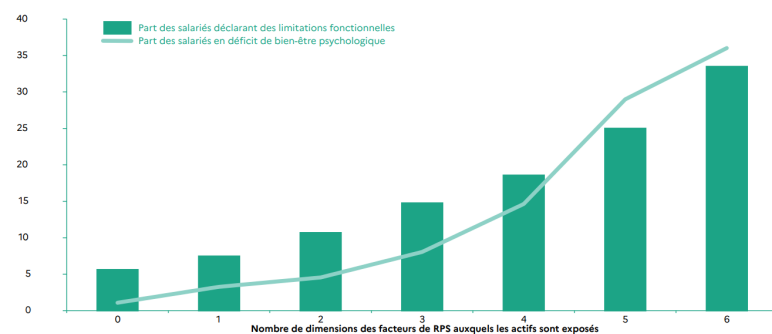
Ils peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Plusieurs types de risques sont à distinguer car ils se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail. Nous pouvons lister quatre risques que sont :

- ▶ **Le stress** provenant du sentiment de ne pas atteindre ou de l'impossibilité d'atteindre les exigences ou les attentes demandées par manque de moyens en temps ou matériel ;
- ▶ **Les violences internes** commises par des travailleurs entre eux : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- ▶ **Les violences externes**, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise (clients, prestataires,...) à l'encontre des salariés par des insultes, des menaces, des agressions ;
- ▶ **Le syndrome d'épuisement professionnel**, plus connu sous le terme BURN-OUT.

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres, comme le montrent de nombreuses études comme celle de la DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des Statistiques).

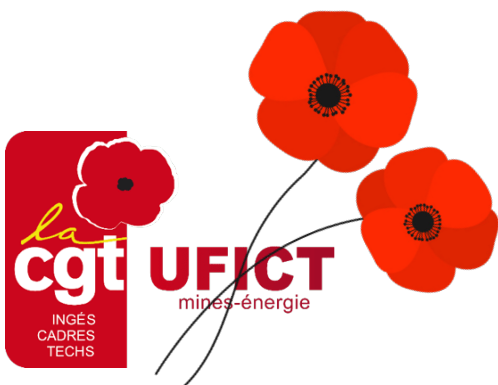
Graphique 2 | Part des actifs occupés en déficit de bien-être psychologique et déclarant des limitations fonctionnelles selon le nombre de facteurs de risques psychosociaux cumulés, en 2016 (en %)



Note : le déficit de bien-être psychologique est défini comme un score inférieur ou égal à 8 au test du WHO5 de l'OMS.
Note : personnes déclarant être limitées ou fortement limitées, depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que font habituellement les gens.
Lecture : 36 % des salariés exposés aux 6 dimensions des facteurs de risques psychosociaux présentent un déficit de bien-être en 2016, 33 % des salariés exposés aux 6 dimensions des facteurs de risques psychosociaux déclarent des limitations fonctionnelles.
Champ: France (hors Mayotte); ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFF-Insee, enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016.

Le fait d'être trop souvent interrompu dans sa tâche augmente de près de 66% le risque de comportements hostiles ! Une situation de violence interne et du stress chez un salarié peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe provoquant un stress généralisé. Tout comme les effets de l'organisation du travail peuvent avoir un impact négatif sur les individus et les résultats des collectifs de travail : les changements dans le travail et dans son contenu, la charge de travail, ..., peuvent générer un épuisement professionnel, qui peut aller jusqu'au burn-out, c'est-à-dire à l'effondrement physique, psychique et social.



Intervenir et Construire
pour Travailler mieux

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, OU RPS : QUÉSACO ?

Quels sont les RPS et comment sont-ils catégorisés ?

Les six catégories de facteurs de risques psychosociaux sont :

- ▶ **L'intensité et le temps travail** : l'intensité et la complexité du travail, les délais et les objectifs manquant de clarté, la surcharge, la sous-charge ou la charge de travail fluctuante et imprévisible, des horaires atypiques, l'imprévisibilité ou l'intensification des horaires, les interruptions trop nombreuses.
- ▶ **Les exigences émotionnelles** : des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs internes comme externes, le contact avec la souffrance ou la détresse humaine, l'obligation de masquer ses émotions et le travail émotionnel en général.
- ▶ **Le manque d'autonomie** : de faibles marges de manœuvre pour faire son travail, un rythme de travail imposé, une sous-utilisation des compétences du travailleur, l'impossibilité de participer aux décisions.
- ▶ **Les rapports sociaux au travail dégradés** : les relations conflictuelles avec les collègues et /ou la hiérarchie, l'absence de perspectives de carrière, le harcèlement moral, les violences physiques ou verbales.
- ▶ **Les conflits de valeur** : ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité (qualité empêchée).
- ▶ **L'insécurité de la situation de travail** : la peur de perdre son emploi, le non-maintien du niveau de salaire, les contrats précaires, les réformes-restructurations incessantes, les fermetures de sites ou leur changement d'environnement de travail (flex-office), l'incertitude de l'avenir du métier...

Si les risques psychosociaux ont de multiples origines, comme nous avons pu le voir précédemment, ils ne sont pas une fatalité !

L'étude de la Dares, publiée en novembre 2016¹ sur les conditions de travail et la santé au travail, qui consacre un volet à l'exposition aux risques psychosociaux, dresse un constat sévère :

- ▶ **31% des travailleurs déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions.**
- ▶ **47% estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail.**
- ▶ **Au moins 64% déclarent être soumis à un travail intense ou subir des pressions temporelles.**
- ▶ **Pour finir, 64% déclarent manquer d'autonomie dans leur travail.**

¹ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese_stat_chiffres_cles_cond_travail.pdf



Ne pas pouvoir échanger avec son encadrement et ses pairs sur les méthodes et les objectifs de son travail sont propices à la survenue de RPS





Il est de la
responsabilité
des employeurs
d'améliorer les
conditions de
réalisation du travail
des salariés



Les conséquences des Risques Psychosociaux sont multiples mais nuisent en premier lieu à la santé des salariés et entraînent une dégradation de la santé physique, psychique et sociale. Mais elles impactent aussi la santé des entreprises en provoquant une forte dégradation de la qualité de vie et des conditions de travail puis du climat social qui induit entre autres une augmentation de l'absentéisme, du turnover, la réduction de la productivité et de la qualité, de la compétitivité globale, l'augmentation des risques d'accidents du travail et des budgets de protection sociale....

L'Ufict-CGT est fortement mobilisée sur une approche préventive des risques psychosociaux, afin d'agir comme le préconisent les experts et le législateur, sur les causes, le plus en amont possible. Mais il est avant tout de la responsabilité des employeurs d'améliorer les conditions de réalisation du travail des salariés (le « C » de QVCT !), d'identifier les dysfonctionnements organisationnels et d'y apporter les réponses attendues comme lui impose son obligation de santé-sécurité. L'Ufict-CGT est particulièrement attentive aux politiques globales de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) mises en place qui conditionnent l'intensité de la lutte menée dans l'entreprise contre la survenue des atteintes à la santé des travailleurs (notamment risques psychosociaux). **Personne ne devrait jamais tomber malade de son travail ! Pour lutter collectivement nous avons à notre disposition un dispositif, qui fête ses 42 ans cette année : les espaces de discussion sur le travail issus des lois AUROUX¹.** Les représentants Ufict-CGT sont à votre écoute pour vous accompagner dans l'acquisition et la mise en place de ce formidable outil de prévention des risques professionnels et notamment psychosociaux.

¹ Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504206/>



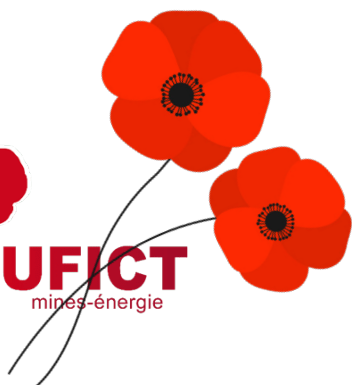
ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



UFICT
mines-énergie



Intervenir et Construire
pour Travailler mieux