

Qui sommes nous ?

Créée en 2016 et expert CHSCT agréé jusqu'en 2019, Midi-CTES est une association à direction collégiale et pluridisciplinaire qui regroupe des compétences en :

- Psychologie,
- Sociologie,
- Ergonomie,
- Architecture,
- Droit social,
- Histoire.

Nous nous inscrivons dans un réseau d'experts CHSCT, experts CE, formateurs, chercheurs, avec qui nous partageons des valeurs communes.

Nos valeurs

«Pour gagner en efficacité, le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail»

Yves Bongiorno

DÉONTOLOGIE

Respect du secret professionnel.
Vous devez pouvoir vous reconnaître dans l'expertise sans que l'on vous reconnaisse.

PÉDAGOGIE

Nous vous informons de la progression des travaux.
Chaque membre du CHSCT doit comprendre l'expertise et ses résultats.

INDÉPENDANCE

Nous sommes totalement indépendants des directions.
Nous n'intervenons qu'avec l'accord des IRP.

ENGAGEMENT

Pour l'amélioration des conditions de production.
Pour favoriser le pouvoir d'agir des salariés.

Nos références

Secteurs :

- BTP
- Transports
- Industrie (Lean Manufacturing)
- Grande distribution
- Offices HLM
- Centres Hospitaliers
- Conseils départementaux
- Associatifs et sportifs

Thématiques :

- Risques Psychosociaux
- Violences internes
- Harcèlement
- Réorganisations et changements technologiques
- Rapports sociaux et rapports de pouvoir
- Politiques de l'emploi
- Politiques de formation

MIDI-CTES

MIDI-CTES

CONDITIONS DE TRAVAIL-EMPLOI-SALARIAT

BROCHURE

Diagnostic Risques Psycho-Sociaux

A/ 22 rue Croix-Baragnon
31000 Toulouse

M/ contact@midi-ctes.fr

S/ <https://midi-ctes.fr/>

N° APE / 7220z Recherche-Développement en sciences humaines et sociales

Siret / 818 107 823 00028

Prévention et diagnostic des risques psychosociaux

Rappel : L'employeur a obligation de résultats sur la santé physique et mentale de ses salariés (articles L4121-1 et 4121-2 du code du travail). Les RPS doivent être intégrés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

La démarche de prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans la même démarche que les autres risques professionnels : Les RPS doivent être traités de la même manière. La définition des trois niveaux de prévention, et des catégories des risques psychosociaux constitue un des socles de la démarche.

Quand entamer une démarche d'évaluation des RPS ?

Un diagnostic peut être enclenché pour répondre à l'obligation légale de l'employeur d'intégrer les RPS (ou risques socio-organisationnels) dans le document unique.

Mais il est aussi pertinent lorsque vous constatez une dégradation de certains indicateurs. Voici quelques exemples d'indicateurs qui peuvent être de plusieurs ordres :

- Taux d'absentéisme pour raison de santé
- Taux de turn-over (démissions, ruptures conventionnelles, licenciements...)
- Taux de visite sur demande à la médecine du travail
- Nombre d'actes de violence morale ou physique au travail
- Dégradation des relations professionnelles (nombre d'accords signés, grèves, pétitions...)
- Nombre d'heures supplémentaires en hausse
- Taux d'inter-contrat en hausse
- Plaintes de vos collègues
- Suicide
- Harcèlement
- Stress
- Etc.



Quelles sont les étapes d'un diagnostic RPS ?

Préparation de la démarche

- Identifier les participants : Représentants du personnel, employeur, médecin du travail, CARSAT, prestataire externe, préventeur...
- Collecter des données, des informations et des indicateurs sur les RPS
- Définir le périmètre d'intervention, les unités de travail pour lesquelles le diagnostic va être déployé
- Se mettre d'accord sur la méthode

Évaluation des risques / Réalisation d'un diagnostic

- Identifier les facteurs de risques de RPS,
- Mise en oeuvre de la méthode retenue
- Analyser les conditions d'exposition
- Transcription des résultats dans un rapport (et DUER si nécessaire)

Elaboration du plan d'action

- Identifier les pistes d'action d'amélioration
- Prioriser les actions
- Définir les moyens alloués à leur mise en place
- Préciser le calendrier du plan d'action

Mise en oeuvre du plan d'action

- Déploiement des actions
- Piloter les actions

Réévaluer les facteurs de risques

- Définir les indicateurs de suivi
- Réévaluer l'exposition des salariés, et leur ressenti
- Actualiser le plan d'action (et si besoin, le Document Unique)

Quelles méthodes pour un diagnostic des risques psycho-sociaux ?

Les bénéfices d'un diagnostic des RPS vont bien au delà de la mise en conformité légale et d'une cartographie des risques.

L'évaluation permet de cibler ce qui dans l'organisation du travail expose les salariés aux différentes catégories de facteurs de risques. Elle permet de montrer en quoi **la souffrance, le mal-être ou le stress des individus ne sont pas de leur faute.** Ils résultent en général des facteurs organisationnels.

La méthode de diagnostic remet aussi le travail au coeur de l'évaluation. Les salariés ont encore trop rarement l'occasion de parler de leur activité réelle, souvent bien plus complexe que les missions qu'ils

doivent accomplir. L'évaluation des risques telle que nous la concevons est un premier pas vers **la reconnaissance des efforts qu'ils fournissent.**

Enfin, la mise en oeuvre du plan d'action **améliore les conditions de travail.** Et c'est un fait : De bonnes conditions de travail ont un impact positif sur la production de l'entreprise ou du service. La diminution des Accident de Travail / Maladies professionnelles permet de réduire les coûts directs et indirects (remplacement du salarié, délai de latence de remplacement, formation du remplaçant, baisse de la productivité, retard de la production, image de la société, dynamique collective fragilisée, etc.).

Combien coûte un diagnostic RPS ?

Il n'y a pas de tarif forfaitaire. Le coût d'un diagnostic dépend de son périmètre, et des méthodes qui seront retenues.

Selon la taille de l'entreprise, des aides d'institutions sont possibles. Nous vous invitons à nous contacter afin que vous nous précisiez votre demande, et que la méthode que nous vous proposerons sera validée par l'employeur et les représentants du personnel.