

1

QUALIFICATION DE LA SITUATION

Des changements d'organisation sont apparus ces derniers mois, le climat social se dégrade, le terme de stress revient souvent dans les discussions...

Vous devez positionner l'entreprise face à ces risques.

QUE FAIRE LORSQUE :



Vous avez reçu le témoignage d'un acte grave (agression, tentative de suicide) en lien avec les risques psychosociaux

Il faut mener une enquête pour établir les faits :

- Identifier, analyser et comprendre les causes de l'événement,
- Proposer des mesures de prévention pour éviter que cela ne se reproduise.

Si cette situation a entraîné une atteinte à la santé, il est nécessaire d'établir une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Face à une situation d'urgence, il faut déterminer la véracité des faits.

Pour en savoir plus ... fiche 4

L'enquête montre une situation localisée avec des salariés exprimant des plaintes, du stress, ...
Que faire ?

Dans un premier temps, il est conseillé d'accompagner la prise en charge des salariés en difficulté afin de :

- limiter l'impact de la souffrance mentale liée à l'événement,
- favoriser leur retour rapide en entreprise,
- rétablir un climat social acceptable.

Cette prise en charge comprend notamment le soutien psychologique des personnes. Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez vous rapprocher du Médecin du Travail et prendre contact avec des psychologues spécialisés dans les cellules d'écoute...

Dans un second temps, il faut s'interroger plus globalement : d'autres secteurs concernés ? problématique collective ?...

Pour en savoir plus ... fiches 2 et 3

L'enquête montre une dégradation globale sans signes de souffrance des salariés.
Que faire ?

Il convient de mettre en place un projet de prévention collective des risques psychosociaux en s'inspirant de la démarche présentée dans ce document.

Pour en savoir plus ... fiche 3 et suivantes





Vous avez repéré des incidents inhabituels qui se répètent ces derniers mois comme :

- des alertes de votre Médecin du Travail,
- des plaintes récurrentes des Instances Représentatives du Personnel sur les ambiances de travail,
- une dégradation de la communication entre plusieurs collègues,
- un climat social tendu (débrayage, grève, violence, ...).

Il est nécessaire de caractériser la situation en recherchant des indicateurs qui pourraient confirmer la présence de risques psychosociaux.

Si le dépistage se révèle positif et que ces risques sont supposés d'origine collective, il faudra alors initier une démarche de prévention.

Pour en savoir plus ... fiche 3.6



Vous allez fusionner ou un déménagement est programmé. Que faire ?

Ces événements importants dans la vie d'une entreprise peuvent avoir des répercussions sur les salariés et faire apparaître de l'inquiétude.

Il est primordial d'accompagner cette phase. Pour cela vous pouvez faire appel à un spécialiste de l'accompagnement des mutations (ergonomes, consultants en organisation, ...).

Pour en savoir plus ... fiche 3 et suivantes avec zoom sur fiche 3.1

VOUS RECHERCHEZ DE L'AIDE POUR ABORDER CE RISQUE ?

Vous pouvez solliciter un appui externe. Les compétences nécessaires étant différentes en fonction de votre problématique, la caractérisation de la situation est indispensable.

Si la situation est individuelle ou qu'elle résulte d'un événement isolé, il convient de faire appel à un spécialiste du soutien psychologique pour prendre en charge la souffrance existante = prévention tertiaire.

Si la situation individuelle reflète un problème collectif, il convient de faire appel à un professionnel utilisant la démarche de prévention collective des risques psychosociaux = prévention primaire.

Des acteurs de la prévention sont à votre disposition :

- Service de Santé au Travail
- CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)
- ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- Consultants : ergonomes, psychologues du travail, spécialistes en organisation, ...



■ **Il est important de se préoccuper des risques psychosociaux dès que le thème est abordé en entreprise. Médecin du Travail, Instances Représentatives du Personnel... disposent d'informations et peuvent vous alerter.**

■ **L'approche collective est à privilégier : un salarié en souffrance peut en cacher d'autres.**

■ **Tout changement d'organisation nécessite d'anticiper l'apparition potentielle de risques psychosociaux.**
