



DÉFINITION

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

Ils regroupent **le stress, les violences internes, les violences externes, le harcèlement moral et l'épuisement professionnel.**

Les risques psychosociaux sont à prévenir par une **démarche d'évaluation et un plan de prévention**, ou à traiter par **des actions individuelles et collectives.**

« Les RPS, constituent un enjeu majeur pour les collectivités, nos conseillers proposent des démarches adaptées »

Alexandre GRENOT
Président du CDG17



CONTACTS

Ludivine LIÉNARD

Psychologue du travail et Ergonome

rps@cdg17.fr



PROCÉDURE ADMINISTRATIVE

1. Délibérer pour adhérer à la convention-cadre des missions facultatives proposées par le CDG17 en [cliquant ici](#)
2. Télécharger et compléter la fiche de saisine dédiée aux interventions collectives et individuelles en psychologie du travail en [cliquant ici](#)

Sur la base de la fiche de saisine complétée, la psychologue du travail du Centre de Gestion reprendra contact avec l'employeur afin de formaliser une **proposition d'intervention** chiffrée.

AUTRES MISSIONS

Le service propose aussi des **accompagnements individuels de soutien psychologique dans le cadre du travail**, des accompagnements collectifs portant sur la **Qualité de Vie au Travail** et les **risques psychosociaux.**



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Démarche d'évaluation et de prévention

*Le Centre de Gestion
de la Charente-Maritime
vous accompagne*



Pourquoi s'engager dans une telle démarche ?

Cadre juridique

En matière de sécurité, l'autorité territoriale a une **obligation de résultat**, assortie d'une **responsabilité pénale**.

Elle doit veiller à la **santé physique et mentale** de ses agents (L.4121 du Code du Travail).

L'accord du 22/10/2013, puis la circulaire du 25/07/2014, demande à chaque employeur d'élaborer un **plan d'évaluation et de prévention des RPS**.

Enjeux

- **Pour l'agent** : impact sur le comportement, la santé physique et mentale, la vie sociale et familiale...
- **Pour le service** : baisse de motivation, tensions entre agents, désorganisation...
- **Pour la collectivité** : absentéisme, risques juridiques, perte de qualité, impact sur l'image...



Démarche d'évaluation et de prévention des Risques Psychosociaux

Evaluer l'efficacité de la démarche

- Réévaluer les facteurs de risques et ajuster le plan d'actions
- Actualiser le document unique

Préparation de la démarche

- Identifier et formaliser les acteurs du projet : un référent et un comité de pilotage
- Recueillir les indicateurs sur les RPS
- Valider la communication, la méthode, les outils et le périmètre d'intervention

Evaluation des facteurs de risques

- Identifier et analyser les facteurs de risques par unité de travail
- Appréhender et analyser le ressenti des agents à l'aide d'outils comme le questionnaire, les entretiens ou encore les analyses d'activité
- Intégrer l'évaluation au Document Unique

Mise en œuvre et suivi du plan d'actions

- Définir un pilote et des moyens pour chaque action
- Piloter la mise en œuvre des actions
- Définir des indicateurs de suivi et en vérifier l'évolution

Plan d'actions

- Co-construire et proposer des actions d'amélioration en réalisant des groupes de travail
- Choisir, hiérarchiser et planifier ces actions
- Inclure les actions au Document Unique



- Le **comité de pilotage** comprend en général des représentants de l'employeur, de la direction et des agents, dont l'assistant de prévention
- Une démarche dure en moyenne **entre 6 et 18 mois**, selon l'effectif de la collectivité
- Dans certains cas, il est possible d'obtenir une subvention de la part du Fond National de Prévention.