

Nos centres médicaux

Nos différentes implantations vous garantissent une réelle relation de proximité

HAUTS-DE-SEINE
Antony
 2, rue de la Renaissance - 92160

Le Plessis-Robinson
 Novéos, 8 C avenue Descartes
 - 92350

Boulogne
 88 ter, avenue du Général Leclerc -
 92100

PARIS
Daumesnil
 50, avenue Daumesnil - 75012

Châtillon
 44 - 48, rue Louveau - 92320

Netter
 72, avenue du Dr Arnold Netter
 - 75012

Issy-les-Moulineaux - Siège social
 52, boulevard Rodin - 92130

VAL-DE-MARNE
Saint-Maur-des-Fossés
 7-9, avenue du Mesnil - 94210

Vous souhaitez nous poser des questions, nous rencontrer ?

Appelez-nous : 01 46 45 90 72
 Contactez-nous : contact@sestidf.fr

Vous souhaitez nous poser des questions,
 nous rencontrer ?

Appelez-nous : 01 46 45 90 72
 Contactez-nous : contact@sestidf.fr

www.sestidf.fr

Découvrez les modules de e-learning sur notre site internet,
 rubrique «Formation».



SEST

Service aux Entreprises
 pour la Santé au Travail



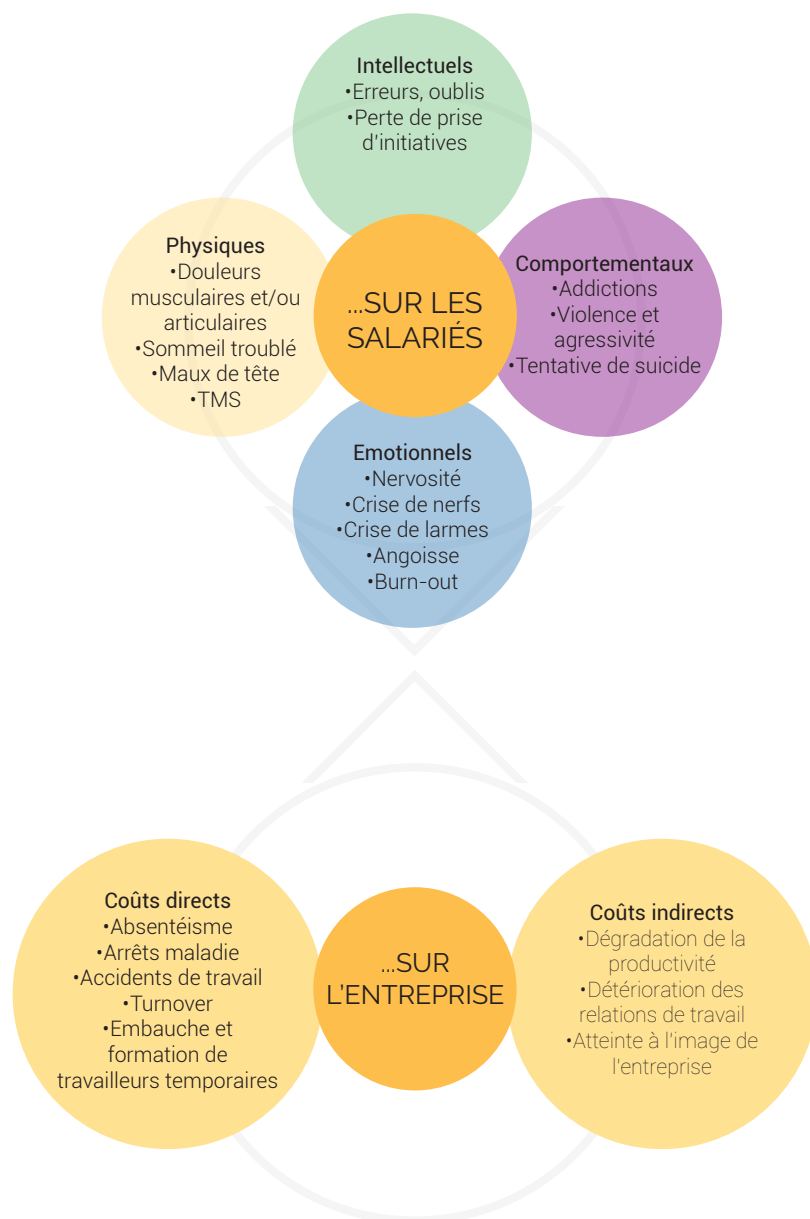
SEST

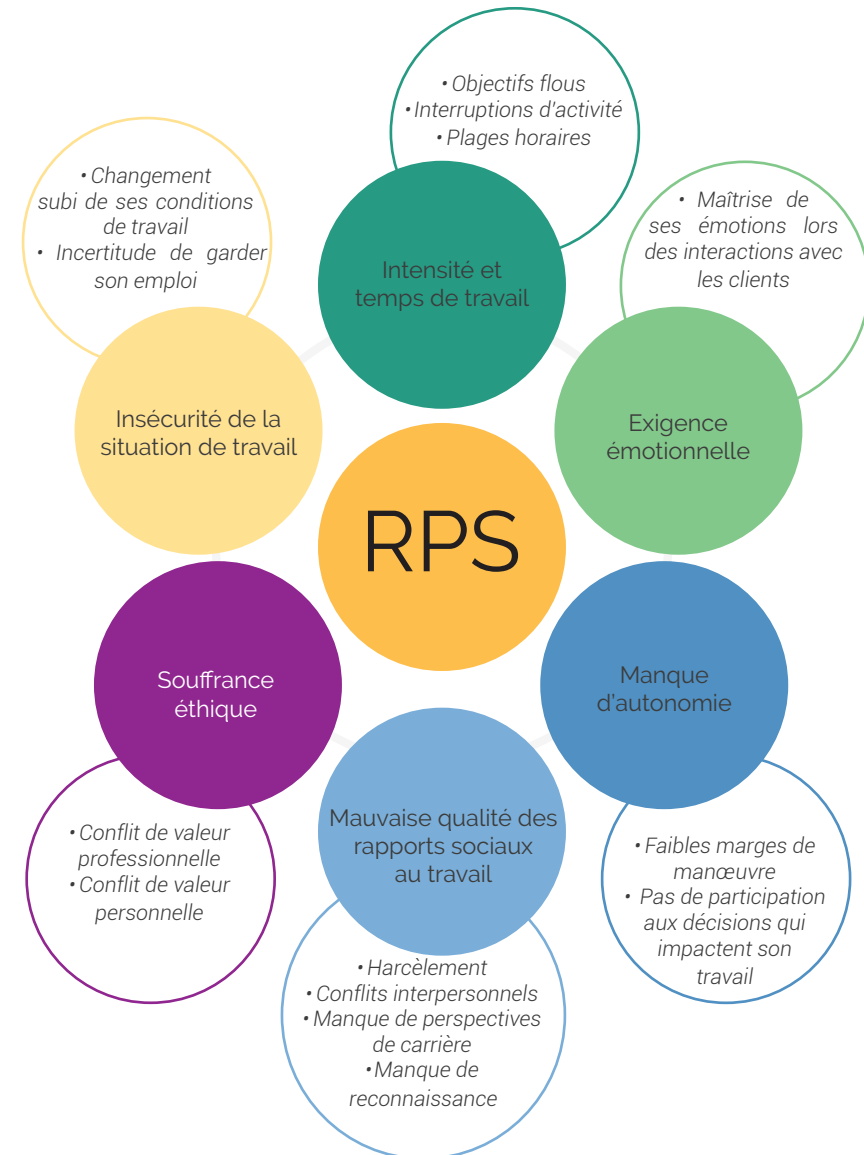
Service aux Entreprises
 pour la Santé au Travail



Les risques psychosociaux

Pourquoi s'en préoccuper, comment les évaluer ?





Actuellement aucune définition juridique n'existe pour qualifier les Risques Psychosociaux (RPS). Pour autant, trois facteurs principaux de RPS ont été identifiés :

- **Violences internes** : comportements méprisants, atteintes dégradantes, etc. (1 salarié sur 6 estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail) ;

- **Violences externes** : touchent les salariés en contact avec des clients, des patients, etc. (25% des salariés en contact avec du public déclare avoir subi des agressions verbales) ;
- **Stress au travail** : réaction d'adaptation face à un danger (4 salariés sur 10 seraient touchés par le stress).

Les RPS doivent faire l'objet de la même attention que les autres catégories de risques. De nombreux textes réglementaires servent de supports juridiques **rendant l'obligation à tout employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.** Au travail, les réactions de stress sont plus intenses lorsque la personne perçoit un déséquilibre entre les exigences du poste et les ressources dont elle dispose pour y répondre.

Le stress est une réaction physiologique d'adaptation de l'organisme à une agression :

- Stress ponctuel (exemple : travail dans l'urgence pour rattraper un retard de production) ;
- Stress chronique (exemple : travail dans l'urgence continue pour pallier l'absence prolongée d'un collègue).

Les violences internes à l'entreprise.

- Le harcèlement moral et sexuel sont définis par les textes de loi qui les encadrent. Ces agissements sont interdits et réprimés par le code du travail et le code pénal.

Tout conflit interne, tout désaccord non réglé dans le travail ne doit pas être assimilé à du harcèlement. Par contre, la non-résolution d'un conflit est susceptible d'entraîner des atteintes à la santé des salariés et de l'entreprise.

Les violences externes à l'entreprise.

- Ces violences sont exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- Elles sont caractéristiques des métiers en contact avec le public.

NOS CONSEILS

Trois étapes clés pour situer votre entreprise par rapport aux RPS

En fonction du résultat des étapes ci-dessous, sera évaluée la nécessité de mettre en place des actions de prévention.

1 - Recueil des données

Faire le point sur la situation de mon entreprise, se résume à observer des indicateurs comme le nombre d'accidents ou d'arrêts maladie ?

Faux. La prise en compte des indicateurs d'alerte des troubles psychosociaux peut se faire à partir des données « santé-sécurité », mais également au travers des données relatives aux conditions de travail (horaires, dysfonctionnement de production, conflits, relations clients, etc.) et sociales (absentéisme, turnover, présentisme, etc.).

2 - Sélection des données utiles

Afin de sélectionner les indicateurs pertinents et adaptés à mon entreprise, je fais participer les représentants du personnel et/ou les salariés ?

Vrai. Déterminer les indicateurs pertinents avec les représentants du personnel et/ou des salariés de l'entreprise permet de favoriser le dialogue et d'aboutir à un consensus autour de ces risques.

3 - Analyse des données utiles

J'analyse les indicateurs (comme un nombre important d'arrêts maladie) uniquement s'ils sont mauvais ?

Faux. L'analyse des indicateurs se fait également en observant ses variations dans le temps, ses disparités entre services ou sites dans l'entreprise et en les comparant avec des chiffres nationaux.

Comme pour tout risque professionnel, **la détection des risques psychosociaux passe par l'observation et l'analyse de l'activité des postes et de l'organisation du travail** : spatiale, temporelle et interpersonnelle. **Pensez à intégrer la prise en compte de ces risques et leur évaluation au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).**