pénitentiaire

la cgt

Un Guide de la CGT-Pénitentiaire Edition spéciale

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Un 4 pages à utiliser sans modération !

Pour les militants de la CGT Pénitentiaire et l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire

QUE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?
IDEES RECUES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

QUE FAIRE LORSQUE VOUS ETES EXPOSES A DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

OBLIGATION FAITE AUX CHEFS DE SERVICE DE PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE DE LEURS AGENTS

PERSONNES RESSOURCES
OUTILS DE PREVENTION
INSTANCES COMPETENTES

AXES REVENDICATIFS DE LA CGT Pénitentiaire EN TERMES DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

La CGT Pénitentiaire
263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cedex
Téléphone : 01.55.82.89.67
Courrier électronique : ugsp@cgt.fr
https://www.cgtpenitentiaire.com/

QUE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Les risques psychosociaux (ou RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non (définition de l'INRS) :

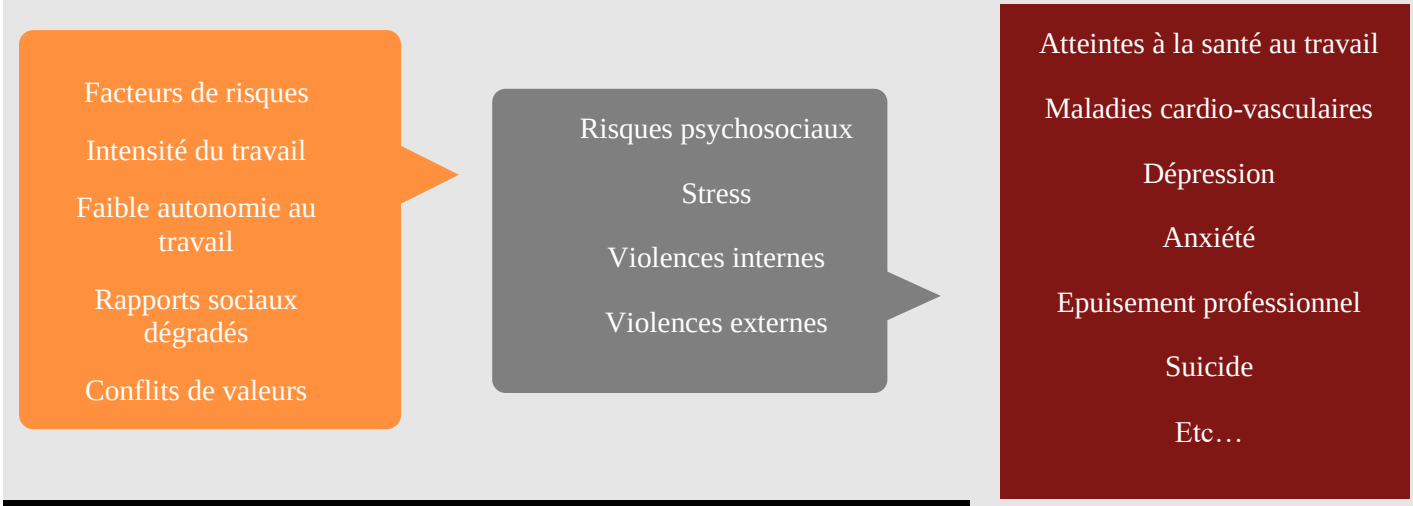
Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;

Des violences internes commises au sein du service par des agents et/ou cadres : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;

Des violences externes commises sur des agents par des personnes externes au service (insultes, menaces, agressions…).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des agents, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques (TMS), de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel voire conduire au suicide.



IDEES RECUES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, selon l'INRS, (RPS)

N°1 : « Le stress, c'est dans la tête »
N°2 : « Les RPS ça ne concerne pas le service »
N°3 : « Les RPS c'est pas si grave »
N°4 : « Le stress, ça fait partie du métier »
N°5 : « Les RPS, ne pas en parler évite le problème » …

C'est pourquoi la CGT Pénitentiaire préfère employer le terme de « risques socio-organisationnels » au lieu de risques psycho-sociaux. Ils sont engendrés par l'organisation du travail, et impactent la santé physique et mentale des agents. Ce ne sont pas les agents qui ramènent leurs difficultés personnelles sur leur lieu de travail.

LES FONDEMENTS LEGAUX DE L'OBLIGATION FAITE AUX CHEFS D'ETABLISSEMENTS POUR PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE DE LEURS AGENTS

L'article 2-1 du décret du 28 Mai 1982 dispose « les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité ».

Pour satisfaire à l'obligation générale de sécurité, cette responsabilité s'étend aux neuf principes généraux de prévention des risques professionnels définis par l'article L 4121-2 du code du travail.

Ces règles sont rappelées dans la circulaire du secrétariat général du ministère de la Justice du 10 Juin 2014.

QUE FAIRE LORSQUE VOUS ETES EXPOSES A DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

- **Contacter l'assistant de prévention et les représentants du personnel**
- **Consigner le risque identifié dans le registre santé sécurité au travail**
- **Consulter le médecin de prévention ou le psychologue du personnel en fonction des besoins**
- **Si les démarches en local n'aboutissent pas, solliciter vos mandatés CHSCTD pour porter les difficultés rencontrées dans votre service.**
- **Si le risque rencontré peut compromettre à court et/ou moyen terme, l'exercice de votre activité professionnelle en toute sécurité, rapprochez-vous des personnes ressources pour évaluer le risque et envisager une alerte ou un retrait si cela est justifié.**

Il est essentiel de ne pas rester isolé

QUELLES SONT LES PERSONNES RESSOURCES ?

- L'assistant de prévention compétent dans votre établissement ou service
- Le médecin de prévention
- Les représentants du personnel qui peuvent évoquer ces questions en audience avec la hiérarchie ou en comité technique
- Les représentants du personnel qui siègent dans le CHSCTD compétent pour votre service
- Le ou la psychologue du personnel
- L'assistant social du personnel
- L'inspecteur santé sécurité au travail

QUELS SONT LES OUTILS DE PREVENTION ?

- Le registre santé sécurité au travail (SST), outil essentiel pour communiquer les difficultés rencontrées et faire intervenir l'assistant de prévention et les cadres. Il doit être accessible à tout moment.

- Le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : rempli par l'assistant de prévention en collaboration avec les agents et validé par le chef d'établissement ou de service. Cet outil permet une évaluation de tous les risques professionnels rencontrés par les agents, dont les risques socio-organisationnels, et l'élaboration d'un plan de prévention des risques pour éviter une dégradation de la santé et de la sécurité de tous les agents. C'est un outil essentiel de prévention. Il doit être réactualisé tous les ans.

- Le plan d'action ministériel pour prévenir les risques psycho-sociaux : Les directions du ministère de la Justice et les services doivent s'en saisir pour identifier, évaluer et mettre en place des plans de prévention des risques psycho-sociaux. C'est un outil important pour objectiver les difficultés rencontrées et identifier en quoi l'organisation du travail est problématique.

QUELLES SONT LES INSTANCES COMPETENTES POUR EVOQUER

- Le comité technique spécial (local) ou le CHSCT S (dans les établissements de + 200 agents) est la première instance compétente pour évoquer les risques psychosociaux. Un dialogue social de qualité devrait permettre l'élaboration d'un plan de prévention des risques qui améliorerait considérablement les conditions de travail de TOUS les agents.

- Le comité hygiène sécurité et conditions de travail de votre département (CHSCTD) : Les chefs de service des 3 directions du ministère de la Justice, les représentants du personnel, médecin de prévention, assistant social des personnels, assistants de prévention y siègent et réalisent des avis, visites, enquêtes pour vérifier la bonne application des textes, dans l'intérêt des agents.

- Le comité hygiène sécurité et conditions de travail ministériel (CHSCTM) : Cette instance a la charge d'impulser les politiques de prévention des risques pour l'ensemble du ministère de la Justice. Le plan d'action ministériel de prévention des risques psycho-sociaux est le résultat du travail mené par l'administration et les représentants du personnel en CHSCTM par exemple.

AXES REVENDICATIFS DE LA CGT Pénitentiaire EN TERMES DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Un rapport remis au Premier ministre en 2010 « Bien être et efficacité au travail » faisait 10 propositions de bon sens. Pourquoi n'ont-elles pas été mises en œuvre ?

- *La santé des agents est d'abord l'affaire des cadres*. Elle ne s'externalise pas. La tentation est de déléguer au médecin de prévention et aux psychologues des personnels.

- *Donner les moyens aux agents de se réaliser dans le travail et restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail*. L'administration ne doit plus se disperser. Le financement des actions de supervision ou d'action d'analyse de la pratique sont une bonne chose là où elles existent mais elles ne se substituent pas aux réunions de service et de travail internes. Quant à l'autonomie des agents, il serait bon également de les valoriser lorsqu'ils s'investissent sur des champs transversaux, non pas de manière informelle comme c'est la règle mais bel et bien avec des délégations en bonne et due forme.

- *Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé*. Nous sommes loin d'un dialogue social compris et assumé mais dans un rapport de force perpétuel.

- *La mesure induit les comportements*. Mesurer les conditions de santé et de sécurité au travail est une condition du développement du bien-être. Le facteur humain doit être pris en compte.

- *Préparer et mieux former les cadres.*

- *Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus* et valoriser le travail collectif pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficientes.

- *Savoir gérer, c'est savoir anticiper,* et de ce côté-là l'administration pénitentiaire à encore beaucoup d'efforts à faire. Elle doit apprendre à tirer les enseignements des différentes expériences…

- *La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'organisation*.

- *Ne pas laisser l'agent face à ses difficultés*. Penser la santé au travail oblige les décideurs à se décentrer, accepter voire valoriser le fait qu'il existe des différences entre le travail pensé, le travail prescrit, le travail compris, le travail accepté, le travail possible et le travail réel.

Au-delà de ces propositions de bon sens, la CGT Pénitentiaire milite pour des mesures protectrices de la santé des agents et des politiques d'accompagnement et management participatif.

- Un management bienveillant respectueux des agents en lieu et place du management par la menace et la contrainte qui s'est installée dans de nombreux établissements et services. La discipline n'est pas un outil de management. Etre à l'écoute des agents, dans la discussion constructive, pour entretenir un collectif de travail serein.

- Pour la CGT, le domaine de la santé sécurité au travail doit être abordé avec rigueur et sérénité car il s'agit avant tout de prévention, pour tous les personnels. Les registres SST doivent être accessibles et pouvoir être renseignés sans crainte par les agents. C'est un outil de communication et d'alerte. Le document unique doit être rempli avec rigueur, en collaboration avec l'ensemble des professionnels. Un plan de prévention des risques doit être établi dans chaque établissement ou service et revu annuellement. Il faut mettre en place une méthodologie commune d'analyse des situations de travail.

- Le rétablissement d'un dialogue social constructif, respectueux de ses différents acteurs, indispensable pour le bon fonctionnement du collectif de travail. Les comités techniques locaux ou les CHSCT S doivent reprendre la compétence qui est la leur dans ce domaine ainsi qu'en tant qu'instance de dialogue social.

- La CGT demande une meilleure adéquation entre les compétences et le travail demandé, en favorisant une approche qualitative du travail et pas uniquement quantitative.

- La CGT revendique l'abandon du RIFSEEP pour éviter les inégalités de traitement et la mise en concurrence des agents, dévastatrices pour les collectifs de travail.

- La CGT revendique la mise en place de cellule de veille, avec un cadre déontologique posé, pour évaluer et tenter d'apporter des solutions aux situations de crise vécues dans trop de services (harcèlement, violences…).

- La CGT revendique une amélioration des fonctionnements des CHSCTD. Leurs avis doivent avoir une force obligatoire, sans laquelle les administrations frileuses ou récalcitrantes n'agissent pas.

pénitentiaire la cgt