

Quelle réglementation ?

► Pour le chef d'établissement :

- **article L.4121-1 du code du travail** : le chef de service ou d'établissement « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » de l'établissement.

- **article L.4121-2** : les mesures à mettre en œuvre respectent les principes généraux de prévention et notamment les 4^{ème} et 7^{ème} :

- « adapter le travail à l'homme, ..., en vue de réduire les effets sur la santé »
- « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel »

- **article R.4121-1 du code du travail** : le chef de service ou d'établissement « transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs » de l'établissement.

Les RPS* doivent donc être transcrits dans le DUERP* comme les autres risques.

► Pour l'agent :

- Selon le principe énoncé à l'article **L.4122-1 du code du travail** : « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

- De plus, un signalement par l'agent est possible à l'aide du registre santé et sécurité au travail (art 3-2 du décret 82-453 modifié par le décret 2011-774) ou des différents acteurs (voir « Avec quels acteurs ? »).

De plus, un [protocole d'accord relatif à la Prévention des RPS dans la fonction Publique](#) a été signé en octobre 2013.

Quelles causes ?

Les causes ou facteurs de risque psychosociaux (voir [INRS ED 6140](#)) sont connues :

- les exigences du travail
- les exigences émotionnelles
- l'autonomie
- les rapports sociaux au travail
- le manque de sens du travail
- l'insécurité de la situation de travail
- la carence de prévention dans l'établissement

C'est une combinaison de plusieurs de ces facteurs qui, pris isolément, peuvent sembler anodins. Différents indicateurs existent pour détecter les premiers signaux (voir [INRS ED 6012](#)).

Quelles conséquences à ces causes ?

Les conséquences engendrent l'existence de risques psychosociaux pour les personnels :

- stress (aigu, chronique)
- agression et/ou violence verbale(s) du fait d'autres personnels ou d'usagers
- harcèlement moral, sexuel, ...
- souffrance, mal être
- épuisement professionnel, burn out

Les RPS* ont un impact également sur le fonctionnement de l'établissement :

- absentéisme, turn over, ...
- accident de travail, ou maladie professionnelle
- climat social
- image renvoyée auprès des usagers
- ...

* RPS = risques psychosociaux DUERP = document unique d'évaluation des risques professionnels
DRH = direction des ressources humaines CHSCT = comité hygiène sécurité et condition de travail
DSDEN = direction des services départementaux de l'Éducation nationale
CHS = commission hygiène et sécurité

Comment évaluer les RPS dans l'établissement ?

- Mise en place d'un **groupe de travail** interne à l'établissement (voir « Avec quels acteurs ? ») ou en associant des acteurs externes (voir « Avec quels acteurs ? »). C'est la première mesure préventive à mettre en place !

- Autres mesures initiales possibles : des questionnaires individuels issus de groupe de travail CHSCT, des entretiens avec les services de santé du rectorat, des enquêtes, des visites, des débriefings entre collègues (suite à un incident) ...

- Suite aux différents diagnostics réalisés, le groupe de travail recherche les **causes fondamentales du signalement** (dysfonctionnement ponctuel ou structurel). Il faut pouvoir distinguer les situations relevant de problématiques individuelles de celles liées aux modes de management, à l'organisation du travail, aux conditions de travail ...

Avec quels acteurs ?

► Dans l'établissement :

- le chef d'établissement
- le gestionnaire
- l'assistant de prévention
- les membres de la CHS ou du CA
- les personnes ressources (CPE, infirmière, médecin scolaire, coordonnateurs enseignants, agent chef, chefs des travaux, collègue d'une même filière...)
- toutes personnes concernées

► Au niveau départemental ou académique :

- à l'aide du **protocole** établi par la DRRH : voir Bulletin Académique n°623 du 10/02/2014
- à l'aide du **protocole** établi par la DRH de la DSDEN : voir Bulletin Départemental n°47 du 12/12/2013
- le CHSCT départemental : liste des membres affichée dans l'établissement
- la psychologue clinicienne : ce.drrh@ac-aix-marseille.fr
- les médecins de prévention du rectorat : ce.sante@ac-aix-marseille.fr
- la direction des ressources humaines : ce.drrh@ac-aix-marseille.fr
- les assistantes sociales du rectorat : ce.social@ac-aix-marseille.fr
- l'inspecteur santé, sécurité au travail : ce.ihs@ac-aix-marseille.fr
- le délégué académique sécurité, hygiène et conditions de travail au rectorat OU
- le conseiller de prévention départemental à la DSDEN : ce.dash@ac-aix-marseille.fr
- le réseau PAS (prévention d'aide et de suivi) de la [MGEN](#) : numéro vert 0 805 500 005

Comment inclure les mesures dans le DUERP ?

Après avoir identifié les modalités d'exposition au risque ou la situation réelle, il faut déterminer des moyens de prévention :

- **Moyens de prévention humains** : écoute, dialogue, respect d'autrui, entretien, sensibilisation, soutien psychologique, réparation des conséquences, orientation vers des spécialistes, ...
- **Moyens de prévention organisationnels** : travail de groupe (débriefing), comité de suivi, analyse des situations de travail, gestion des conflits, communication/information, management, autonomie, ...
- **Moyens de prévention techniques** : aménagement des locaux, vidéo-surveillance des zones à risques, affichage, optimisation de l'environnement de travail (bruit, éclairage, qualité de l'air, ...), ...

Il ne faut ni amplifier, ni ignorer ces risques professionnels pour prendre les mesures de prévention adaptées. Mais on privilégiera la **prévention primaire (prévenir)** à la **prévention secondaire (protéger)** et à la **prévention tertiaire (réparer)**. Cette démarche est transcrite dans le Document Unique grâce à l'application informatisée académique GERE pour les établissements du 1^o degré ou GERES pour les établissements du 2^o degré (voir exemple au dos).

Pour en savoir plus :

Site académique santé sécurité au travail : http://www.ac-aix-marseille.fr/pedagogie/jcms/c_95321/fr/risques-psychosociaux

Site INRS : [dossier RPS](#)

Site ministériel : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Stress-les-risques-psychosociaux.html>

Site ANACT : [dossier RPS](#)

EXEMPLE DE FICHE D'ÉVALUATION DES RISQUES dans GERE ou GERES

Etape 1 : unité de travail
 La modification sera effective dans toutes les fiches évaluation utilisant cette unité de travail

Nom de l'unité de travail :

Localisation de l'unité de travail :

Nom du poste de travail :

Nom de l'activité de travail :

Nombre de personnes exposées :

Surface de l'unité de travail (m²) :

Etape 2 : les risques
 La modification sera effective dans toutes les fiches évaluation utilisant cette fiche de risque

Phénomène dangereux :

Risque :

La ou les modalité(s) d'exposition au danger :

La situation réelle :

Moyens de prévention organisationnels :

Moyens de prévention techniques :

Moyens de prévention humains :

Etape 3 : la maîtrise de ces risques

Niveau d'évaluation :

Appréciation sur la maîtrise des risques :

Les différentes mesures de prévention à prendre :

Description de l'unité de travail

Risques psychosociaux

Stress, agression, harcèlement, violence, souffrance, mal être, isolement

Possibilité de travail de groupe (débriefing), comité de suivi des RPS, analyse des situations de travail, gestion des conflits ou violence, communication/information de la communauté éducative, management, planification des tâches, autonomie/latitude décisionnelle, espace de dialogue sur le métier ou sur l'environnement de travail, travail d'équipe, intégration des nouveaux personnels, tutorat, délai d'information, stratégie d'accompagnement des changements, note de service, coordination des actions, consignes au poste de travail, ...

Reconnaissance/valorisation, formation (estime de soi, relaxation, respiration, pathologie, gestion de conflit ou du stress, management, RPS, ...), écoute, échange, dialogue social, respect d'autrui, entretien individuel, sensibilisation, soutien psychologique, réparation des conséquences, orientation vers des spécialistes, ...

Mesures immédiates, court, moyen, long termes (inscrire les délais) à prendre en fonction de l'évaluation.

Organisation du travail, planification des tâches, surcharge de travail, management, communication, intrusion, addiction, ...

Plainte générale, « mauvais » comportement, problème relationnel (collègue, hiérarchie), charge de travail, problème de communication, condition de travail, changement d'organisation, isolement d'un personnel, ...

aménagement des locaux, vidéo-surveillance des zones à risques, affichage, optimisation de l'environnement de travail (bruit, éclairage, qualité de l'air, ...), adaptation du poste de travail, moyens de communication, affiches, panneaux d'affichage, ambiance de travail, ...