



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFOJURI

N°13-2024

JUILLET 2024

Les risques psychosociaux (RPS)

Le point sur

Les risques psychosociaux (RPS) sont des situations de travail où sont présents, en même temps ou non :

- 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 externes : insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise ;
- Des violences internes : harcèlement sexuel ou moral, conflits exacerbés entre deux ou plusieurs personnes de l'entreprise.

Il convient de rechercher leurs causes à la fois dans les conditions d'emploi, l'organisation du travail et les relations de travail (facteurs de risques psychosociaux).

Sur le long terme, les risques psychosociaux peuvent avoir des conséquences pour les salariés, notamment en ce qui concerne leur rapport au travail et en termes d'atteintes à la santé : épuisement professionnel / burnout, maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles anxio-dépressifs, voire de suicide.

Ils ont aussi un coût important pour les entreprises (absentéisme, perte de productivité, désorganisation...).

Les risques psychosociaux sont souvent combinés. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management...). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail favorise l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, peuvent engendrer du stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

La prévention des risques psychosociaux

Conformément à l'article L4121-1 du Code du travail, qui impose une obligation en matière de santé et de sécurité de l'employeur, les risques psychosociaux doivent obligatoirement être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier. Elle s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.



**En
pratique**

À côté de cette obligation de prévention, d'autres pratiques se développent dans les entreprises. Des démarches QVT « qualité de vie au travail », « bien-être au travail » ou encore RSE « responsabilité sociale des entreprises » sont également observées dans les entreprises. Elles relèvent d'enjeux complémentaires à la démarche de prévention des risques psychosociaux tels que la performance de l'entreprise, l'égalité hommes/femmes, la conciliation des temps de vie et de travail, le dialogue social dans l'entreprise. Initier une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail n'est pas en soi la garantie de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans l'entreprise. La prévention des risques psychosociaux est ainsi un point de passage incontournable avant d'engager d'autres démarches. Il convient d'intégrer les RPS dans le document unique d'évaluation (DUERP).

**Pratique
syndicale**

Enfin en terme de pratique syndicale, il convient de repérer les facteurs de risques pour pouvoir réagir le plus en amont possible (démissions et ruptures conventionnelles, absentéisme, violences physiques ou verbales, absence de convivialité...) et il est nécessaire de se faire accompagner par des spécialistes pour une enquête.

