



CHU   
Saint-Étienne

titre de la présentation

# HOPITECH ST ETIENNE 2016

## Gestion des risques et judiciarisation

Professeur Luc FONTANA, chef du service santé au travail,  
CHU de St Etienne

Myriam MONTELMARD, psychologue du travail, CHU de St  
Etienne

# Origine des RPS

# Collège d'expertise sur les risques psychosociaux missionné par le Ministère du travail-2011

- Les RPS au travail sont les risques (*professionnels*) pour la santé mentale, physique *et sociale*, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental d'un travailleur.

# Facteurs liés à la nature du travail

- Exigences quantitatives : charge de travail, rendement, exigence temporelle...
- Exigences qualitatives : vigilance, responsabilité...
- Exigences émotionnelles (*par exemple personnels de soins devant la souffrance des patients, la mort*)

# Facteurs liés à la nature du travail

- Agressions verbales, physiques, violences commises sur des salariés par des personnes externes (patients, familles, accompagnants) à l'hôpital

# Facteurs liés à l'organisation du travail

- Mauvaise communication ou manque d'information sur les projets, sur les restructurations ...
  - travail dans l'urgence, rythme de travail imposé...
  - Imprécis des postes de travail, des missions confiées, mauvaise définition des tâches entre les salariés, du contenu des postes de travail...
- ⇒ Contradiction entre les tâches exigées et les possibilités, les compétences du travailleur
- ⇒ Types d'horaires subis
- ⇒ ...

# Facteurs liés aux relations de travail

- Les collègues de travail : concurrence, absence de solidarité, de soutien social...
- Les supérieurs hiérarchiques : excès d'autorité, stress de la hiérarchie...
- Absence ou faible reconnaissance, carrière trop lente, ambition frustrée...
- Conflit de valeurs : entre celles de l'entourage professionnel et les valeurs personnelles
- violences internes commises au sein de l'hôpital par des salariés, faits de harcèlement moral ou sexuel
- Mauvaises pratiques managériales

# Autres

- **Facteurs liés à l'environnement de travail**

⇒ bruit, chaleur, humidité...

⇒ mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté...)

- **Facteurs liés à l'environnement socio-économique** : restructuration, restrictions budgétaires...

# Le mécanisme

- interaction avec la situation de travail
- ET

le fonctionnement mental d'un individu.

# Les effets sur la santé

- altération de la santé mentale (*«souffrance au travail »*) : *état de stress, anxiété, dépression, épuisement professionnel ou burn out, état de stress post-traumatique, suicide...*
- sur la santé physique : *TMS, maladies cardiovasculaires...*
- *sur la vie sociale.*

# Remarques

- Les facteurs de stress au travail seront d'autant plus nocifs, délétères pour la santé quand :
  - ⇒ Ils s'inscrivent dans la durée
  - ⇒ Ils sont subis : perception des contraintes
  - ⇒ Ils sont nombreux

# Remarques

- Articulation vie privée / travail (*horaires, surcharge de travail...*) +++
- *Évènements de la vie personnelle : état de santé altéré, relations familiales, enfants, divorce, mariage, naissance, maladie d'un proche, déménagement, changement d'habitudes, endettement, déménagement...*

# Remarques : conséquences, par exemple

- Image de l'institution (turn over élevé, difficulté de recrutement...)
- Relations sociales altérées
- coût pour l'hôpital (*absentéisme...*) pour la société (*soins...*)

# Evaluation et Gestion des RPS au CHU de St Etienne

# Synthèse des évolutions réglementaires sur la santé au travail

## Loi de modernisation sociale 2002:

- Implique que l'employeur s'assure de la sécurité et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs et mette en œuvre des actions et des moyens adaptés
- Définit une planification de la prévention en y incluant « l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants »
- Rappelle à l'employeur qu'il est tenu d'évaluer les risques encourus par les travailleurs

# Les risques professionnels et la FPH

- **Circulaire du 23 décembre 2011** relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière
- **Accord-cadre du 22/10/13** relatif à la prévention des RPS dans les 3 FP
- **Circulaire du 20 mars 2014** concernant la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques
- **Instruction du 20 novembre 2014** relative à la mise en œuvre dans la FPH de la prévention des RPS

# Les risques professionnels et la FPH

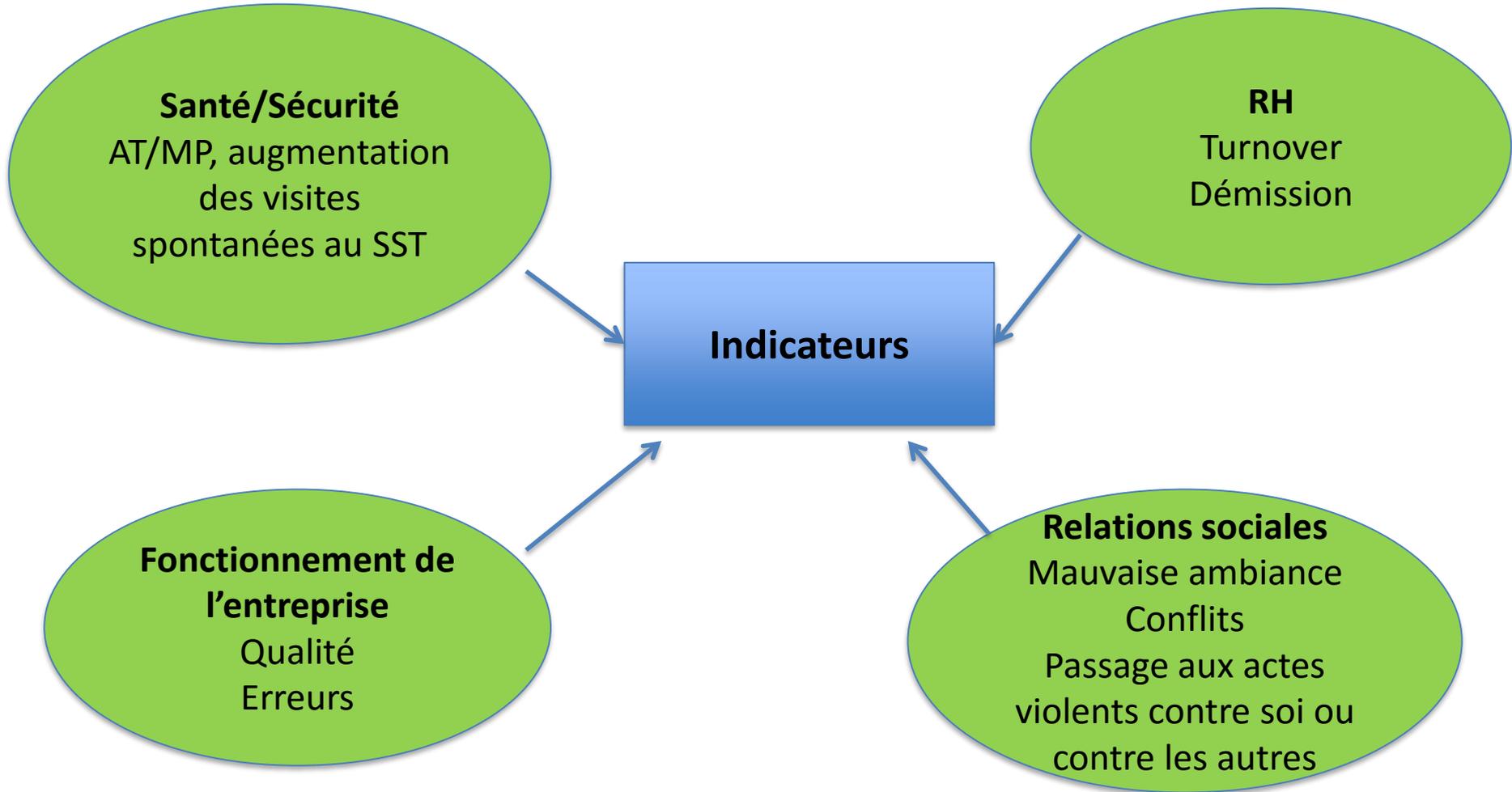
## Accord-cadre du 22/10/13 dans la FP (s'appuie sur le collège d'expertise de 2011 Gollac)

- Chaque employeur devra réaliser un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux
- Un plan d'actions devra être élaboré au plus tard 2015
- Les acteurs de la prévention à la problématique spécifique des risques psychosociaux devront être formés (réaffirmation du rôle indispensable des CHSCT)
- Une évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre sera effectuée

# Les risques professionnels: évaluation

- L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et classer les risques qui peuvent se rencontrer dans l'entreprise, afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes, cohérentes, adaptées
- Ce document, appelé DU, doit faire figurer la nature des risques auxquels sont exposés les salariés : chimiques, physiques, biologiques, environnementaux (froid/chaud, bruit,... ), **psychosociaux**

# Les indicateurs



# Les RPS : prévention

La prévention des RPS dans les établissements de santé nécessite l'implication de l'ensemble des personnels, médicaux et non médicaux.

- Différents acteurs internes:
  - L'employeur/Direction
  - Les CHSCT
  - Les services de santé au travail
  - Le personnel d'encadrement
  - Les salariés

Mais aussi...

Inspection du travail, service de prévention de la CARSAT, ANACT,...

# 3 niveaux de prévention...3 typologies d'actions

- La prévention primaire « *PREVENIR* » : réduire, ou mieux éliminer, les différents facteurs de risques présents dans l'organisation, comme le préconise d'ailleurs le Code du travail (« d'abord supprimer le risque à sa source »...)
- La prévention secondaire « *REDUIRE ou CORRIGER* » : agit sur les caractéristiques personnelles et les mécanismes des individus, visant à les outiller, individuellement ou collectivement contre les différents risques
- La prévention tertiaire « *REPARER* » pour venir en aide aux personnes qui vivent des problèmes de santé au travail

# Evaluation et gestion des RPS au CHUSE

**Signature d'un CLACT : accompagnement par un organisme extérieur**

Démarche de prévention débutée en 2009

- ✓ Sensibilisation/formation: groupe préventeurs, groupe encadrement supérieur, groupe trinômes de pôles, groupe équipe de Direction, forums pour tout le personnel d'encadrement, ateliers
- ✓ Diagnostics approfondis réalisés
- ✓ Dispositif d'alerte : cellule de médiation
- ✓ Communication
- ✓ Mise en place d'un système permanent de veille

# Détecter les premiers signes de mal-être

Chacun, à son niveau :

- **Sur le plan physique** : perte/prise de poids, perte du sourire/visage fermé, tension physique/agitation
- **Sur le plan comportemental** : retrait, absence de communication, isolement, manque d'implication, ralentissement, erreurs répétées, oublis, altération des résultats professionnels, absences, retards, addictions
- **Sur le plan émotionnel** : agressivité, impatience, conflits, tensions, morosité, tristesse, pleurs, crises d'angoisse, signe d'anxiété

# Adopter un comportement orienté prévention

- Prendre soin de soi pour prendre soin des autres
- Observer et se rendre disponible pour mieux repérer les personnes en difficulté
- Adopter une écoute active = avec empathie (oui ≠ oui j'entends votre souffrance)
- Encourager la communication et l'expression des agents, groupes de travail
- Impliquer le personnel dans l'organisation
- Connaître et s'autoriser à mobiliser les ressources et procédures à sa disposition : (direction, médecins du travail, psychologue du travail...)



Merci  
de votre attention



titre de la présentation