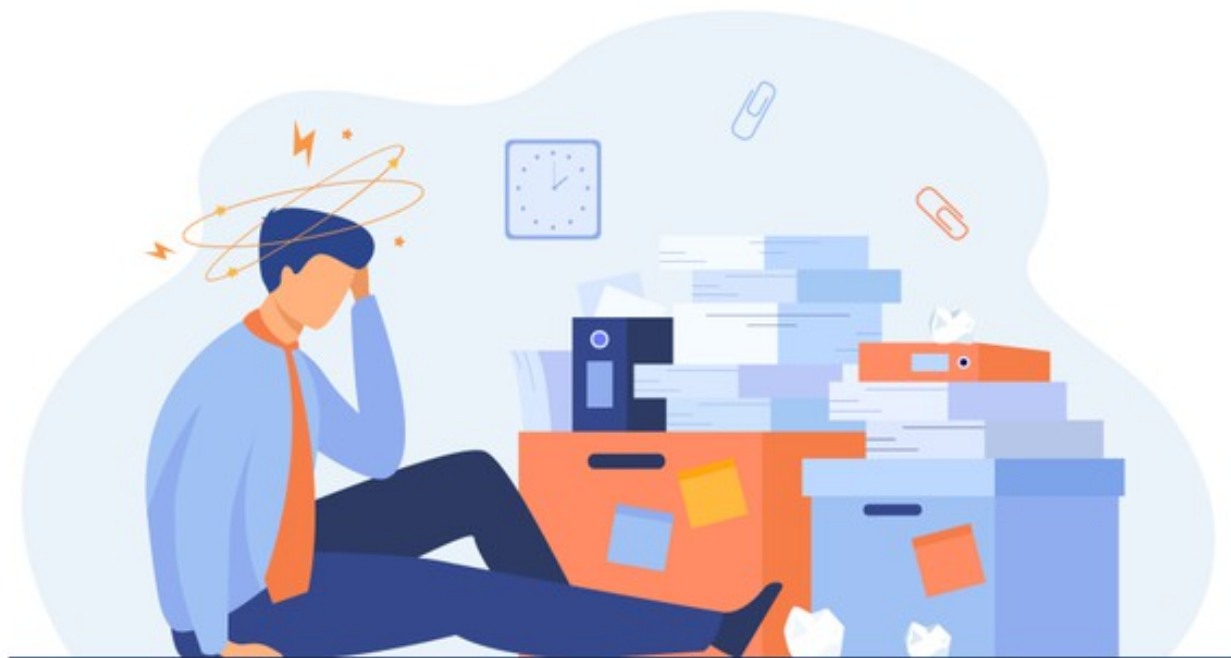


# PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les **RPS**<sup>1</sup> recouvrent des risques professionnels qui peuvent porter atteinte à **l'intégrité physique et à la santé mentale** des salariés.

On regroupe sous ce vocable :

- Le **stress au travail**
- les **violences au travail** (agression physique ou verbale)
- le **harcèlement** moral et le harcèlement sexuel

Il existe **6 catégories de facteurs de risque**<sup>2</sup> liés aux RPS (accord QVT-CEA 2019) :

## ◆ **L'intensité et le temps de travail :**

On y englobe également les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques, l'imprévisibilité des horaires de travail.

## ◆ **L'exigence émotionnelle :**

Les exigences émotionnelles font référence à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions de façon répétée.

## ◆ **Le manque d'autonomie :**

L'autonomie désigne la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle inclut les marges de manoeuvre, la participation aux décisions qui concernent directement son activité ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences.

## ◆ **Les rapports sociaux au travail :**

Ils incluent les relations avec les collègues ou avec la hiérarchie, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail et l'attention portée au bien-être des salariés. Ils portent également sur le harcèlement moral.

## ◆ **Les conflits de valeurs :**

Ils renvoient à l'ensemble des conflits intrapsychiques, consécutifs à la distorsion entre ce qui exigé au travail et les valeurs personnelles des salariés.

## ◆ **L'insécurité de la situation de travail :**

Comprends à la fois l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.

Les RPS ont des conséquences sur le bien-être au travail , la productivité, la santé. Voici quelques signes d'alerte :

- ◆ Erreurs, oublis, fautes inhabituelles, difficultés à prendre des décisions ou des initiatives, désinvestissement
- ◆ **Modification des comportements** : difficultés à coopérer, repli sur soi, agressivité, violences
- ◆ **Troubles émotionnels** : irritabilité, nervosité, hypersensibilité, anxiété, tristesse
- ◆ **Symptômes physiques** : troubles du sommeil, de l'appétit, fatigue, épuisement, douleurs

# LE STRESS

*“ Le stress est un phénomène d’adaptation du corps qui nous permet de réagir à notre environnement. Notre organisme répond à un contexte stressant par une réaction en 3 phases (alarme , résistance, épuisement) ” (Selye, H. (1935) ; INRS (2017))*

*“ Au niveau européen, le stress est défini comme résultant d’un déséquilibre entre la perception qu’une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu’elle a de ses propres ressources ” (Chouanière, D. & al. (2006))*

**Le stress peut apparaître ponctuellement** (prise de parole en public, changement de poste, situation inattendue, entretien avec sa hiérarchie...) mais ne doit pas persister.

Si la situation de **stress s’installe dans la durée**, cela peut devenir néfaste pour la santé.

Le **stress** peut également être source de motivation, innovation, évolutivité et permettre d’affronter certaines situations particulières (nouveaux projets ...)



# LE HARCÈLEMENT

Il existe deux types de **harcèlement**<sup>3</sup> : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Le harcèlement peut être le fait de la hiérarchie, d'un collègue, d'un subordonné ou de l'employeur.

Pour être qualifié de harcèlement moral, les agissements (paroles, attitudes, comportements, mails...) doivent :

- Être répétés, avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, être susceptibles de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

La harcèlement sexuel se définit par :

- Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité.

## LES ENJEUX POUR LE CEA

Pourquoi le CEA a-t-il engagé une action de prévention du stress au travail et des risques psychosociaux ?

- Une volonté de préserver la santé et valoriser le bien-être ainsi que l'efficacité au travail
- Une obligation juridique pour l'employeur d'assurer la santé physique et mentale des salariés (cf. article L. 4121-1 du Code du travail)

[CEA. (2019). Accord relatif à la qualité de vie au travail dit accord QVT]

## SOURCES D'INFORMATIONS

- **1> INRS – Risques psychosociaux**  
<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- **2> INRS – Risques psychosociaux – Facteurs de risques psychosociaux**  
<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>
- **3> Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion – le harcèlement moral – le harcèlement sexuel**
- **Améli – les risques psychosociaux (RPS) en entreprise**  
<https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/risques-psychosociaux-rps/risques-psychosociaux-rps>
- **La souffrance au travail – Les risques psychosociaux en entreprise – CARSAT Aquitaine**  
<http://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/RisquesPsychoSociauxEntreprise.pdf>
- **Site Intranet DSSN sur les RPS**

# QUELLE EST L'ORGANISATION MISE EN PLACE AU CEA de PARIS SACLAY

## Une cellule de référents des risques psychosociaux

### Leur mission :

- **Accompagner et apporter son conseil à la direction** dans le déploiement et l'évaluation de plans d'actions
- **Informer et sensibiliser les salariés**, recevoir ceux se sentant en situation dégradée ou ayant connaissance d'une telle situation
- **Informer et orienter** les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

### Un comité de prévention RPS composé :

- Du **directeur du centre ou son représentant** qui préside le comité
- De représentants de la direction CEA de Paris Saclay
- Des **référents RPS** du centre
- D'un **manager** représentant chaque **direction opérationnelle** ou **fonctionnelle** présente sur le centre, a minima si elle est concernée par un sujet traité
- De **deux représentants du personnel**, désignés parmi les membres du comité social et économique et plus particulièrement de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Ce comité favorise l'échange et le regard croisé de compétences différentes. Il est centré sur la prévention primaire.



# À QUI S'ADRESSER ?

## (au choix du salarié)

- ◆ **À votre hiérarchie**
- ◆ **À votre contact RH de proximité (institut, département...)**
- ◆ **Aux Services de Santé au Travail :**
  - ❖ Infirmières : 01 69 08 65 67 (SAC) / 01 46 54 76 92 (FAR)
- ◆ **Aux référents RPS du centre CEA de Paris Saclay**
  - **Les ressources humaines :**
    - ❖ Véronique Troger : Cheffe du DPRS - [veronique.troger@cea.fr](mailto:veronique.troger@cea.fr)
    - ❖ Jérôme Ausort : Adjoint à la Cheffe du DPRS - [jerome.ausort@cea.fr](mailto:jerome.ausort@cea.fr)
    - ❖ Adeline Aubert : Cheffe du BGRH - [adeline.aubert@cea.fr](mailto:adeline.aubert@cea.fr)
    - ❖ Dominique Aulagner : Chef du BF - [dominique.aulagner@cea.fr](mailto:dominique.aulagner@cea.fr)
  - **La médecine du travail\* :**
    - ❖ Mohamed Benmehidi (FAR et SAC) : [mohamed.benmehidi@cea.fr](mailto:mohamed.benmehidi@cea.fr)
    - ❖ Murielle Choukroun (SAC) : [murielle.choukroun@cea.fr](mailto:murielle.choukroun@cea.fr)
    - ❖ Isabelle Fabre (SAC) : [isabelle.fabre@cea.fr](mailto:isabelle.fabre@cea.fr)
    - ❖ Alice Grabas (SAC) : [alice.grabas@cea.fr](mailto:alice.grabas@cea.fr)
    - ❖ Nadine Le-Pors-Helfer (FAR et SAC) : [nadine.leporshelfer@cea.fr](mailto:nadine.leporshelfer@cea.fr)
- \* recours possible à des psychologues du travail mis en oeuvre par l'accord-cadre CEA-Groupe JLO
- **L'ingénieur sécurité d'établissement et son adjointe :**
  - ❖ Stéphane Scapolan : [stephane.scapolan@cea.fr](mailto:stephane.scapolan@cea.fr)
  - ❖ Rebecca Glevarec : [rebecca.levarec@cea.fr](mailto:rebecca.levarec@cea.fr)
- **Les assistantes sociales :**
  - ❖ Caroline Chevalier-Le-Lan (PSAC) : [caroline.chevalier-le-lan@cea.fr](mailto:caroline.chevalier-le-lan@cea.fr)
  - ❖ Caroline Lacroix-Lagrandeur (Saclay) : [caroline.lacroixlagrandeur@cea.fr](mailto:caroline.lacroixlagrandeur@cea.fr)
  - ❖ Coralie Tran (Saclay) : [coralie.tran@cea.fr](mailto:coralie.tran@cea.fr)
- ◆ **À vos représentants du personnel du Comité Social Economique (CSE) ou des Commission santé, sécurité et conditions de travail de Saclay ou de Far/Evry :**
  - ❖ CSE de Paris Saclay : [fabrice.bentejac@cea.fr](mailto:fabrice.bentejac@cea.fr) (secrétaire)
  - ❖ CSSCT de Saclay : [vivien.maitre@cea.fr](mailto:vivien.maitre@cea.fr) (rapporteur)
  - ❖ CSSCT de FAR/Evry : [samuel.digout@cea.fr](mailto:samuel.digout@cea.fr) (rapporteur)
- ◆ **Aux représentants du personnel membres du comité de prévention RPS :**
  - ❖ François Nizery : [francois.nizery@cea.fr](mailto:francois.nizery@cea.fr)
  - ❖ Karine Robert : [karine.robert@cea.fr](mailto:karine.robert@cea.fr)
- ◆ **Aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes du centre CEA de Paris Saclay :**
  - ❖ Karine Robert : représentante du personnel - [karine.robert@cea.fr](mailto:karine.robert@cea.fr)
  - ❖ Véronique Troger : Cheffe du DPRS - [veronique.troger@cea.fr](mailto:veronique.troger@cea.fr)