



CC-by Alan Cleaver

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les parcs nationaux enquêtent sur votre vie au travail

En 2010, Parcs nationaux de France lance une enquête auprès des personnels pour tenter d'évaluer leurs risques psychosociaux au travail. L'analyse montre la très forte importance du management pour pallier les situations à risques.

Le 20 novembre 2009, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux ont fait leur entrée dans la fonction publique. Un accord sur la santé et la sécurité au travail était signé entre le ministre en charge du budget et les organisations syndicales. Sur cette lancée, en mars 2010, les parcs nationaux et Parcs nationaux de France proposent de réaliser un état des lieux des risques psychosociaux dans leurs établissements.

Ils cherchent à identifier l'occurrence des situations à risques¹. Un questionnaire est adressé à l'ensemble des personnels des parcs nationaux, soit 821 personnes. 59% des salariés répondent, soit 487 personnes. Composée de quatre sous-parties, l'étude traite de : vos conditions de travail (dix-neuf questions) ; l'évaluation de votre charge mentale (vingt-trois questions) ; mieux vous connaître (huit questions) ; quatre questions restent ouvertes.

↓ p.46

INFO PÉDAGOGIQUE



La responsabilité pénale des employeurs est engagée

L'article L 4121-1 de la 4^e partie du livre I^{er} du code du Travail (auquel fait également référence le secteur public) stipule que le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris des travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il appartient donc à l'employeur de veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Sa responsabilité juridique est donc engagée. Cependant, dans le droit de la fonction publique, en matière de reconnaissance d'un accident de service ou d'une maladie d'origine professionnelle, la charge de la preuve incombe à l'agent. Or, dans le secteur soumis au droit du travail, il existe une présomption de responsabilité de l'employeur. «Un rapprochement avec les principes régissant la présomption d'imputabilité dans le secteur privé sera étudié», précise l'accord du 20 novembre 2009. ●

En chiffres Dans les parcs

- 98% des répondants déclarent être intéressés par leur travail et 92% ont de la satisfaction à exercer leur métier.
- 57% se disent constamment pressés par une forte charge de travail et 81% d'entre eux en sont moyennement à fortement perturbés.
- 63% disent bénéficier du soutien de leurs supérieurs et 85% du soutien de leurs collègues.
- 55% estiment être en train de vivre ou s'attendent à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail et 74% en sont moyennement à fortement perturbés, même si seulement 27% des répondants estiment leur emploi menacé.
- 45% estiment que, vu leurs efforts, ils ne reçoivent pas le respect et l'estime que mérite leur travail.
- 72% déclarent les circuits de communication insatisfaisants.
- 82% jugent les matériels mis à disposition performants et en bon état et 85% trouvent leur cadre de travail agréable. ●



Analyse. Si l'analyse des résultats est trop longue à reproduire ici, deux réponses cependant peuvent servir d'illustration aux pistes qu'a ouvertes l'enquête. Ainsi, à la question « les circuits de communication internes sont-ils satisfaisants ? », non répondent 72 % des sondés ; à la question « je suis intéressé par mon travail », 98 % des sondés répondent oui.

Quelles conclusions ? Au vu des faibles effectifs de chacun des établissements, les tendances dégagées par l'enquête sont d'ordre national. L'analyse textuelle permet de mettre en évidence que :

- certains profils de personnel rencontrent des difficultés spécifiques ;
- les solutions proposées pour réduire la charge mentale sont communes à tous les personnels ;
- peu de personnels souhaitent quitter leur établissement, et leurs motivations, très diverses, doivent être analysées plus précisément, établissement par établissement ;
- l'agent a plus de chance de percevoir de la reconnaissance dans son travail si ses supérieurs le soutiennent, s'il ne reçoit pas trop de critiques et s'il est contractuel.

Le dépouillement de l'enquête permet également de pointer certaines actions possibles pour prévenir les risques psychosociaux.

Des actions en ressources humaines, communication interne, management, organisation, devraient être envisagées et pourraient amener des changements quantifiables sur la qualité de vie au travail.

La diffusion des résultats d'une telle enquête doit être faite dans le cadre du dialogue social, afin d'apporter de la transparence au sein des établissements. ●

Pascale Puigdemont

Responsable Ressources humaines
Parcs nationaux de France
pascale.puigdemont@parcnational.fr

RENDEZ-VOUS

Le 3^e séminaire Santé sécurité au travail se tiendra à Montpellier les 13 et 14 décembre 2012. Inscriptions : www.espaces-naturels.fr

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le chef de service responsable dans le secteur public

L'accord signé le 20 novembre 2009, entre le gouvernement et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et des employeurs publics, intègre l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. Il suppose la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique qui constitue l'un des axes majeurs des actions à mener.

L'évaluation *a priori* des risques constitue donc une obligation de l'employeur et, par là même, des chefs de service. En effet, le décret du 28 mai 1982 (n° 82-453) précise que « 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 leur autorité ». En ce sens, ils doivent se conformer aux obligations définies aux articles L. 421-1 et suivants du code du Travail et à leur décret d'application. L'évaluation des risques constitue donc une obligation du chef de service. Cette

responsabilité n'implique pas qu'il soit seul dans la démarche : il peut s'appuyer sur des acteurs opérationnels du champ de la santé et de la sécurité au travail et doit, en outre, impliquer les agents et leurs représentants.

Le chef de service peut recourir aux compétences de l'agent chargé des fonctions d'inspection. Celui-ci peut être sollicité pour réaliser des expertises en prévision des risques professionnels sur la base du décret du 28 mai 1982 modifié. Le chef de service devra également associer le comité d'hygiène et de sécurité à la démarche d'évaluation des risques.

L'article R. 4121-3 du code du Travail prévoit que le « document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels. » ●

Issu de la circulaire du 18 mai 2010, ministre chargé de la fonction publique : rappel des obligations des administrations de l'État en matière d'évaluation des risques professionnels.

1. L'étude a été menée en partenariat avec l'Institut universitaire de recherche clinique (IURC). Elle a été construite en accord avec le médecin de prévention de Parcs nationaux de France et l'inspecteur Santé sécurité.

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé sécurité au travail dans la fonction publique.

La mesure relative à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique comporte quatre propositions :

- élaborer des référentiels de définition des risques psychosociaux
- identifier des outils de prévention
- définir un plan national de lutte contre ces risques, et le décliner localement pour permettre un dialogue social sur ces questions
- développer la connaissance sur ces risques en direction des agents et des cadres.

Un état des lieux des risques psychosociaux au travail en France a été élaboré par le collège d'expertise sur le suivi statistique de ces risques (mis en place en 2008).

Ces risques sont analysés selon six dimensions : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité socio-économique.

Les professions les plus qualifiées apparaissent confrontées à des exigences psychosociales au travail relativement élevées, ainsi qu'à des conflits de valeur plus fréquents, mais sont moins exposées au manque de marges de manœuvre, de soutien social ou de sécurité économique que les professions peu qualifiées.

Les salariés qui travaillent en contact avec le public subissent plus souvent que les autres des contraintes émotionnelles importantes. Les femmes sont plus exposées que les hommes au manque de marges de manœuvre, de soutien social et de reconnaissance au travail. ●

P. Nasse, P. Légeron (2008), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* <http://mic.fr/4j>