



Prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans les organisations couvertes par le Statut

Faire prendre conscience à nos administrations de l'impact des risques psychosociaux mal appréhendés est un enjeu majeur. Il est à la fois question d'intégrité physique et mentale du personnel et de performance et de responsabilité des organisations.

Tout le monde ne va pas mal. Et ceux qui trouvent du sens et de l'intérêt à leurs missions ont de fortes chances de s'épanouir dans le travail. Mais il existe des conditions de travail et des difficultés objectives qui génèrent des souffrances, à des degrés divers, et le mal être d'un seul peut être contagieux. Il n'est de toute façon pas souhaitable et nous concerne tous.

La sensibilité à la problématique des RPS, les manières et les outils pour aborder la question varient grandement selon que l'organisation est grande, moyenne ou petite, proche du siège des institutions ou éloignée. Les organisations se saisissent à des degrés divers de la question, appliquent des méthodes plus ou moins opportunes et efficaces et proposent des remédiations qui varient en termes de disponibilité et de qualité. Certaines n'en font rien, au mieux sous-traitent à un médecin extérieur les cas connus. A l'échelle de la famille institutionnelle, il reste beaucoup à faire.

Si rien n'indique que le risque soit proportionnel à la taille des organisations, les structures plus petites et plus éloignées sont certainement les moins bien loties en termes de ressources pour aborder et résoudre la question des RPS. Il semblerait que la question des RPS ne s'impose pas comme une priorité à toutes les organisations.

Qu'est-ce qu'un risque psycho-social au travail? Voici la définition qu'en donne la législation belge dans son Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail du 10 avril 2014, article 2, troisième alinéa :

3° les risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Toutes nos organisations (agences, offices, services, institutions...) ne sont pas sensibilisées de la même manière à la prévention des RPS qui trouvent leur origine ou sont aggravés par les conditions de travail. Beaucoup de nos organisations n'ont pas de mesures en place pour prévenir les RPS, encore moins pour y remédier. De plus en plus de cas de collègues en souffrance sont reportés sans qu'il soit toutefois possible de prendre la mesure du phénomène.

Soucieux de la santé de ses affiliés, le CGAM a approuvé le principe d'une lettre destinée à tous les chefs d'administration les invitant à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et remédier aux RPS présents dans leurs organisations. Nos institutions couvrant un éventail très large de métiers, dont certains à risques, sur un territoire à l'échelle du monde, l'accent est mis sur les structures petites aux faibles ressources, sur les personnels les plus éloignés, dans des zones difficiles où ils sont particulièrement vulnérables et isolés, sur les métiers pénibles voire dangereux et plus généralement, sur l'identification des conditions de travail et de vie au travail qui peuvent affecter la santé psychique du personnel.

La législation sur la protection des travailleurs, Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, s'étant étendue à la prévention des RPS, toutes les organisations relevant du statut, grandes et petites, sont invitées à respecter l'article 1 sexies du Statut, qui stipule que : « *les fonctionnaires en activité bénéficient de conditions de travail qui respectent les normes de santé et de sécurité appropriées, au moins équivalentes aux prescriptions minimales applicables en vertu des mesures arrêtées dans ces domaines en application des traités* ». Les législations nationales de nombreux Etats membres ayant élargi le champ de leur législation pour la santé au travail à la prévention des RPS, le CGAM souhaite sensibiliser nos administrations à la nécessité de se conformer aux nouvelles prescriptions en ce qui concerne leur personnel.

Brièvement, U4U a identifié déjà plusieurs risques présents dans nos organisations, comme l'expatriation qui isole et le plus souvent, complique l'existence pour soi et pour sa famille; la multi culturalité qui brouille codes, références et valeurs culturelles et peut devenir source de malentendus et de conflits, larvés ou ouverts; la conciliation vie privée et professionnelle rendue plus difficile par la réforme de 2014 et des conditions de travail qui bouleversent les équilibres; la précarité qui affecte en premier lieu ceux qui la vivent contre leur gré mais aussi les collectifs de travail déstabilisés par le départ de collègues qui n'ont pas démerité, le turn-over incessant, ou la mise en concurrence que la coexistence de différents statuts induit entre le personnel d'une même équipe; les injonctions contradictoires, entre les prises de position politiques qui prônent par exemple, davantage de respect et de prise en compte de l'humain, de ses besoins d'épanouissement comme de ses vulnérabilités, de ses handicaps, de ses circonstances familiales, d'une part, et des mesures de plus en plus contraignantes, le renforcement de contrôles qui présupposent une perte de la confiance, la mise en concurrence des agents, d'autre part, qui contredisent les prises de position politiques. Cette liste de risques est loin d'être exhaustive et U4U publiera un article complet à ce sujet dans son prochain LINK.

Les possibilités de remédiation n'existent pas dans de nombreuses structures et quand elles existent, les personnes n'y font pas nécessairement recours. U4U ne peut que soutenir l'effort du CGAM pour sensibiliser les administrations à se doter des outils nécessaires; mais il invite les systèmes existants à interroger leurs procédures et aussi l'extension d'une certaine culture de travail. La confiance est un préalable indispensable pour partager ses difficultés avec un tiers. Il faut être garanti que sa parole ne sera ni divulguée, ni utilisée contre soi dans son parcours de carrière. L'environnement de travail ne saurait devenir un espace d'ostracisme d'où seraient déconsidérées, voire exclues, les personnes qui souffrent précisément des carences et dysfonctionnement de cet espace. Empathie et bienveillance,

professionnalisme et intérêt doivent permettre d'identifier et de remédier aux situations à risques pour aider le personnel exposé.

Du travail donc pour toutes nos organisations si elles veulent affronter le phénomène à bras le corps et réduire l'impact nuisible de certaines conditions ou environnements de travail en protégeant la santé de leur personnel, ce bien le plus précieux...

Février 2018