

UN SALARIÉ DE L'ENTREPRISE ESTIME ÊTRE VICTIME DE STRESS, VIOLENCE OU HARCÈLEMENT



Avec qui ?	En vue de quoi ?	Que dois-je faire et comment ?
<p>De manière participative</p> <p>Les représentants du personnel (avec le concours des salariés éventuellement volontaires)</p> <p>La fonction RH, le salarié compétent prévu par l'article L.4644-1 du code du travail</p> <p>Le service de santé au travail, La CARSAT,</p> <p>Les organisations professionnelles</p> <p>L'organisation professionnelle à laquelle j'adhère</p>	<p>Respecter mon obligation de préserver la santé des salariés de mon entreprise</p> <p>Conserver la productivité et la qualité</p> <p>Eviter de voir se dégrader la situation sociale, ce qui aurait un impact sur le climat et le fonctionnement de l'entreprise</p> <p>Constituer un tableau de bord qui permettra de piloter la prévention des risques dans la durée et d'alléger le dialogue social</p>	<p>Faire un état des lieux en identifiant les RPS à partir d'indicateurs</p> <p>INRS : ED 6012</p> <p>poser un diagnostic sur les RPS, en analysant les situations de travail, selon une méthodologie adaptée au cas par cas.</p> <p>INRS : ED6349</p> <p>Si vous ne disposez pas des compétences nécessaires vous pouvez, après élaboration d'un cahier des charges, faire appel à un consultant. (cf à la p.16)</p> <p>INRS : ED6070 et guide consultant DGT</p>
<p>Les salariés concernés</p> <p>Les représentants du personnel</p> <p>Le service de santé au travail</p> <p>La CARSAT pour l'aide à l'élaboration du cahier des charges</p> <p>Des consultants externes</p>	<p>Mettre en évidence les contraintes liées au travail et identifier les leviers sur lesquels agir</p> <p>INRS : ED6403</p> <p>Mobiliser des compétences pour m'aider à poser le diagnostic</p>	<p>En fonction de l'état des lieux, poser un diagnostic sur les RPS, en analysant les situations de travail, selon une méthodologie adaptée au cas par cas.</p> <p>INRS : ED6349</p> <p>Si vous ne disposez pas des compétences nécessaires vous pouvez, après élaboration d'un cahier des charges, faire appel à un consultant. (cf à la p.16)</p> <p>INRS : ED6070 et guide consultant DGT</p>
<p>Toutes les personnes ayant été associées ou impliquées dans la démarche</p>	<p>Formaliser les résultats du diagnostic</p> <p>Organiser la mise en oeuvre d'actions de prévention, notamment en les hiérarchisant</p> <p>Mobiliser les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la réussite de la prévention</p> <p>Améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, y compris en modifiant l'organisation du travail</p> <p>Vérifier la pertinence des mesures engagées et ajuster le tableau de bord</p> <p>Mettre en place une démarche durable et pérenne</p>	<p>Mettre en place un plan d'actions à faire valider de façon partagée et à actualiser régulièrement lors de points d'étape</p> <p>Evaluer ce plan d'actions et mettre à jour périodiquement l'état des lieux</p>

Cette démarche doit être la plus complète possible et ne pas exclure *a priori* de facteurs de risques. La faute d'imprudence a été retenue contre un employeur, en cas d'accident du travail, pour une analyse des risques insuffisante et non transcrite dans le document d'évaluation des risques (cour de cassation, chambre criminelle, 25 octobre 2011).

Soyez vigilants sur les stratégies de compensation mises en place par le salarié pour parvenir à faire son travail, telles que l'allongement de son temps de travail (heures supplémentaires, travail ramené à la maison), l'abandon de tâches secondaires, le report d'échéances, le refus de prendre ses congés, ou le renvoi du travail vers d'autres personnes, qui sont autant d'indices d'alerte d'une situation de travail qui se dégrade.

L'article L.2312-27 du code du travail prévoit que l'employeur présente au CSE un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail [...] et un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'évaluation doit nécessairement déboucher sur un plan d'actions permettant d'agir sur les facteurs de risques détectés. La responsabilité d'employeurs a été retenue par le juge pour l'absence d'évaluation de la charge de travail (cour d'appel de Versailles, 19 mai 2011), comme pour le fait que l'analyse ne se soit pas traduite par « une organisation plus rationnelle du travail » (cour de cassation, chambre criminelle, 15 mai 2007).