



LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

≈

Rôle des acteurs

CESSoC
9 mars 2015

Valérie Poucet
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
DG Humanisation du travail
valerie.poucet@emploi.belgique.be



MODIFICATIONS LEGALES - ORIENTATIONS GENERALES

- **De prévention de la violence et du harcèlement au travail ...vers la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux au travail**
 - > augmenter la prise en compte des dommages à la santé découlant de l'ensemble des RPS
 - > favoriser les voies de résolution en quittant l'angle restrictif des comportements abusifs
- **Du risque émergent ...vers le risque « classique »**
 - > entrée des RPS au cœur de la politique de prévention de l'entreprise



ACTEURS SPECIFIQUES

-

Préalables



CONSEILLER EN PREVENTION ASPECTS PSYCHOSOCIAUX « CPAP »

-

Désignation



Désignation : obligatoire

1° Choix : interne ou externe? Avis préalable du CPPT

Exception : moins de 50 Tr: SEPPT

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Choix = CPAP interne <ul style="list-style-type: none">-OK préalablereprés. Tr. CPPT-Si désok :intervention de CBE-Si échec : CPAP SEPPT+ possibilité complémentCPAP SEPPT | <ul style="list-style-type: none">• Choix = CPAP externe <ul style="list-style-type: none">SEPPT affiliéAffiliation : art.3 AR SEPPT |
|---|--|



Conditions d'accès à la fonction

- CPAP interne OU externe : art. 22, al.1, 5° AR SEPPT
 - Diplôme universitaire ou niveau universitaire
 - Curriculum : psychologie et sociologie
 - + spécialisation dans domaine travail et organisation
 - Formation multidisciplinaire de base
 - Module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail
 - Expérience de 5 ans domaines aspects psychosociaux



Conditions d'accès à la fonction

- Incompatibilités :
 - délégué CPPT- CPMT – personnel direction
- Disposition transitoire pour les CPAP
 - désignés en application art. 16, al.2 et 17 de l'AR du 11 juillet 2002
 - personnel de direction désigné CPAP avant le 1^{er} septembre 2014



PERSONNE DE CONFIANCE « PC » - Désignation Statut



- **Compétences**

- Etendues à l'ensemble des RPS- uniquement informel

- **Désignation**

- Pas obligatoire
 - A l'initiative de l'employeur
 - avec accord préalable de tous les membres représ. les trav. au CPPT + intervention CBE si pas accord
 - Sur demande de tous les membres représentant les Trs. au CPPT
- Décision de l'employeur



- **Désignation**

- ❖ **Cas particulier**

- Si pas de désignation de PC et si le CPAP est externe:
 - le CP chargé de la direction du SIPP exerce la mission d'information préalable de la PC automatiquement (sans formation)
- *sauf* :
 - dans les entreprises de – de 20 travailleurs où l'employeur = CP
 - en cas de désaccord du CP interne lui-même
 - en cas de désaccord du CPPT



▪ Incompatibilités

- la PC ne peut :
 - ✓ exercer la fonction de CPMT
 - ✓ être délégué de l'employeur, ou délégué du personnel au Conseil d'entreprise ou au CPPT
 - ✓ faire partie de la délégation syndicale
 - ✓ faire partie du personnel de direction:
 - = *personnes chargées de la gestion journalière qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur + personnel directement subordonné à ces personnes lorsqu'il remplit aussi des missions de gestion journalière*

! Pas applicables aux PC désignées avant le 1^{er} septembre 2014

Aux prochaines élections sociales : choix entre PC et candidat aux élections



• Ecartement

- À l'initiative de l'employeur après accord de tous les membres représentant les travailleurs au CPPT
- À la demande de tous les membres représentant les travailleurs au CPPT avec l'accord de l'employeur
 - Intervention CBE si pas accord
 - Décision de l'employeur



- **Moyens**

- temps nécessaire
- local adéquat
- droit de recevoir les info pertinentes de la part de l'employeur
- droit et obligation d'entretenir tous les contacts utiles avec le CPAP

> notamment s'échanger les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales



- **Protection**

- Préjudice du fait de la fonction : interdit
- Droit de renvoyer au CPAP
 - en tout cas quand l'employeur ou un membre de ligne hiérarchique est concerné et que l'intervention pourrait lui porter préjudice ou compromettre son autonomie
- Droit de ne pas subir de pression

- **CPPT**

- Participation aux réunions du CPPT portant sur RPS



• Formation

- **Obligation de suivre une formation** dans les 2 ans de la désignation
 - Contenu: 5 jours min.
 - ½ j: cadre légal sur le rôle et le statut des PC
 - ½ j: risques psychosociaux au travail
 - 1 j: intervention psychosociale : techniques d'entretien
 - 3 j: intervention psychosociale: gestion des situations problématiques
- **Organisateur** (empl. ou institution):
 - doit répondre aux critères légaux
 - institution peut demander de figurer sur la liste du site web du SPF Emploi



- **Mesures transitoires:**
 - ✓ Les personnes qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer leur fonction
 - ✓ Les personnes qui n'ont encore suivi aucune formation doivent suivre une formation dans les 2 ans à partir du 1er septembre 2014 ou justifier d'une expérience utile de 5 ans en tant que PC au 1er septembre 2014
- **Supervisions:** 1 x par an
- **Frais payés** par employeur
- **Temps de formation** = temps de travail > rémunération



COMITE POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL « CPPT »



- **Obligatoire**
 - Si 50 travailleurs et + (élections sociales)
- **Composition: particularité**
 - Quand ordre du jour relatif à prévention des RPS
 - participation des PC-CPAP aux réunions



. Cascade

- CPPT
- A défaut délégation syndicale
- A défaut, les travailleurs dans leur ensemble
 - Registre : proposition-avis-remarques des travailleurs
 - Panneau ou tout autre moyen de communication vers travailleurs
 - Employeur → travailleurs
 - Communication proposition + avis SIPPT ou SEPPT
 - Avis des travailleurs dans registre ou au SIPPT ou SEPPT (si CP = Empl.)
 - Feed-back anonyme du SIPPT ou SEPPT + avis
 - Absence d'avis = accord des travailleurs
 - non suivi de l'avis par l'employeur : motivation aux travailleurs
 - Travailleurs → Employeur
 - Communication proposition-avis dans registre ou au SIPPT ou SEPPT (si CP = Empl.)
 - Feed-back anonyme du SIPPT ou SEPPT + avis
 - Demande avis du SIPPT ou SEPPT
 - Communication décision employeur + avis du SIPPT ou SEPPT
 - non suivi de l'avis par l'employeur : motivation aux travailleurs



PREVENTION COLLECTIVE

- Priorité à la prévention a priori
- Priorité à la prévention a posteriori au niveau collectif
- Prise en compte au niveau collectif des incidents survenus au niveau individuel



1. PREVENTION A PRIORI



ANALYSE DES RISQUES A PRIORI

- **Intégration** des RPS dans l'analyse des risques générale
- Réalisée **par l'employeur**
- Avec la participation des **travailleurs**
- Analyse des composantes des 5A's
- En association avec le **CPAP** du SIPPT
 - ou, à défaut, avec le CPAP du SEPPT si analyse complexe
- Résultats transmis au CPPT



Avis du CPAP si associé à analyse

MESURES de PRÉVENTION matérielles – organisationnelles

Avis CPPT

PRIMAIRES

= Prévenir les risques

SECONDAIRES

= Prévenir les dommages

TERTIAIRES

= Limiter les dommages



AVIS DU CPPT ET DU CP INTERNE

Avis préalable sur les 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

qui peuvent engendrer des RPS



2. PREVENTION A POSTERIORI niveau collectif



ANALYSE DES RISQUES d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté (article 6)

- **Demandeur** : MLH – min. 1/3 représ. Tr. CPPT
- Réalisée **par l'employeur**
- Avec la participation des **travailleurs**
- En association avec le **CPAP** du SIPPT
 - ou, à défaut, avec le CPAP du SEPPT si complexité
 - si CPAP pas associé : possibilité pour les Tr. de garder anonymat
 - si CPAP associé : respect de l'anonymat
- **Attention sur les dangers découlant des 5 A's**
- **CPPT informé** (si pas demandeur)



Résultats ANALYSE – MESURES décidées

(anonymes-

tenus à la disposition du CPPT si pas demandeur)

(avis du CPAP si associé)

Communication par Empl.



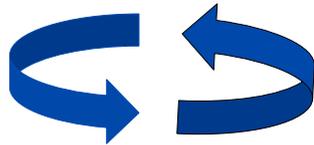
- Demandeur
- CP concernés par les mesures
- Autres personnes jugées utiles



3. PRISE EN COMPTE AU NIVEAU COLLECTIF DES INCIDENTS SURVENUS AU NIVEAU INDIVIDUEL



REEXAMEN



EVALUATION

des mesures de prévention

Si changement affectant l'exposition aux dangers

1 fois par an
Association CPAP interne
(à défaut, CPAP externe si complexité)

Sur base :

- analyse risque art.6
- demandes d'intervention individuelles des Tr.
- éléments découlant pratique du CPMT
- registre faits tiers
- conclusions incidents répétés < interventions informelles
- rapport annuel du SIPPT

CPPT

réception résultats + avis sur mesures



**MEMBRE DE LA LIGNE
HIÉRARCHIQUE
« MLH »**



- **Définition**

Tous les niveaux de la hiérarchie, du plus haut au plus bas

- **Rôle spécifique**

- **Détection** de problématiques d'ordre psychosocial liées au travail
via indicateurs (maladies, turn-over, information de travailleurs...)

- + **traitement précoce**

≠ résoudre eux-mêmes

ex. : demande d'une analyse des risques (art.6)



- **Informés sur :**

- ✓ service de soutien psychologique aux victimes de violence de la part de tiers
- ✓ résultats analyse des risques a priori
- ✓ résultats de l'évaluation

- **Informés et formés sur :**

- ✓ mesures de prévention applicables
- ✓ procédures accessibles aux travailleurs
- ✓ demande d'analyse des risques (art.6)
- ✓ droit d'acter une déclaration dans registre faits de tiers
- ✓ obligation d'abstention de comportements indésirables



- **Comportements préventifs**

- ✓ Soigner sa communication
- ✓ Faire des critiques constructives
- ✓ Donner une reconnaissance suffisante
- ✓ Développer un environnement/climat de travail positif
- ✓ Arbitrer si nécessaire
- ✓ Donner du soutien à ses collaborateurs (écoute active),
- ✓ Savoir distinguer la délégation et le suivi
- ✓ Veiller à ce que les valeurs et les normes soient perçues par le personnel conformément à ce que l'on souhaite
- ✓ Prioriser les étapes de l'intervention
- ✓ Se donner des objectifs
- ✓ Prendre les décisions
- ✓ Communiquer sur ce qui a été décidé
- ✓ ...



**COMITE POUR LA PREVENTION ET
LA PROTECTION AU TRAVAIL
« CPPT »**



- **Avis préalable sur :**
 - ✓ choix d'internaliser ou d'externaliser les missions du CPAP
 - ✓ 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 qui peuvent engendrer des RPS
 - ✓ mesures découlant de l'analyse des risques a priori de l'évaluation des mesures de prévention
 - ✓ mesures proposées par le CPAP dans ses avis pour prévenir répétition
 - ✓ modalités du traitement et suites à donner à la demande à caractère principalement collectif (réception des résultats anonymes de l'analyse)



- **Accord préalable sur :**
 - ✓ procédure interne (*tout le CPPT*)
 - ✓ désignation du CPAP interne (*membres représentants les Tr.*)
 - ✓ désignation des PC
 - ✓ écartement de la PC sur initiative de l'Empl.



CPPT

- **Informés** sur :
 - ✓ service de soutien psychologique aux victimes de violence de la part de tiers
 - ✓ résultats analyse des risques a priori
 - ✓ résultats de l'évaluation
 - ✓ existence de la réalisation d'une analyse des risques art.6 (si pas demandeur - résultats anonymes tenus à sa disposition)



CPPT

- **Informés et formés** sur :
 - ✓ procédures accessibles aux travailleurs
 - ✓ demande d'analyse des risques (art.6)
 - ✓ droit d'acter une déclaration dans registre faits de tiers
 - ✓ obligation d'abstention de comportements indésirables



- **Demande d'analyse des risques (art.6)**

Minimum 1/3 des membres représentants les Tr.

Indicateurs (maladies, turn-over, information de travailleurs...) présents dans une situation de travail spécifique

—>possibilité de demander une analyse des risques à l'Empl.

- **Demande d'écartement de la PC**

Initiative : ensemble des membres représentants les Tr.

Décision finale : employeur

- **Demande de désignation d'une PC**

Initiative : ensemble des membres représentants les Tr.

Décision finale : employeur

- **Refus de la mission d'information préalable au CP chargé de la direction du SIPPT**



TRAVAILLEUR INDIVIDUEL
« Tr »



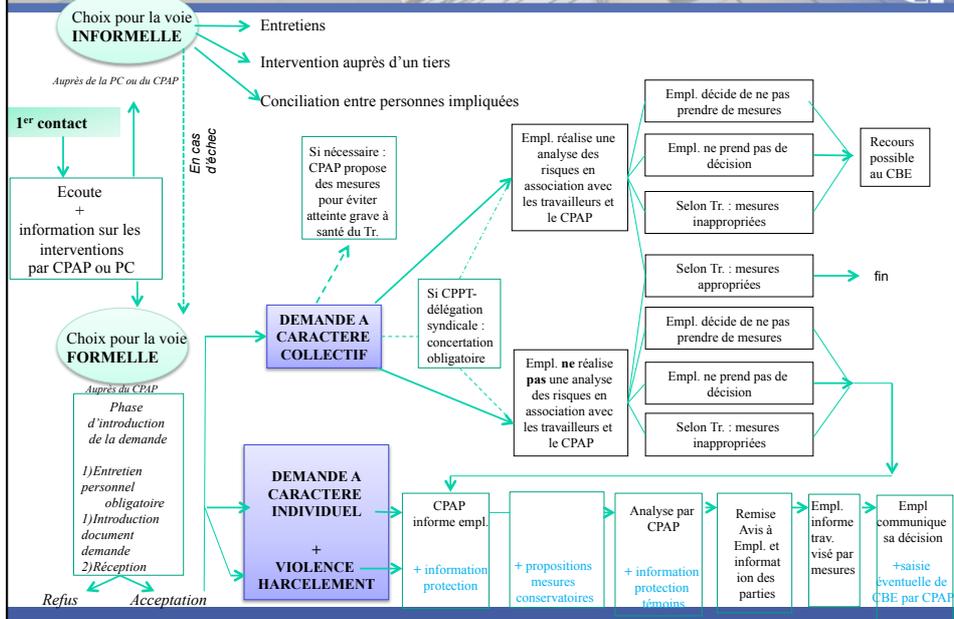
- **Participer positivement**
 - à la politique de prévention des comportements indésirables
- **S'abstenir**
 - de tout comportement indésirable
 - de tout usage abusif des procédures
- **Informés sur :**
 - ✓ service de soutien psychologique aux victimes de violence de la part de tiers
 - ✓ résultats analyse des risques a priori
 - ✓ résultats de l'évaluation



- **Informés et formés sur :**
 - ✓ mesures de prévention applicables
 - ✓ procédures accessibles aux travailleurs
 - ✓ demande d'analyse des risques (art.6)
 - ✓ droit d'acter une déclaration dans registre faits de tiers
 - ✓ obligation d'abstention de comportements indésirables



Travailleur
qui estime subir un dommage psychique
 (qui peut s'accompagner d'un dommage physique)
déoulant de risques psychosociaux au travail
 (dont notamment la V-HM-HS)





CONSEILLER EN PREVENTION ASPECTS PSYCHOSOCIAUX

- Associé à l'analyse des risques a priori (*SEPPT : si complexité*)
- Associé à l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique (*SEPPT si complexité*)
- Associé à l'évaluation des mesures de prévention générales (*SEPPT : si complexité*)
- Participation à l'élaboration concrète de la procédure interne
- Accueil du travailleur dans la phase préalable à la demande d'intervention
- Gestion de l'intervention psychosociale informelle
- Gestion de l'intervention psychosociale formelle
- Saisie du CBE dans cas déterminés par législation



- Concertation régulière avec PC
- Echange d'information avec le CPMT (*ok du travailleur*)
- Participation aux réunions du CPPT portant sur RPS

- Avis sur MP qui découlent de l'analyse des risques a priori (*si associé*)
- Avis sur MP qui découlent de l'analyse des risques d'une situation de travail spécifique (*si associé*)
- Avis sur le choix des services spécialisés qui octroient soutien psychologique aux victimes de violence de tiers

- Tenue du dossier individuel
- Tenue du registre des faits de tiers (*si interne*)
- Rédaction des conclusions des incidents répétés en informel (*transmission annuelle à l'employeur*)
- Remise au CP du SIPPT des informations utiles pour le rapport annuel du SIPPT



PERSONNE DE CONFIANCE

- Participation à l'élaboration concrète de la procédure interne
- Accueil du travailleur dans la phase préalable à la demande d'intervention
- Gestion de l'intervention psychosociale informelle
- Réception de l'avis du CPAP (*ok du travailleur*)
- Concertation régulière avec CPAP
- Echange d'information avec le CPMT (*ok du travailleur*)
- Participation aux réunions du CPPT portant sur RPS
- Données des incidents répétés en informel
(*transmission annuelle au CPAP*)
- Remise au CP du SIPPT des informations utiles pour le rapport annuel du SIPPT
- Tenue du registre des faits de tiers



CONSEILLER EN PREVENTION du SIPPT

- **Compétence générale d'assistance** de l'Empl.
 - **Compétence générale d'avis** sur:
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 qui peuvent engendrer des RPS
 - > droit de pouvoir prendre connaissance
 - > information et consultation de l'employeur
 - **Analyse des accidents du travail** : prise en compte des causes de nature psychosociale
 - **Rôle de coordination dans le cadre de la procédure interne** (*quand CPAP externe*):
 - informé de la décision de l'employeur
 - réception d'une partie de l'avis du CPAP
 - **Automatiquement mission d'information préalable de la PC**
- Ces 2 dernières missions sont exercées par le CP chargé de la direction du SIPPT



CONSEILLER EN PREVENTION MEDECIN DU TRAVAIL

- **Evaluation des mesures de prévention**
Transmission des éléments utiles découlant de sa pratique à l'Empl. et au CPAP (1 fois/an)
- **Information ÷ Tr. examiné dont santé altérée par RPS**
 - ✓ Information du Tr. sur la procédure interne
 - ✓ Information directe du CPAP avec OK du Tr.
- **Echange d'informations nécessaires avec le CPAP et la PC** dans l'intérêt et avec l'OK du travailleur:
 - ✓ **Concertation sur nouvelles affectations possibles et aménagements du poste** : participation du CPAP
 - ✓ Réception de l'**avis du CPAP**



EMPLOYEUR

- Désignation d'un CPAP
- Réalisation analyse des risques a priori
- Réalisation analyse des risques article 6
- Evaluation des mesures de prévention
- Information et formation des MLH, CPPT, Trs.
- Respect des exigences légales de la procédure interne
- Documents : rapport annuel du SIPPT – registre faits tiers- règlement de travail

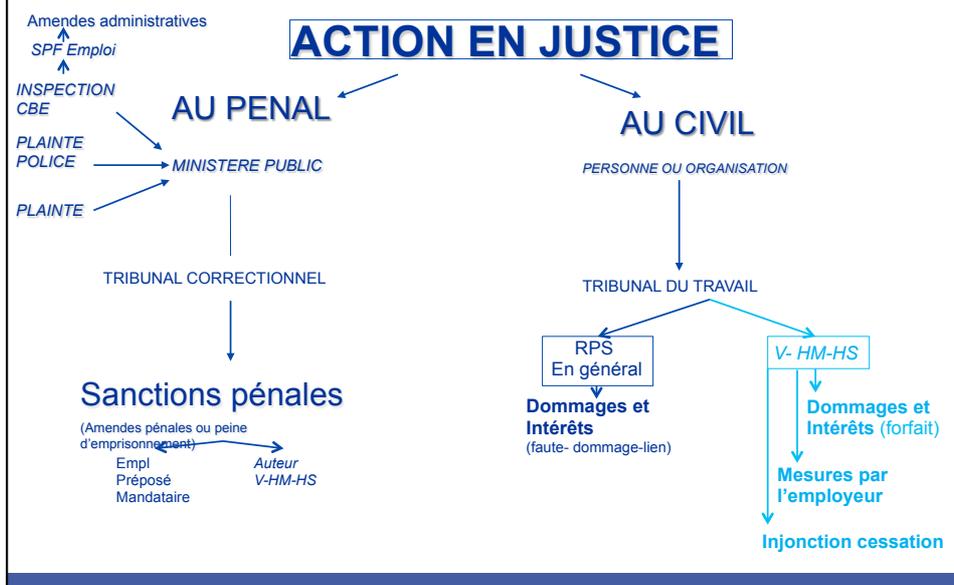


Dans la mesure où il a un **impact** sur le danger :

L'employeur prend les **mesures de prévention** appropriées pour :

- Eliminer les dangers,
- Prévenir les dommages,
- Limiter les dommages (entre autre suite à demande individuelle)

découlant des **risques psychosociaux** au travail





- **Inspection CBE** : accès aux déclarations de la procédure interne
- Mise en évidence de la **médiation** (code judiciaire)
- Tribunal du travail (civil): **indemnisation forfaitaire** du dommage pour V-HM-HS possible à charge de l'auteur:
Principe : **3 mois** de rémunération brute
Exceptions : **6 mois** de rémunération brute dans 3 cas:
 - 1) les conduites sont liées à un critère de discrimination
 - 2) l'auteur se trouve en relation d'autorité avec la victime
 - 3) en raison de la gravité des faits

Plafond prévu pour limiter les écarts d'indemnité



INFORMATIONS

**Recherches, outils, publications, schémas,
textes légaux**

www.emploi.belgique.be

(thème bien-être - risques psychosociaux)

www.respectautravail.be

www.sesentirbienautravail.be

www.beswic.be



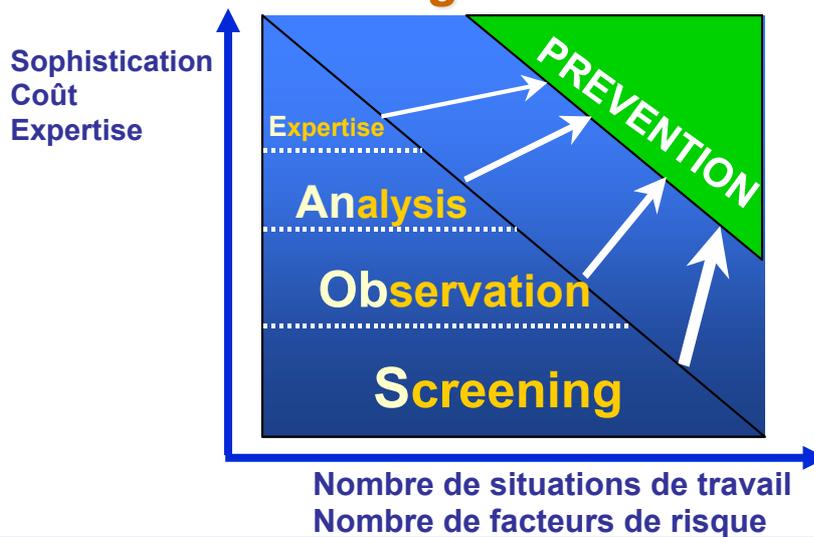
OUTILS



- Etape 1: explorer
- Etape 2: réaliser l'analyse des risques
- Etape 3: élaborer le plan d'action
- Etape 4: mettre en œuvre le plan d'action
- Etape 5 : évaluer le plan d'action



Stratégie SOBANE



Screening : Méthode Déparis (dépistage participatif des risques)

18 tableaux, 18 facettes de la situation de travail

Situation de travail:			
1. Les locaux et zones de travail	☺	☺	☹
2. L'organisation du travail	☺	☺	☹
3. Les accidents de travail	☺	☺	☹
4. Les risques électriques et d'incendie	☺	☺	☹
5. Les commandes et signaux	☺	☺	☹
6. Le matériel de travail, les outils, les machines	☺	☺	☹
7. Les positions de travail	☺	☺	☹
8. Les efforts et les manutentions	☺	☺	☹
9. L'éclairage	☺	☺	☹
10. Le bruit	☺	☺	☹
11. L'hygiène atmosphérique	☺	☺	☹
12. Les ambiances thermiques	☺	☺	☹
13. Les vibrations	☺	☺	☹
➔ 14. L'autonomie et les responsabilités individuelles	☺	☺	☹
15. Le contenu du travail	☺	☺	☹
16. Les contraintes de temps	☺	☺	☹
17. Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie	☺	☺	☹
18. L'environnement psychosocial	☺	☺	☹

57

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels pour la mise en œuvre du guide Déparis



58



- Outil indicateurs d'alerte
- Check-list accidents du travail-RPS
- Code de conduite
- Brochure Alcool et Drogues
- Manuel pour une communication interne en période de restructuration
- La gestion des âges en entreprise
- Mallette pédagogique
- Outil de dépistage précoce du burnout

nl fr de

M86 Secure Web Gateway Error Se sentir bien au travail | Les... X

Autres informations et services officiels: www.belgium.be

Les risques psychosociaux au travail

Ce que vous vivez au travail se ressent aussi ailleurs



- Vous ressentez du stress ou du mal-être au travail
- Vous voulez savoir ce que recouvrent les risques psychosociaux au travail
- Vous voulez agir sur vos conditions de travail
- Vous voulez connaître les personnes ressources pour vous aider

Ce site est fait pour vous!

[Faites le test et apprenez-en plus sur les risques psychosociaux au travail.](#)

Les signaux ne sont pas toujours aussi visibles. Apprenons à les reconnaître et agissons ensemble



- Vous êtes employeur, membre de la ligne hiérarchique, HR-manager
- Vous êtes représentant des travailleurs
- Vous voulez des pistes pour améliorer le bien-être et le fonctionnement de chacun dans votre entreprise ou institution

Ce site est fait pour vous! [Découvrez comment vous pouvez agir ensemble.](#)




respectautravail.be


 service public fédéral
 Emploi, Travail et
 Concertation sociale


 Le Fonds social
 européen
 investit dans
 votre avenir



Merci de votre attention !



ABREVIATIONS

- **5 A's** : organisation du travail ,contenu du travail, conditions de travail, conditions de vie au travail, relations interpersonnelles au travail
- **AR** : arrêté royal
- **CP** : conseiller en prévention
- **CPAP** : conseiller en prévention aspects psychosociaux
- **CPMT** : conseiller en prévention médecin du travail
- **CPPT** : comité pour la prévention et la protection au travail
- **Empl.** : employeur
- **MLH** : membre de la ligne hiérarchique
- **PC** : personne de confiance
- **RPS** : risques psychosociaux au travail
- **SIPPT** : service interne pour la prévention et la protection au travail
- **SEPPT** : service externe pour la prévention et la protection au travail
- **Tr.** : travailleur
- **V-HM-HS** : violence-harcèlement moral-harcèlement sexuel au travail



SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE