



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>