



## DOSSIER : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

**52 %** des agents territoriaux déclarent avoir été mal sensibilisés à la question des risques psychosociaux

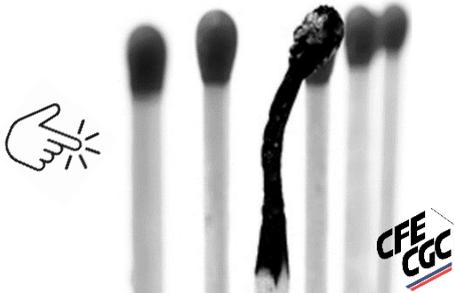
Un baromètre mené par Moodwork, idealCO et la **MNFCT**, 52 % des agents territoriaux déclarent avoir été peu ou pas du tout sensibilisés aux risques psychosociaux. Ce sondage, réalisé auprès de près de 1 900 répondants (74% de femmes) offre un aperçu de la santé mentale et du bien-être au travail des fonctionnaires territoriaux. Bien que la majorité des répondants (82 %) considèrent leur travail comme "utile pour la société", ils ne sont pas à l'abri des risques psychosociaux. Le lien entre ces risques et

### SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : COMMENT L'IDENTIFIER ?

l'absentéisme dans la fonction publique territoriale reste une question persistante. Dans ce baromètre, les résultats indiquent également que la formation et la sensibilisation aux risques psychosociaux dans les collectivités sont souvent insuffisantes.

Seuls 31 % des répondants ont déjà suivi une formation sur ce sujet, tandis que 35 % estiment avoir un niveau de

connaissances faible. Malgré cela, 47 % des répondants ressentent régulièrement une charge de travail élevée, et 45 % se sentent épuisés fréquemment. La déconnexion difficile est également un problème, avec 65 % des répondants pensant à leur travail en dehors des heures de travail. Si la majorité trouve du sens dans leur travail, seulement 57 % estiment avoir une marge de manœuvre suffisante, et 41 % reçoivent rarement de la reconnaissance de la part de leur supérieur.



### LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN BREFS :

Les RPS sont souvent interconnectés et partagent des origines communes, telles que la surcharge de travail, le manque de clarté dans le partage des tâches et les modes de management. >>> **Ces risques** peuvent également s'influencer mutuellement : par exemple, le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés, ce qui à son tour accroît le stress au sein de l'entreprise. Parallèlement, les risques psychosociaux présentent des spécificités en termes de facteurs de risque et de réglementation. Il est essentiel de les prendre en compte dans une démarche de prévention. Conformément à la réglementation, les risques psychosociaux doivent être évalués, et des mesures de prévention adaptées doivent être planifiées, en privilégiant les approches collectives pour éviter les risques dès que possible. En parallèle, certaines collectivités cherchent à améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail (QVT) en l'absence de risques psychosociaux. Cependant, la mise en œuvre de ces pratiques soulève d'autres enjeux, tels que la performance de l'entreprise, l'égalité hommes/femmes, la conciliation des temps de vie et la démocratie sociale au sein de la structure.



# RETOUR DU SOLEIL = DANGER !



La chaleur au travail peut présenter un risque pour les agents. Bien qu'il n'y ait pas de réglementation spécifique définissant le travail à la chaleur, des températures de 30°C pour une activité sédentaire et 28°C pour un travail physique sont souvent utilisées comme points de référence pour la prévention. Cependant, ces valeurs ne sont pas absolues. En effet, d'autres facteurs liés à l'environnement de travail (humidité, mouvements d'air, rayonnement solaire) et aux caractéristiques de l'activité (vêtements de travail, charge physique de travail) peuvent contribuer à la contrainte thermique. De plus, des facteurs individuels peuvent influencer les capacités de thermorégulation (acclimatation, antécédents médicaux, traitements médicamenteux). L'organisation du travail et les moyens disponibles peuvent également moduler le risque (possibilité de faire des pauses dans un endroit frais, accès à l'ombre, à l'eau). Les travaux en extérieur (bâtiment, chantiers routiers...) exposent les agents à des températures élevées, en particulier en été.

Les symptômes courants liés à la chaleur peuvent être des signes avant-coureurs de troubles plus graves, voire mortels : déshydratation, coup de chaleur. Ces symptômes comprennent la fatigue, des sueurs abondantes, des nausées, des maux de tête, des vertiges, des crampes.

La chaleur peut également augmenter les risques d'accidents en provoquant une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. La transpiration peut aussi rendre les mains glissantes ou gêner la vue. La prévention la plus efficace consiste à éviter ou, à défaut, à limiter l'exposition à la chaleur. Cela peut être réalisé en agissant sur l'organisation du travail (augmentation de la fréquence des pauses, limitation du travail physique, rotation des tâches), l'aménagement des locaux (zones de repos climatisées, ventilation) et la fourniture d'équipements de protection appropriés.

## INFO :

### Extension du forfait mobilités durables dans la fonction publique territoriale pour les déplacements effectués à compter du 1er janvier 2024

Le >>>décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 modifie le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale. Désormais, ce forfait est étendu aux agents publics et aux agents recrutés sur un contrat de droit privé des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Pour bénéficier de ce forfait, ces agents doivent disposer d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail, afin d'encourager l'utilisation des mobilités alternatives. Cette mesure s'applique aux déplacements effectués à compter de l'année 2024<sup>67</sup>. Bien que le cumul reste facultatif, certains représentants syndicaux ont exprimé le souhait d'une clarification accrue des aides à la mobilité pour les agents concernés.

Aucune indication de température maximale au-delà de laquelle il serait dangereux ou interdit de travailler n'est donnée dans le Code du travail. Mais certaines dispositions relatives aux ambiances particulières de travail répondent au souci d'assurer des conditions de travail adaptées en cas de fortes chaleurs.

Le Code du travail ne précise pas une température maximale spécifique qui rendrait le travail dangereux ou interdit. Cependant, il existe des dispositions qui visent à assurer des conditions de travail appropriées lors de fortes chaleurs.

L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Cela comprend la prise en compte des conditions de température lors de l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention appropriées.

Il existe des dispositions réglementaires spécifiques concernant l'aménagement et la ventilation des locaux, les conditions de travail particulières et la distribution de boissons, qui visent à assurer des conditions de travail adéquates, y compris dans des environnements de travail à température élevée. Par exemple, l'employeur doit renouveler l'air dans les locaux fermés et éviter les augmentations excessives de température (article R. 4222-1). De plus, l'employeur doit fournir de l'eau potable et fraîche aux travailleurs (article R. 4225-2 et suivants). Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de manière à protéger les travailleurs contre les conditions atmosphériques (article R. 4225-1).

## Périodes de forte chaleur

L'instruction interministérielle du 31 mai 2022, relative à la gestion des vagues de chaleur en 2022, fournit aux entreprises des outils pour atténuer les effets d'une vague de chaleur sur les travailleurs. Cette instruction présente un guide pour élaborer la disposition spécifique >>> "ORSEC gestion sanitaire des vagues de chaleur". Depuis l'été 2021, ce dispositif remplace le plan national canicule et les plans départementaux de gestion de la canicule de manière permanente. Ce guide consolide désormais les directives pour la protection des travailleurs, établies et validées en 2019, en cas de déclenchement de la vigilance rouge par Météo France.

Lorsqu'un département passe en vigilance rouge, des mesures de gestion spécifiques doivent être appliquées par les employeurs en raison de la nature exceptionnelle de ce phénomène. Dans cette phase de vigilance rouge, il incombe aux employeurs, dans le cadre de leur obligation de sécurité, de procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chaque salarié. Si l'évaluation des risques révèle que les mesures prises sont insuffisantes, en particulier pour les travaux effectués à une température très élevée et comportant une charge physique importante, l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux.



SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX



Ensemble et pour tous

06 33 98 47 52 [courrier.snt@gmail.com](mailto:courrier.snt@gmail.com) [www.snt-cgc.fr](http://www.snt-cgc.fr)