



**SECAFI**

## Risques psychosociaux

- > Comité d'établissement
- > Comité d'entreprise
- > Comité central d'entreprise
- > Comité de groupe
- > Comité d'entreprise européen
- **CHSCT**
- > Délégation syndicale

### Travail de l'expert

L'expert aide les représentants du personnel et la direction à clarifier leur approche et s'efforce de construire des représentations partagées de la problématique.

Il procède à un diagnostic qualitatif (en s'appuyant sur des entretiens dont le nombre et la représentativité doivent être définis en relation avec les élus et la direction) et quantitatif à partir d'un questionnaire. Celui-ci est élaboré sur mesure pour connaître précisément l'origine et l'ampleur des différents risques psychosociaux dans l'entreprise concernée mais il s'appuie sur les référentiels reconnus. L'approche par questionnaire doit être rigoureuse et scientifique et fournir des garanties absolues de confidentialité aux salariés.

Face aux principales difficultés identifiées, l'expert propose les moyens d'engager une véritable politique de prévention.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le code du travail la notion de santé physique et mentale, rendant ainsi l'employeur responsable de l'équilibre psychique des salariés qu'il emploie. Le CHSCT, face à des comportements apparentés à du harcèlement, à des situations de travail jugées trop stressantes, voire à des tentatives de suicides, peut dans ce cadre recourir à une expertise risque grave.

### Comment désigner l'expert ?

Lors d'une séance du CHSCT, les membres élus adoptent une délibération où ils expliquent à partir de quels éléments ils considèrent qu'il existe un « risque grave » de nature psychosociale dans leur établissement : « Le CHSCT décide d'avoir recours au cabinet Secafi (Cf. article L. 4614-12) pour établir un diagnostic des risques psychosociaux et aider l'entreprise à engager les mesures de prévention nécessaires. »

#### CADRE JURIDIQUE

- Article L. 4614-12 du code du travail (anciennement article L. 236-9).
- L'expert doit être agréé « santé et sécurité du travail » par le Ministère du Travail.
- Rémunération par l'employeur.
- C'est la gravité du risque potentiel qui justifie l'expertise.