

Présentation de la cellule RPS du TAGC

Risques Psycho- Sociaux

Pourquoi une cellule RPS ?

Les risques psychosociaux sont des **risques professionnels** qui mettent en jeu **l'intégrité physique et la santé mentale** des salariés et qui ont un **impact sur le fonctionnement** des établissements.

Les RPS peuvent correspondre à des **situations de travail**

- Stress,**
- violences** commises au sein de l'entreprise par des salariés (harcèlement moral ou sexuel, conflits...)

Les RPS peuvent être causés par

- l'activité elle-même,**
- l'organisation,**
- les relations de travail.**

Etablir un **plan d'évaluation et de prévention** efficace et cohérent avec notre environnement de travail

Obligation entrée en vigueur en **2019 d'intégrer les facteurs de RPS au DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Code du travail qui définit l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur : « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (article L4121-1 du code du travail)



Rôle de la cellule RPS

Les membres de la cellule assurent un **rôle** de :

- veille,
- alerte,
- écoute,
- proposition
- suivi.



En respectant le **droit de retrait** (conflit d'intérêt) et l'**anonymat** (si souhaité par les agents saisissant la cellule RPS)

La cellule a une **mission de prévention et d'orientation** des agents vers les acteurs compétents des différentes tutelles (médecine du travail, services RH, psychologues spécialisées dans la prévention des RPS, cellule de veille sociale, assistante sociale, direction du laboratoire, ...)

La cellule RPS **propose à la direction** et au personnel des mesures de prévention fondées sur l'analyse du DUERP.

→ Réduire, voire éliminer, les facteurs RPS au sein du laboratoire



Composition de la cellule RPS du TAGC

Vous pouvez prendre contact avec **un membre** de la cellule
ou plus généralement via le mail : cellule-rps.tagc@groupes-renater.fr



Membres volontaires :



Aurélie
BERGON



Christelle
DIEPOIS



Amélie
ESCANDELL



Béatrice
LORIOD



Pascale
PAUL



Bruno
POUVELLE



Magali
TORRES

* AP = Assistante de Prévention



Site Web de la cellule RPS

<https://tagc.univ-amu.fr/fr/cellule-RPS>

The screenshot shows the homepage of the TAGC UMR U1090 website. At the top, there's a navigation bar with links for Laboratoire, Actualités, Annuaire, Recherche, Enseignement-Formations, Services, and Transitions@TAGC. Below the navigation is a search bar and a "Rechercher" button.

The main content area is titled "Les Risques Psycho-sociaux (la cellule RPS)". It contains a paragraph about the validation of the RPS cell by the TAGC direction to establish a plan of evaluation and prevention. It also mentions the obligation to integrate psychological risk factors into the general safety and health policy starting in 2019.

Below this text is a cartoon illustration of five stylized human figures holding balloons with faces showing various emotions (smiling, neutral, sad, angry, worried). The text below the illustration lists the members of the RPS cell:

- Aurélie BERGON, IR, INSERM
- Christelle DIEPPON, Doctorante, INSERM
- Amélie ESCANDELL, Doctorante, INSERM
- Béatrice LOROD, Assistante de prévention à IRIC, INSERM
- Pascaline PAUL, IRIC, INSERM
- Bruno POLIVELLE, IRIC, AMU
- Magali TORRES, Assistante de prévention à IE, INSERM

There's a link to the "Charte de fonctionnement de la cellule RPS" (409.33 Ko) and a link to "Synthèse de l'évaluation nationale de l'Inserm en 2021".

At the bottom, there are logos for TAGC/INSERM/U1090, Inserm, amU PRIVATE SPACE, and a small logo for GIMS.

This screenshot shows a page from the Intranet titled "Prévention & réglementation". It includes a header with "Accueil", "INTRANET", and the date "19 décembre, 2024".

The main content area displays four circular icons, each representing a role:

- Assistantes de prévention du laboratoire:** Béatrice LOROD et Magali TORRES. Email: ap.tagc@inserm.fr
- Service RH de l'INSERM PACAC:** Fatima YAHIAOUI. Assistante des Ressources Humaines. INSERM | Service RH | 18 avenue Mozart | 13009 MARSEILLE | Tél. 04 91 82 70 41
- Cellule RPS du laboratoire:** Email: cellule-rps.tagc@groupes-renater.fr
- Gestionnaire d'unité:** Myriam RAMADOUR. Email: myriam.ramadour@inserm.fr

Below these icons, there are sections for "Médecine du travail", "Service de santé étudiante (SSE)", and "Assistante sociale du travail".

At the bottom, there's a QR code and a link to "Prise de RDV sur le site : [Malla](#)".



Enquête RPS nationale

Questionnaire INSERM national (envoyé par mail en octobre 2025) :

<https://prevention.inserm.fr/cara-rps>

67 questions

Résultats envoyés aux directeurs
et aux membres des cellules RPS
en novembre 2025

25 participants pour le TAGC

7 Classes de danger
Intensité et complexité du travail
Exigence émotionnelle
Autonomie et marges de manœuvre
Rapports sociaux au travail
Comportements hostiles au travail
Conflit de valeurs
Insécurité de la situation de travail



The screenshot shows the Inserm logo at the top left. The main title "CARA - RPS" is displayed prominently in large blue letters. Below the title, there is a brief description of the questionnaire's purpose: "Ce questionnaire individuel vise à réaliser un état des lieux général des risques psychosociaux au sein de votre unité/service. Les résultats permettront d'enrichir le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de co-construire un plan d'action adapté." It also states that responses are anonymous and confidential. A note indicates that the first 9 questions are for socio-demographic data and the psychologist of the Service de Coordination de la Prévention des Risques (SCPR). The survey duration is 20 minutes. A "Suivant" (Next) button is visible at the bottom right.

Priorité 4	Risque faible ou maîtrisé
Priorité 3	Risque modéré
Priorité 2	Risque important
Priorité 1	Risque critique

Classement des 67 sous-classes
en fonction de leur priorité d'action



Résultats



Classe de danger	Description des dangers	Niveau de priorité d'action
Intensité et complexité du travail	5 - Au cours des années, mon travail est devenu plus complexe à réaliser	Priorité 1
	7 - Toute erreur dans mon travail peut entraîner des conséquences préjudiciables (arrêt de l'expérimentation, perte de financement, perte de la dynamique recherche	Priorité 1
	8 - Je dois penser trop de choses en même temps	Priorité 1
	22.1 - J'ai le sentiment de devoir travailler dans l'urgence	Priorité 1
	17 - Je suis régulièrement interrompu(e) dans mon travail (téléphone, Teams, mails intempestifs, sollicitations diverses?)	Priorité 2
	18 - Ces interruptions me gênent dans la réalisation de mon travail	Priorité 2
	20.2 - Je dépasse mes horaires de travail habituels	Priorité 2
	20.4 - Mes horaires de travail me permettent un équilibre entre ma vie personnelle et professionnelle	Priorité 2
	22.2 - Je ramène du travail à la maison	Priorité 2



Résultats



Exigence émotionnelle	23 - Je suis amené(e) à avoir des contacts avec l'extérieur (public, étudiants, prestataires, patients?)	Non : 12% Oui : 88%
	23.4 - Cela génère une augmentation significative de ma charge de travail	Priorité 2
Autonomie et marges de manœuvre	30 - J'estime que mes tâches sont répétitives	Priorité 2
Rapports sociaux au travail		
Comportements hostiles au travail 	45 - Les violences verbales 49 - Pensez-vous avoir été témoin de violences verbales, physiques, sexuelles ou psychologiques envers une autre personne de votre environnement professionnel, au cours des 12 derniers mois ?	Priorité 1 Priorité 1
Conflit de valeurs		
Insécurité de la situation de travail 	65 - Selon vous, quelles devraient être les 4 priorités d'action pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de votre service / unité (choix multiples) ?	L'organisation du travail : 4.4% Les conditions de travail (locaux, outils, matériel?) : 20.88% La reconnaissance du travail : 13.19% Les possibilités de promotion et d'évolution professionnelle : 16.48% La formation / le développement des compétences : 9.89% La communication et le partage de l'information : 5.49% Le management du travail / des ressources : 8.79% La définition claire des rôles, missions et objectifs de chacun : 9.89% Les relations au sein de votre unité de travail / service : 7.69% Autre : 3.3%

Discussion & questions

