



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...)

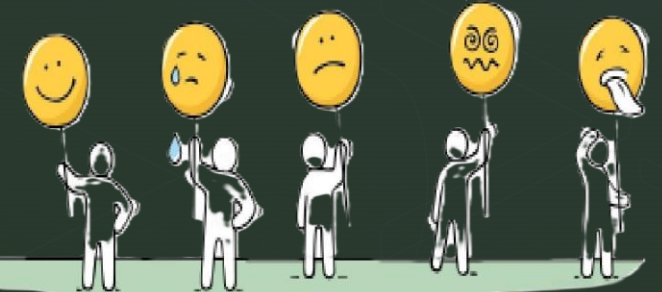
Les RPS peuvent être causés par

- ❑ **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@groupe-renater.fr



Membres volontaires :



Aurélie
BERGON



Christelle
DIEPPOIS



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>

TAGC UMR U1090
Travaux et Apprentissage et Sciences Cognitives


Laboratoire - Actualités - Annuaire - Recherche - Développement - Formations - Services - Transition TAGC - Recherches

Accueil > La cellule RPS (Risques Psychosociaux)

Les Risques Psychosociaux (la cellule RPS)

Sous l'impulsion des Assistants de Prévention, la direction du TAGC a validé la constitution d'une cellule sur les RPS pour établir un plan d'évaluation et de prévention efficace et cohérent avec notre environnement de travail, et pour répondre à l'obligation relative en vigueur en 2019 d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux au decours d'une évaluation des risques professionnels.

Cette démarche est en adéquation avec la politique de prévention de l'Inserm vis-à-vis des risques psychosociaux dans le cadre du 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 L.4221-1 du code du travail)



Les membres volontaires de cette cellule sont :

Aurélien BERGON	RS, INSESM
Christèle DENOIX	Docteur en INSESM
Amélie ESCARDELL	Docteur en INSESM
Béatrice LORIOU	Assistante de prévention à BHC, INSESM
Fabrice PAUL	CRPC, INSESM
Benoît POLIVILLE	BHC, AMU
Magali TORRES	Assistante de prévention à E, INSESM

Vous pouvez prendre contact avec un membre de la cellule

ou plus généralement via le mail : cellule-rps.tagc@groupes-renater.fr

La charte de fonctionnement de la cellule RPS est téléchargeable ci-après :


[Charte_RPS_TAGC_inserm_V2_202304.pdf](#) (439 KiB)

Pour aller plus loin :

[Notes d'orientation de la cellule à l'accompagnement, au conseil et à l'animation des chercheurs, BHC/INSESM](#)

[Rapport de l'évaluation nationale de l'Inserm en 2022](#)

[INSESM - Plan National \(mars 2019, 2020, 2022, 2024 - Dernière le 11/07/24\)](#)



CONTACT

TAGC/INSESM/UMR

Place Sciences de Luminy Case 538
163 Avenue de Luminy
13288 MARSEILLE Cedex 09 FRANCE

Inserm
La recherche pour la santé
Pour améliorer la vie

amu PRIVATE SPACE
UNIVERSITÉ DE MARSEILLE
19121

Mentions légales - Données personnelles - Travaux et cookies - Plan du site

Accueil > INTRANET > Prévention & réglementation

Par **Bergon, A.** 19 décembre 2024

Assistants de prévention du laboratoire

Béatrice LORIOU et Magali TORRES

ap.tagc@inserm.fr

Service RH de l'INSESM 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

cellule-rps.tagc@groupes-renater.fr

Gestionnaire d'unité

Myriam RAMADOUR
myriam.ramadour@inserm.fr

Médecine du travail

Dr Laurence AZOULAY

G.I.M.S. CASTELLANE
143 COURS LIEUTAUD, 13006 MARSEILLE
Tél: 04 89 85 11 40
azoulay.secretariat@gims13.com

Service de santé étudiante (SSE)

RDC Restaurant Universitaire 163 avenue de Luminy 13009 Marseille

Praticiens

Médecin interniste : [Dr Nicoletta Daniela FNE](#)

Infirmiers : [Laurine ANDES](#) & [Eablonne SZKUTNICKI](#)

Psychologue : [Cécile LOPEZ](#)


Prise de RDV sur le site : [Malia](#)

Assistante sociale du travail

Mira NEKKACHE

Assistante sociale du travail
mira.nekkache@inserm.fr

Tél: 06 16 04 20 36



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

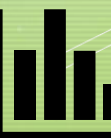
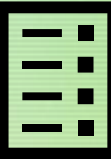
25 participants pour le TAGC

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

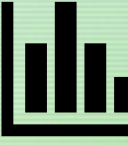



	Priorité 4	Risque faible ou maîtrisé
	Priorité 3	Risque modéré
	Priorité 2	Risque important
	Priorité 1	Risque critique

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	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 manoeuvre	30 - J'estime que mes tâches sont répétitives	Priorité 2
Rapports sociaux au travail		
Comportements hostiles au travail 	45 - Les violences verbales	Priorité 1
	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
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

