



Comment intégrer les risques psychosociaux (RPS) dans le document unique ?

1. QU'ENTEND-ON PAR RPS ?

« Les RPS sont entendus comme risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».



Le Collège d'expertise sur le suivi des RPS, présidé par M. Gollac en 2011 a défini 6 catégories de principaux facteurs :

- Intensité et temps de travail,
- Exigences émotionnelles,
- Manque d'autonomie,
- Rapports sociaux au travail dégradés,
- Conflits de valeurs,
- Insécurité de la situation de travail.

Ces facteurs engendrent diverses conséquences sur la santé, le travail et l'entreprise :

1.1 Sur la santé

- Epuisement, fatigue chronique,
- Souvenir permanent de scènes traumatiques,
- Baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité, de honte,
- Dépression, idées suicidaires.

1.3 Sur l'entreprise

- Absentéisme, turnover, perte de productivité,
- Mauvaise ambiance, difficultés de recrutement,
- Accidents du travail et maladies professionnelles,
- Atteintes à l'image de l'entreprise, (judiciarisation...).

1.2 Sur le travail

- Diminution de la satisfaction au travail, démotivation, désinvestissement professionnel, isolement,
- Difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, erreurs.

2. OBLIGATION RÉGLEMENTAIRE

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L4121-1 du Code du travail).

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.



Pour ce faire l'employeur doit évaluer l'ensemble des risques auxquels sont soumis les personnels sous son autorité, transcrire et mettre à jour dans un Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les risques psychosociaux doivent être retranscrits dans le DUER au même titre que les autres risques.

3. LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION ÉTAPE PAR ÉTAPE

ETAPE 1 : préparer l'évaluation des facteurs RPS

- Définir et valider les règles encadrant la démarche
- Identifier les acteurs impliqués et leur rôle,
- Définir le périmètre des unités de travail,
- Recenser les informations déjà disponibles sur la présence des RPS (indicateurs de dépistage)

ETAPE 2 : évaluer les facteurs RPS

- Organiser des entretiens collectifs par unité de travail,
- Analyser avec elles leurs conditions d'exposition à ces facteurs de risques,
- Transcrire cette évaluation dans le document uniques

ETAPE 3 : élaborer un plan d'actions

- Proposer des actions d'amélioration,
- Prioriser et planifier ces actions,
- Définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions.

ETAPE 4 : mettre en œuvre le plan d'actions

- Piloter la mise en oeuvre des actions,
- Prévoir des points réguliers en réunion de CSE,
- Informer régulièrement l'ensemble du personnel.

ETAPE 5 : suivre et évaluer les actions

- Suivre les mesures de prévention mises en oeuvre et estimer leurs retombées,
- Suivre l'évolutions des indicateurs de dépistage RPS,
- Réévaluer les conditions d'exposition aux facteurs de RPS.



Exemples d'outils méthodologiques à disposition :

- > Trame DUER et grille d'évaluation de risque spécifique RPS - GIST
- > Outil «Faire le point » - Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/petites-entreprises>
- > Outil « RPS et DU », ED 6140, ED 6403, INRS
- > Outil « Analyse des situations-problèmes » - ANACT
- > Les outils de la prévention : analyse des indicateurs de type AT / MP, arbre des causes / ITAMAMI, enquêtes CSE/ ED 6125 INRS

> Questionnaire Satin de l'INRS

> Questionnaire MBI

- > Dispositif Evrest (Evolution et Relations en Santé au Travail) = dispositif de veille et de recherche en santé au travail <http://evrest.istnf.fr/page-0-0-0.html>
 - Quoi ? Un observatoire pluriannuel construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs
 - Pour qui ? Les médecins du travail et leurs équipes santé - travail
 - Comment ? Un questionnaire rempli lors des consultations périodiques des salariés
 - Pourquoi ? Pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés