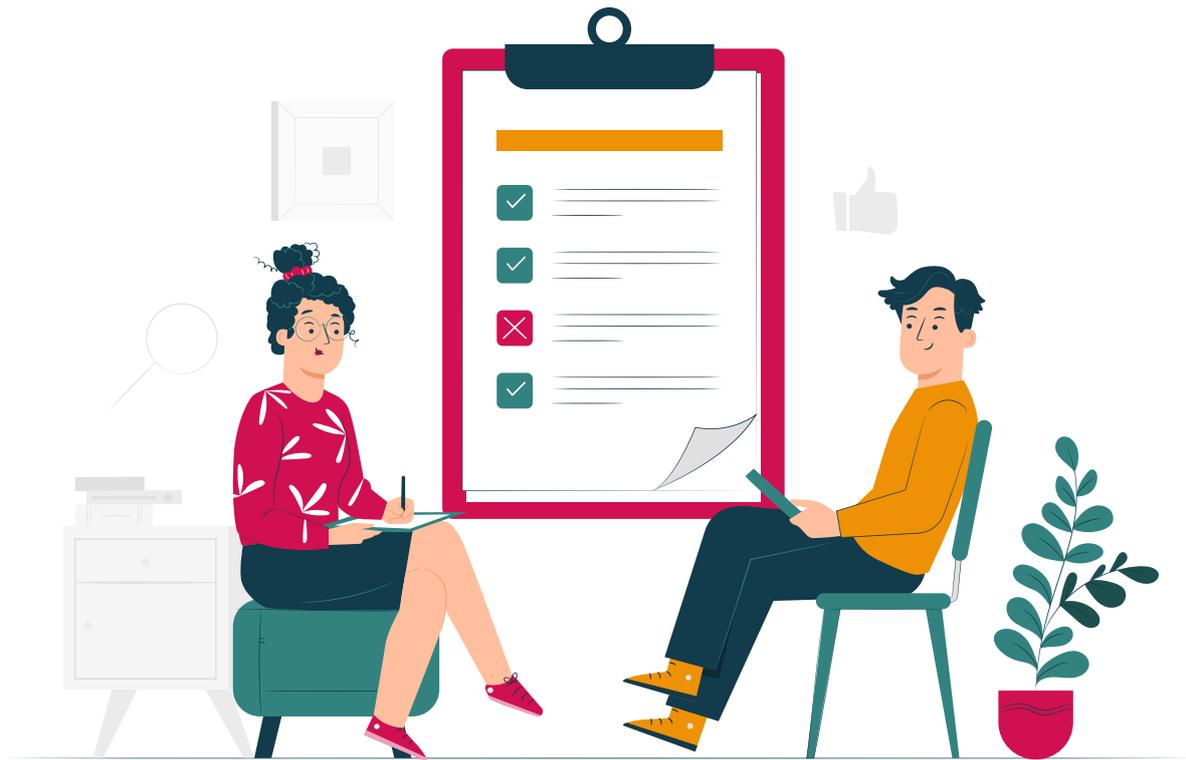




Évaluer les risques psychosociaux et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels



Les psychologues du travail du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-De-Dôme apportent un appui aux employeurs dans l'intégration des risques psychosociaux au Document unique d'évaluation des risques. Leur rôle est ici de les accompagner dans la définition de chaque risque et, dans les modalités de recueil et d'animation des temps d'évaluation auprès des agent-e-s.

L'employeur bénéficie ainsi d'un transfert de compétences, visant à développer sa capacité à effectuer son évaluation de manière autonome.

Les psychologues du travail assurent un accompagnement méthodologique dans la démarche mais ne prennent pas en charge la conduite de l'évaluation et la rédaction du document.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

cdg ⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme

📍 7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 📞 04 73 28 59 80 ✉️ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr



CE QUE DIT LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

➤ **Article L4121-1 du code du travail - Obligations de l'employeur**
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur-se-s ».

➤ **Articles R 4121-1 et R 4121-4 du code du travail**
L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleur-se-s (...). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

➤ **Article 2-1 du décret du 28 mai 1982** modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique
« Les chef-fe-s des services sont chargé-e-s, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agent-e-s placé-e-s sous leur autorité ».

➤ **Décret n°85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

➤ **Circulaire du 20 mai 2014** relative à la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

cdg ⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr



QU'EST-CE QU'UN RISQUE PSYCHOSOCIAL ?

Il représente des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental (définition du rapport du collège d'expert GOLLAC et BODIER).

➤ Le collège d'expert GOLLAC et BODIER identifie **6 facteurs de risques** :

- **Les exigences du travail** (quantité de travail, pression temporelle, complexité...)
- **Les exigences émotionnelles** (contact avec de la souffrance, devoir cacher ses émotions, peur au travail...)
- **L'autonomie et les marges de manœuvre** (autonomie, participation, utilisation des compétences...)
- **Les rapports sociaux au travail et la reconnaissance** (coopération, soutien, conflit, clarté des rôles...)
- **Les conflits de valeur** (conflit éthique, qualité empêchée)
- **L'insécurité socio-économique** (sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière et soutenabilité dans la durée)



Les dommages, c'est-à-dire **les conséquences visibles**, doivent être rapidement mis en corrélation avec les risques et facteurs des risques, c'est-à-dire **les causes qui sont moins évidentes** et qui demandent un travail de discussion sur les conditions de travail.

Il s'agit de **ne pas uniquement traiter des conséquences mais de privilégier l'analyse des causes**.



QUI PEUT CONDUIRE CETTE DÉMARCHE ?

L'employeur a la responsabilité de la conduite de la démarche d'intégration des risques psychosociaux au Document unique, il assure le pilotage de cette évaluation.

Il peut confier cette mission à une (ou des) personnes ressources en interne : référent-e ressources humaines, assistant-e de prévention/conseiller-ère de prévention (**avec l'appui des interlocuteur-rices prévention du Centre de Gestion et notamment des psychologues du travail**).

QUI IMPLIQUER ?

> L'employeur

Il assure le pilotage de cette évaluation ou peut confier cette mission à une ou des personne-s ressource-s en interne. Ces personne-s ressource-s pourront être l'assistant-e de prévention/conseiller-ère de prévention, un-e interlocuteur-ric(e) des ressources humaines... Elle-s devront détenir les compétences nécessaires.

> Les représentant-e-s du personnel

La participation à la prévention des risques psychosociaux entre dans

les missions des représentant-e-s du personnel. La formation spécialisée du comité social territorial (CST) appelée Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT-Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, art. 69), est consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, elle émet un avis.

> Les agent-e-s par unité de travail

Les agent-e-s participent à l'évaluation car ils/elles disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail et des risques qu'elle peut engendrer. Leur expertise est sollicitée dans le cadre des groupes de travail constitués par unité de travail (**l'unité de travail désigne un ensemble d'agent-e-s exposé-e-s aux mêmes risques professionnels**).

> Les responsables hiérarchiques

Leur implication est très importante tout au long de la démarche car ils auront à décliner une partie des actions de prévention dans leur service ou unité. Ils/elles doivent être associé-e-s aux analyses produites et proposer des pistes d'actions.

> Autres compétences en santé et sécurité au travail

L'employeur peut associer d'autres compétences, le service de santé, sécurité et qualité de vie au travail du Centre de gestion.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

cdg ⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme



QUI PARTICIPE À CETTE DÉMARCHÉ ?

Les agent-e-s participent à l'évaluation car ils/elles disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail.

Mise en place de groupes de travail représentant chacun une unité de travail.

QUELS INDICATEURS FAUT-IL RECUEILLIR AVANT DE COMMENCER L'ÉVALUATION ?

Recenser des indicateurs par unité de travail, permet d'identifier les unités où l'évaluation des risques psychosociaux devra être menée en priorité.

- Absentéisme
- Mouvements de personnel (départs)
- Accidents du travail et maladie professionnelle (nombre, nature)
- Restrictions d'aptitude, déclaration d'inaptitude
- Plaintes...

Ces indicateurs **pourront être suivis, a posteriori**, afin d'évaluer les bénéfices des actions de prévention engagées.

FAUT-IL AVOIR ÉTÉ FORMÉ-E AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX AVANT DE DÉMARRER L'ÉVALUATION ?

Il est nécessaire que la personne chargée d'animer les échanges par unité de travail dispose des connaissances suivantes :

- Faire la différence entre un facteur de risque et un risque
- Connaître les 6 indicateurs définis par le collège d'expert GOLLAC et BODIER
- Connaître et être formé-e à la grille d'évaluation
- Être en capacité de formaliser une synthèse
- Adopter une position neutre et objective





PRÉSENTATION DE LA GRILLE D'ÉVALUATION DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX PAR UNITÉ DE TRAVAIL ?

Outil RPS-DU proposé par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

➤ À utiliser comme un guide d'entretien collectif et non un questionnaire individuel

[Grille d'évaluation RPS - fichier Excel INRS](#)

	Jamais non	Parfois plutôt non	Souvent plutôt oui	Toujours oui
<p>1 Contraintes de rythmes de travail</p> <p>➤ Les agent-e-s sont-ils/elles soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</p>				
<p>✓ À NOTER :</p> <p>Notez les situations concrètes de travail discutées et les suggestions d'amélioration. N'oubliez pas de noter également ce qui fonctionne bien et qu'il faut préserver.</p>				

« Qu'est-ce que cette question évoque pour vous ?
 Pouvez-vous donner des exemples ?
 À quelle fréquence cela se produit-il ?
 À quel moment de la journée/semaine/mois/année ?
 Dans quels lieux ?
 Dans quelles circonstances particulières ? »

Le choix des critères d'appréciation du niveau de risque relève d'un choix de la collectivité et non de prescriptions réglementaires. Dans l'outil RPS-DU, il a été décidé de ne pas prendre en compte le niveau de gravité, difficile à déterminer *a priori* pour l'exposition aux facteurs de RPS.

ÉLABORER LE PLAN D'ACTION ?

À partir des risques identifiés, il convient d'élaborer le plan d'action, en fixant des priorités pour favoriser l'opérationnalité de la démarche. Les propositions d'actions faites par les personnes ayant procédé à l'évaluation, notamment avec l'implication des responsables hiérarchiques, devront être présentées pour avis à la Formation

Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) du comité social territorial, compte tenu de l'impact sur les aspects organisationnels que cela implique.

À la suite de cette étape, il appartient à l'employeur/direction de valider les actions proposées et de faciliter leur mise en œuvre.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

cdg ⁶³
 Centre de Gestion
 de la Fonction Publique
 Territoriale du Puy-de-Dôme



PRÉSENTATION DU TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PROPOSÉ PAR L'INRS

Grille d'évaluation RPS - fichier Excel INRS

	Niveau de risque	Situations de travail évoquées	Actions de prévention déjà existantes	Actions retenues par la collectivité/établissement public	Délais de réalisation	Personnes en charge de la réalisation	Exemples d'actions
Tensions avec le public	↑	1	2		3		<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et analyser les situations à l'origine des mécontentements des usager-ère-s (attente trop longue, mauvaise qualité de service) pour y apporter des réponses structurelles ou organisationnelles. • Dissuader les passages à l'acte violent (signaler par voie d'affichage etc...)

- Non concerné, situation favorable*
- Faible*
- Modéré*
- Élevé*

1 Les situations de travail évoquées dans l'étape d'évaluation sont rappelées.

2 Si des actions ont déjà été engagées par l'organisation, elles sont mentionnées dans la colonne du tableau prévue à cet effet. Le bilan de ces actions peut donner des indications utiles sur leur pertinence et leur efficacité et constituer un retour d'expérience pour proposer leur maintien ou non, leur généralisation ou leur modification.

3 Pour chaque action, il faut prévoir des délais et des personnes en charge de la réalisation.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

cdg ⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme



COMMENT SUIVRE ET ÉVALUER LES ACTIONS ?

Suivre les mesures de prévention effectivement mises en œuvre (ou non) et estimer leurs retombées en termes d'élimination de suppression ou de réduction du risque.

Comment ?

➤ Mise en place régulière de temps dédiés dans les services/unités pour remonter les difficultés peut permettre de mettre à jour en continu le plan d'actions.

➤ Un suivi de indicateurs de dépistage des RPS peut être utilisé, à minima, en attendant de pouvoir procéder à une réévaluation des conditions d'exposition des salarié-e-s aux facteurs de RPS et à l'actualisation du document unique (qui doit intervenir au moins une fois par an pour les entreprises d'au moins 11 salarié-e-s).

➤ Procéder à la mise à jour de cette évaluation qui peut commencer, par exemple, par les unités de travail :

- Pour lesquelles les niveaux d'exposition aux facteurs de RPS étaient importants ;
- Concernés par une alerte ou une atteinte à la santé en lien avec les RPS ;
- Dans lesquels sont intervenus entre temps des changements (de méthodes de travail, d'organigramme, d'organisation, de conditions de travail ect...)

✓ À NOTER :

La durée de conservation et d'archivage des versions successives du document unique est de 40 ans minimum.

Le Centre de Gestion

Un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

7 rue Condorcet CS 70007 - 63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1 ☎ 04 73 28 59 80 ✉ accueil@cdg63.fr 🌐 cdg63.fr

cdg ⁶³
Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale du Puy-de-Dôme