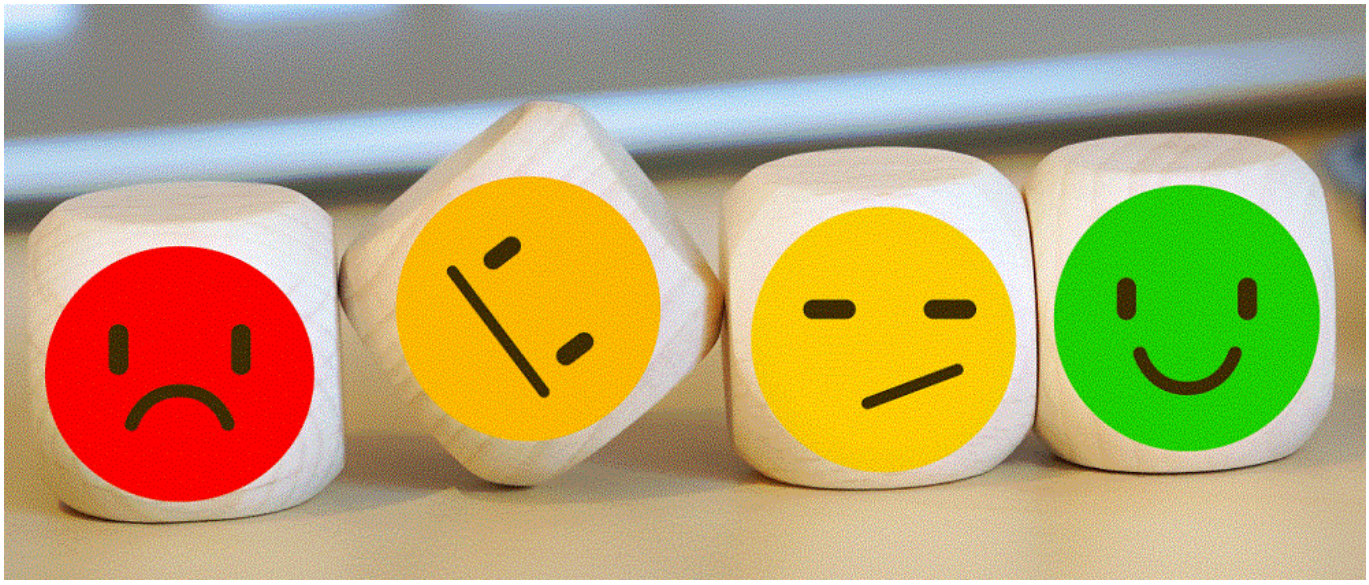
L'intégration des RPS dans le Document Unique



Date de création : juillet 2019 Date de mise à jour : août 2022

Synthèse :

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, les Risques Psycho-Sociaux faisant partie intégrante des risques que l'employeur doit évaluer. Ces obligations, appartenant à la quatrième partie du code du travail, sont pleinement applicables à la fonction publique. Mais comment peut-on appliquer une méthode d'évaluation aux RPS et les intégrer dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?

Textes : Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 et circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002

Articles L.4121-3 et R.4121-1 du code du travail.

Circulaires pour la fonction publique :

Pour la FPT : circulaire n°RDFBI314079C du 28 mai 2013 relative au rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels

Pour la FPH : circulaire N° DGOS/RH3/2011/491 du 23 décembre 2011 relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière

Pour la FPE : circulaire B9 n°10 MTSF1013277C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques

SOMMAIRE

Cadre législatif

Textes réglementaires et définition.

Les pièges à éviter :

Les méthodes possibles.

1. Méthode proposée par la DGAFP.

2. Méthode proposée par l'INRS : une grille d'évaluation existante à exploiter.

3. Méthode proposée par l'ANACT : une approche par le jeu.

Faut-il avoir été formé aux RPS pour en faire l'évaluation ?.

Cadre législatif

Textes réglementaires et définition

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (article L. 4121-3 du code du travail).

Il doit également transcrire et mettre à jour « dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède [...]. 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 R. 4121-1 du code du travail).

Ces obligations, appartenant à la quatrième partie du code du travail, sont pleinement applicables à la fonction publique.

Il est entendu que les Risques Psycho-Sociaux (RPS) font partie intégrante des risques que l'employeur doit évaluer.

La transcription de ces risques psycho-sociaux dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est d'autant plus importante qu'elle permet à l'employeur de respecter ses obligations réglementaires mais également d'utiliser le DUERP comme un véritable outil au service de la prévention des RPS.

Le DUERP doit faire l'objet d'une mise à jour régulière, au moins une fois par an et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident grave de travail, etc.). Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés. Aucune forme ou méthodologie n'est imposée. Le choix du support (papier ou numérique) est également laissé libre. Toutefois il est essentiel que le DUERP réponde aux exigences suivantes :

- une cohérence (pour regrouper en un seul document les risques professionnels auxquels sont exposés les agents),
- de la lisibilité (pour faciliter le suivi des démarches de prévention),
- la traçabilité de l'évaluation des risques.

Il n'existe pas de « modèle-type » de DUERP et le traitement des RPS dans un tel document peut effectivement sembler plus difficile que pour d'autres risques, d'où l'importance de bien réfléchir à la méthodologie qui peut être employée. Trois seront brièvement proposées dans cette fiche.

Les pièges à éviter :

Au préalable, voici quelques pièges recensés par le « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique » de la DGAFP

- **ne pas chercher à mentionner dans le DUERP tous les détails obtenus dans le cadre d'un diagnostic,** au risque d'élaborer un document complexe difficilement compréhensible et peu opérationnel.
- **ne pas utiliser pour qualifier les risques des termes génériques tels que « stress » ou « harcèlement », qui sont des conséquences de l'exposition aux RPS et non des risques**. La notion de risque correspond, quant à elle, aux facteurs de RPS et/ou aux situations critiques identifiées.
- **ne pas mettre en place des échelles de valeur trop complexes pour évaluer les niveaux de fréquence et de gravité.** L'objectif n'étant pas de réaliser une mesure parfaite mais de mettre en place un plan d'actions priorisé.

Et ne pas oublier que la démarche doit être interdisciplinaire et doit associer les agents !

Les méthodes possibles

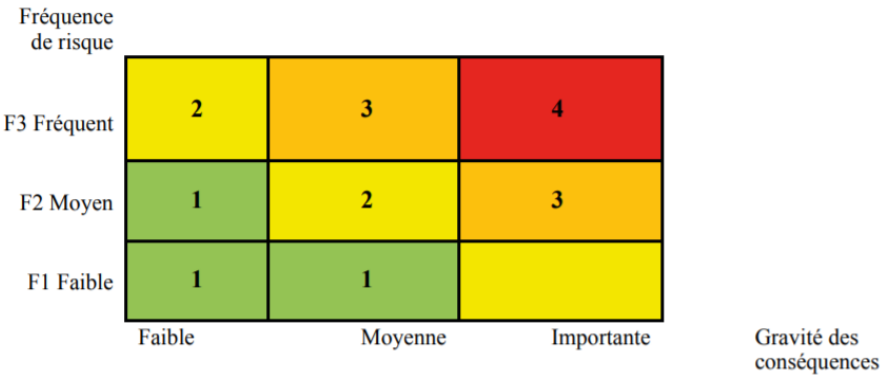
Dans le reste de cette fiche nous vous proposons 3 méthodes possibles, assez différentes, pour vous permettre de réaliser l'intégration de l'évaluation de vos RPS dans votre document unique.

1. Méthode proposée par la DGAFP

Voir « Fiche technique n° 10 : Intégrer les RPS dans le document unique (méthode et exemples) » du « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique »

Il est proposé de procéder en 2 étapes. Elles peuvent être réalisées avec le CHSCT et/ou, par exemple, par un groupe de travail composé de la hiérarchie, des acteurs de la prévention et des agents de toutes les unités de travail (groupe transversal) ou de l'unité de travail spécifiquement concernée.

Étape 1. Pour chaque unité de travail et à partir du diagnostic, classer selon le niveau de risque (fréquence et gravité du risque) les principaux facteurs RPS recensés.



Exemple : pour un facteur de risque tel que «face à face conflictuel avec les usagers », la proportion de temps au contact direct des usagers a été estimée dans l'unité de travail à environ 1/3 du temps total et on parlera alors de fréquence moyenne, en revanche la possibilité de situations traumatisantes est clairement avérée et on considèrera alors la gravité des conséquences comme importante; le croisement des deux appréciations classe le risque au niveau 3.

Étape 2. Pour chaque unité de travail, reporter ensuite dans le DUERP les résultats en

distinguant les 5 dimensions suivantes :

- type de risque (ex : « accueil potentiellement conflictuel des usagers ») ;
- nature du risque identifié (ex : « RPS ») ;
- niveau du risque (cf. étape 1) ;
- modes de prévention existants (ex : « dispositif technique d'alerte ») ;
- actions et mesures à envisager (ex : « renforcement des effectifs d'accueil aux périodes clés »).

Exemple de document unique intégrant les risques psychosociaux

Unité de travail :			Situation au : .... / .... /			
Facteurs de risques identifiés	Nature du risque identifié	Détails / commentaires	Niveau de risque	Modes de prévention existants	Actions envisagées	Date de début / délai
Agressivité des usagers à l'accueil	RPS	Particulièrement sensible en fin de trimestre	3	Bouton d'alerte	Renforcement des effectifs d'accueil aux périodes les plus cruciales Présence de l'encadrement	A partir de septembre 2012
Manutention de colis d'archivage	TMS Accidents du travail	Augmentation récente du volume des cartons	1	Formation des salariés aux gestes et postures	Acquisition équipement adapté	Fin du 1er trimestre 2012

Voir le guide complet : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-GuideMethodo-2014.pdf

2. Méthode proposée par l'INRS : une grille d'évaluation existante à exploiter

Brochure ED 6139 "Risques psychosociaux et document unique. Vos questions, nos réponses"

Brochure ED 6140 "Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU" (outil conçu pour les entreprises / collectivités de plus de 50 salariés / agents)

Une grille d'évaluation des facteurs de RPS a été conçue pour permettre de repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux, à partir d'une catégorisation de ces différents facteurs de risque.

Elle a été élaborée à partir des travaux du rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail publié en 2011 (1).

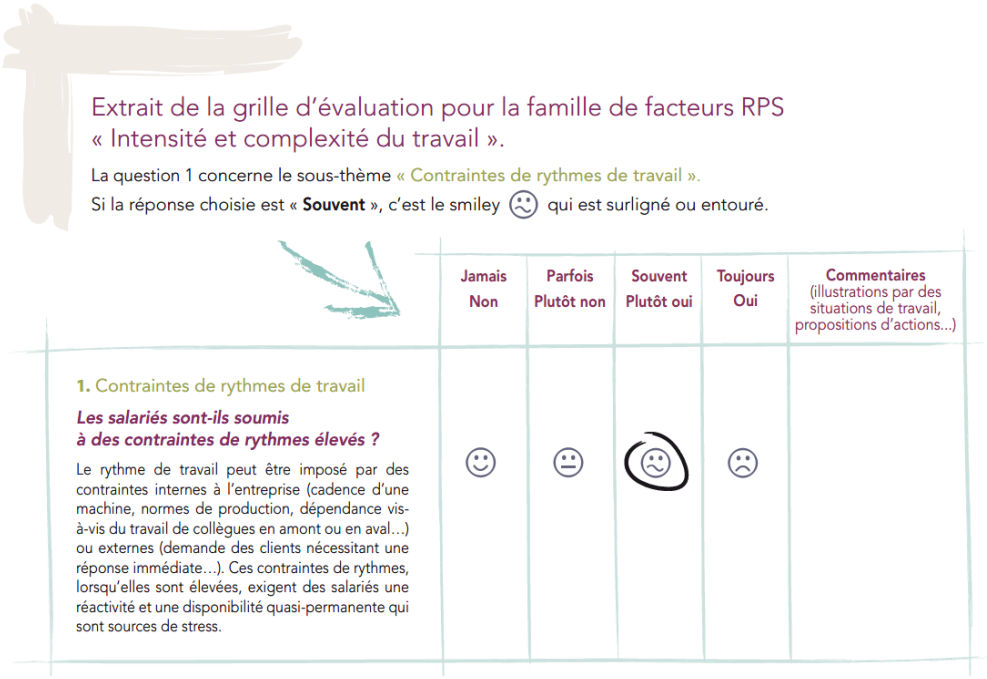
Cette grille d'évaluation recense **7 grandes familles de facteurs de risques psychosociaux** :

- Intensité et complexité du travail
- Horaires de travail difficiles
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurité de l'emploi et du travail

Chaque grande famille de facteurs de risque est décomposée en sous-thèmes spécifiques.

Chaque sous-thème est exploré à l'aide d'une question, soit **26 questions au total pour l'ensemble de la grille d'évaluation**. Pour préciser le sens et indiquer les impacts potentiels du facteur sur la santé et la sécurité des salariés, ainsi que sur le fonctionnement de l'entreprise, un commentaire accompagne chaque question.

Pour chaque sous-thème, 4 modalités de réponse sont possibles en fonction des conditions d'exposition au facteur de risque (degré ou fréquence d'exposition). Différents types de codages peuvent être employés pour les réponses : symboles, couleurs, valeurs chiffrées... Dans l'extrait ci-dessous, les smileys ont été choisis.



Extrait de la grille d'évaluation pour la famille de facteurs RPS « Intensité et complexité du travail ».

La question 1 concerne le sous-thème « Contraintes de rythmes de travail ».

Si la réponse choisie est « **Souvent** », c'est le smiley qui est surligné ou entouré.

	Jamais Non	Parfois Plutôt non	Souvent Plutôt oui	Toujours Oui	Commentaires (illustrations par des situations de travail, propositions d'actions...)
1. Contraintes de rythmes de travail ***Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?*** Le rythme de travail peut être imposé par des contraintes internes à l'entreprise (cadence d'une machine, normes de production, dépendance vis-à-vis du travail de collègues en amont ou en aval...) ou externes (demande des clients nécessitant une réponse immédiate...). Ces contraintes de rythmes, lorsqu'elles sont élevées, exigent des salariés une réactivité et une disponibilité quasi-permanente qui sont sources de stress.					

Cette grille est facilement exploitable après une courte sensibilisation aux RPS. Il est à noter que le critère de gravité n'a pas été retenu dans cette méthodologie.

3. Méthode proposée par l’ANACT : une approche par le jeu

Guide ANACT "Prendre en compte les RPS dans le document unique"

Jeu pédagogique « les RPS dans le document unique »

Destiné aux acteurs de la prévention, employeurs, RH, membres CHSCT, ce jeu aide à surmonter les appréhensions sur les RPS, permet d'acquérir la démarche proposée par l’ANACT (Agence Nationale de l’Amélioration des Conditions de Travail) et d'élaborer des actions pour prévenir les RPS.

La pratique du jeu est structurée en 3 étapes complémentaires :

- **Un jeu de cartes** : pour sensibiliser au principe de la démarche de prévention des RPS ;
- **Un plateau** : pour comprendre et agir sur les RPS ;
- **Des outils opérationnels** : pour intégrer les RPS dans le DUERP.

La conception pédagogique (vidéos, règles du jeu, cartes, livret animateur, ...) impulse une dimension participative pour permettre de parler du travail et construire des solutions.

Les objectifs :

- Aider à surmonter les appréhensions sur les RPS,
- Acquérir la démarche du réseau Anact-Aract,
- Intégrer les situations de l’établissement dans le jeu et en faire l’outil d’analyse des RPS,
- Élaborer des actions pour prévenir les RPS.

Ce jeu peut donc être une bonne alternative aux méthodes plus classiques d’évaluation des RPS. *Pour plus de détails, voir la vidéo de présentation du jeu : https://www.anact.fr/jeu-rps*

Faut-il avoir été formé aux RPS pour en faire l'évaluation ?

« Procéder à l'évaluation des risques professionnels, quelle qu'en soit la nature, nécessite de savoir les repérer, d'en connaître les sources et les conséquences délétères et d'être en capacité de proposer des mesures de prévention adaptées. Il en est de même pour les RPS. C'est pourquoi à minima une sensibilisation aux risques psychosociaux, à leurs facteurs, ainsi

qu'à leurs effets sur la santé des salariés et le fonctionnement de l'entreprise est un atout pour mener à bien l'évaluation. La personne désignée pour piloter la démarche doit en bénéficier en premier lieu, si elle ne dispose pas déjà de ces compétences. Selon les ressources de l'entreprise, cette formation-initiation pourra être étendue aux autres acteurs participant à la démarche d'évaluation pour gagner en efficacité. » (source : brochure ED 6139 de l'INRS).

(1) Michel Gollac et Marceline Bodier— Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, avril 2011. Rapport téléchargeable sur le site : www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/rapport-final,k8,59.cfm