



INTEGRER LES RPS AU DOCUMENT UNIQUE



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU DOCUMENT UNIQUE

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de natures variées mettant en jeu l'intégrité physique, mais surtout la santé mentale des collaborateurs. Ils sont à **l'interface entre l'individu** (sa personnalité, son histoire, ses attentes...) **et sa situation de travail** (contraintes des situations de travail, aspect relationnel et collectif – 'vivre ensemble')

Ils ne se limitent pas au stress professionnel, mais concernent également les **violences psychologiques** (insultes, brimades, dénigrements, isolement social, voire harcèlement moral/sexuel...) **ou physiques : internes ou externes** (conflits interpersonnels, public potentiellement hostile, agressions...) exercées contre un salarié sur son lieu de travail.

S'ils ne sont pas identifiés et prévenus, ces risques peuvent mettre en péril la santé et la sécurité de tous les acteurs de l'entreprise et ce, quelle que soit leur place dans la hiérarchie.

Ainsi, ils peuvent **affecter la santé physique** (fatigue chronique, épuisement, mal de dos, maladie cardiovasculaire, TMS, maladies infectieuses...) **ou mentale** (troubles anxieux, dépression, voire suicide) et être à l'origine de pathologies professionnelles.

Ces RPS ont donc un **coût humain** (perte de confiance en soi, conflits interpersonnels ...), **organisationnel** (turn-over, absentéisme, délitement des collectifs, ...) et **financier** (soins, augmentation des accidents de travail, remplacement des salariés absents, baisse des cadences, de la qualité...) et ont également des **répercussions sur la sphère personnelle et familiale** (repli social et affectif, irritabilité, isolement...).

La **loi de Modernisation sociale** (17 janvier 2002) et le droit du travail intègrent désormais la notion de santé mentale et l'**obligation d'évaluer et de prévenir tous les risques à la source**.

L'**article L. 4121 du code du travail** intègre la nécessité de protéger la santé physique, et dorénavant la santé mentale des salariés. Il invite les entreprises à évaluer ces risques et à planifier leur prévention. Cette évaluation fait partie des **obligations générales de l'employeur** qui doit maintenant, comme il le fait pour tous les autres risques, **évaluer les risques psychosociaux et prendre toutes les mesures utiles pour les prévenir**.

Ces actions doivent privilégier les mesures de protection collective (prévention primaire).

Leur mise en place relève de la responsabilité du chef d'entreprise

→ ***Nous verrons grâce à quelques situations concrètes que ces risques psychosociaux ne sont pas si abstraits qu'on peut le penser et que des mesures simples peuvent aider à y remédier.***

Le document unique

Depuis 2001, il est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 1 salarié.

Il constitue un **inventaire des risques professionnels identifiés** dans l'entreprise.

L'**employeur est seul responsable de l'élaboration de ce document**, mais il **peut se faire accompagner dans sa rédaction** par les représentants du personnel, les services de santé au travail ou par tout autre organisme de conseil ou de formation compétent.

Le document unique doit donc :

Identifier les dangers

Hiérarchiser les risques

Proposer des actions de prévention pour diminuer ou éliminer ces risques.

Il **doit être mis à disposition des représentants du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail**, des **ingénieurs conseils et contrôleurs de la CARSAT** et, depuis 2008, l'employeur doit le rendre **accessible aux salariés** et informer par voie d'affichage son lieu de consultation.

→ ***Bien plus qu'un document règlementaire, il est un outil personnalisé, vivant et essentiel à la prévention. Partie intégrante du management global de votre entreprise, son actualisation doit devenir une occasion d'échanges et de débats sur le travail réel.***

Pour plus d'informations : www.inrs.fr

Grille d'identification et d'évaluation des RPS

Pour compléter la grille d'évaluation

- 1 – Identifier les **unités de travail**/postes de travail/métiers concernés par la situation dangereuse
- 2 – Déterminer le **niveau de gravité** des conséquences probables et la **fréquence d'exposition**
- 3 – Prendre le temps de **comprendre** les situations, **échanger** avec les personnes concernées.
- 4 – **Hiérarchiser** les actions de prévention selon **priorité A – B – C** et **planifier** leur mise en oeuvre
- 5 – Assurer le **suivi des actions** de prévention, les **évaluer** et les **actualiser**.

Niveau de Gravité

Très élevé	4	4	8	12	16
Elevé	3	3	6	9	12
Moyen	2	2	4	6	8
Faible	1	1	2	3	4
X		1	2	3	4
		Rarement	Parfois	Souvent	Très fréquent

Fréquence

Unité/Poste de travail /métier :			Date de dernière mise à jour :		
Nombre de salarié(s) concerné(s) par ces risques :			Rédacteur :		Signature employeur
Exemples de situations à risque pour la santé mentale et physique	Risques/Conséquences éventuelles	Mesures existantes	Estimation / Priorité	Exemples de mesures à envisager	Délai /pilote
Utilisation imposée par la charge de travail du matériel informatique/téléphonique hors temps de travail	Débordement sur la sphère privée. Stress. Tensions interpersonnelles. Irritabilité. Fatigue. Souffrance au travail. Epuisement (burn-out). Maladies cardio-vasculaires. Arrêts de travail. Suicide.		16 A (Elevée)	*Délégation. Réajustement de la charge de travail entre collègues. *Reconnaitre l'investissement au travail. *Renfort ponctuel d'équipe...	
Manque de communication / de retour d'informations importantes.	Erreurs. Retards. Tensions interpersonnelles (collègues, clients...). Démotivation. Repli défensif. Délitement des collectifs, absentéisme...		6 B (Moyenne)	*Privilégier la communication directe et orale. Etre à l'écoute des contraintes des collègues. Favoriser soutien social et coopération...	
Management rigide laissant peu de place à l'initiative. Excès de procédures.	Ralentissement du travail, insatisfaction (salariés et clients). Perte de confiance, absentéisme, turn-over. Retards de production. Perte de qualité...		9 B (Moyenne)	*Valoriser les compétences, le facteur humain. Etre à l'écoute des contraintes de terrain pour y remédier...	
Travail permanent dans l'urgence.	Absentéisme, turn-over, augmentation des arrêts de travail, risque d'accident de travail, de conflits interpersonnels, usure professionnelle. Stress chronique. Pathologies de surcharge (TMS, MCV...). Inaptitudes. MP.		6 A (Elevée)	*Anticiper/planifier la production. Adapter les congés. Renfort ponctuel d'équipe. Favoriser la communication entre services. Réunion d'échanges entre services.	
Manque de reconnaissance du travail accompli.	Sentiment d'injustice, tensions interpersonnelles, turn-over, absentéisme, insatisfactions, retards, perte de sens au travail. Présentéisme.		3 B (Moyenne)	*Respect des fiches de poste/grilles de salaire. Equité de traitement. Valoriser/développer les compétences.	

Références aux textes réglementaires

Article L4121-1

CODE DU TRAVAIL

‘‘L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

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.*

L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes.’’

Article L4121-2

‘‘L’employeur met en oeuvre les mesures prévues à l’article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;*
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° **Combattre les risques à la source ;***
- 4° **Adapter le travail à l’homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de **limiter le travail monotone et le travail cadencé** et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° Tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;*
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n’est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu’il est défini à l’article L. 1152-1 ;*
- 8° Prendre des mesures de **protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.’’*

Article L.1152-1 (ancien article L122-49)

‘‘Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.’’

Article L.1152-2

‘‘Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l’alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés’’.

LOIS ET ACCORDS CADRE

*Loi n°2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002

*Accord cadre européen sur le stress au travail signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004.

*Accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007

*Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, relatif aux stress au travail (et rendu obligatoire par arrêté ministériel du 6 mai 2009).

DIRECTIVES EUROPEENNES

La législation européenne investit les employeurs de la responsabilité de réduire les risques pour la santé des travailleurs.

*Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

*Le 13 juin 2008, un « pacte européen pour la santé mentale et le bien-être » a été établi lors de la conférence de l’Union Européenne.