

DOCUMENT UNIQUE

Méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux

Ce document a pour but d'exposer la méthodologie proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Sarthe, pour la réalisation de l'évaluation des RPS à intégrer au Document unique.

SOMMAIRE

1. Le cadre réglementaire
2. Lancer la démarche
3. Évaluation des risques professionnels
4. Formalisation de l'évaluation des risques et du plan d'action

1-LE CADRE REGLEMENTAIRE

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

Même si l'ensemble du Code du travail ne s'applique pas aux collectivités territoriales, le décret 85-603 modifié prévoit (à l'article 3) l'application de la quatrième partie portant sur la santé et la sécurité au travail.

Les principaux textes réglementaires qui concernent l'évaluation des risques psychosociaux sont les suivants :

- **article L4121-1 à L4121-5** du code du travail
- **accord cadre du 22 octobre 2013** relatif à la mise en œuvre de la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique
- **Circulaire du 25 juillet 2014** relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux

2-LANCER LA DEMARCHE

Une des étapes importantes de la démarche d'évaluation des risques est la préparation. En effet, est vouée à l'échec, toute démarche faite sans participation de l'ensemble des acteurs et sans bonne préparation préalable.

C'est pourquoi, avant de commencer, il convient de définir les objectifs, la méthode, les principaux acteurs (COPIL), et d'informer les agents.

QUELS SONT LES OBJECTIFS ?

Les objectifs de l'évaluation des risques psychosociaux sont :

- ↳ D'identifier les situations de travail générant des difficultés sur l'organisation et le collectif de travail (déséquilibre entre les contraintes et les ressources pour mener à bien le travail)
- ↳ De recenser les mesures de prévention et de protection existantes (ressources et systèmes de régulation).
- ↳ De hiérarchiser les risques.
- ↳ De prévenir les risques et/ou se protéger des risques en proposant des actions complémentaires.

COMMENT FAIRE ET AVEC QUI ?

Tout d'abord, il conviendra de constituer un comité de pilotage, exemple de constitution

- ↳ Un élu référent
- ↳ L'Assistant de Prévention
- ↳ Le DRH
- ↳ Un membre du CST (Comité Social territorial)

Ensuite, il conviendra de définir les différentes étapes qui jalonnent la démarche.
Exemple de jalonnement :

- ↳ **Réunion initiale et de préparation** : Réunion ayant pour but d'introduire la démarche, présenter les objectifs et la méthode de travail aux différents acteurs. Déterminer les dates de visites.
- ↳ **EvRPS (Évaluation des Risques Psychosociaux)** : Réalisation des entretiens individuels ou collectifs des agents pour repérer les situations de travail problématiques afin d'évaluer les RPS par 2 préventeurs du CDG. Des observations terrains pourront aussi être programmées.
- ↳ **Rédaction-hiérarchisation** : Formalisation par les préventeurs du CDG.
- ↳ **Réunion de remise** : Réunion ayant pour but de valider le Document Unique (version initiale) par une présentation à l'autorité territoriale.
- ↳ **Définition du plan d'action** : Validation des actions, définition d'un responsable d'action et d'un délai.
- ↳ **Demande de l'avis du CST (Comité Social Territorial)** sur l'EvRPS et le plan d'action.
- ↳ **Délibération** en conseil municipal, syndical ou communautaire, puis pour validation par l'autorité territoriale.
- ↳ **Mise à jour** : Faire régulièrement le bilan des changements inhérents aux conditions de sécurité et de travail et les notifier sur le document unique.

QUI INFORMER ?

La réussite d'une telle démarche repose sur l'implication de tous (élus, agents, assistant de prévention, préventeur, médecin du travail,). Cette implication doit être bien précisée et entendue. Toute personne impliquée doit avoir à l'esprit que les résultats peuvent mettre en lumière une obligation de remise en

question. Ainsi, il sera crucial :

- ↳ d'informer les élus, les encadrants et les agents sur la mise en place de la démarche dans leur collectivité ou établissement public, les objectifs, et la méthode de travail. **De plus, il est important de préciser, notamment aux agents, qu'une telle démarche n'est pas une méthode de contrôle du travail mais bien une démarche visant à améliorer leurs conditions de travail et que seul l'engagement de chacun pourra permettre d'aboutir à des améliorations.**
- ↳ de prévenir tous les acteurs de la prévention* intervenant dans la collectivité ou l'établissement public : le médecin du travail, les membres du CST, L'assistant de prévention, l'ACFI.

* : Certains d'entre eux peuvent être conviés à la « réunion initiale » et/ou être intégrés au COPIL.

3-ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'évaluation des risques professionnels s'articule autour de cinq axes :

- ↳ Le découpage de la collectivité ou de l'établissement public en unités de travail, postes de travail, et activités.
- ↳ Le recensement des dangers auxquels les agents sont exposés (= risque) au cours de leurs activités professionnelles.
- ↳ Le recensement des mesures de prévention et/ou de protection existantes.
- ↳ La hiérarchisation des risques (cotation).
- ↳ La proposition de nouvelles actions de prévention/de protection.

QU'EST-CE QUE LE DÉCOUPAGE ?

Le découpage de la collectivité consiste à structurer la collectivité ou l'établissement public en unités de travail, qui sont-elles mêmes découpées en postes de travail, qui sont eux-mêmes découpés en activités.

- ↳ **L'unité de travail** : correspond à un service, un bâtiment ou tout autre qualificatif général. Ainsi on aura comme unité de travail, le service administratif, le service technique, la mairie, la bibliothèque,
- ↳ **Le poste de travail** : correspond au(x) type(s) de métier(s) exercé(s) par l'agent (DGS, responsable de service, agent technique polyvalent, ...).
- ↳ **L'activité** : correspond à la catégorie de tâches comme l'entretien des bâtiments, l'entretien des espaces verts, l'entretien de la voirie, l'accueil du public...

COMMENT RECENSER LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES MESURES DE PRÉVENTION EXISTANTES?

Lors d'entretiens individuels et/ ou collectifs avec les agents, les 2 préventeurs du CDG établiront des constats. Des observations terrains pourront être ajoutées.

COMMENT COTER ET HIERARCHISER LES RISQUES?

L'objectif de cette étape est de dégager des priorités en vue de programmer des actions de prévention/protection.

Pour chaque risque identifié, un travail de cotation devra être effectué. La cotation consiste, selon la méthode proposée, à évaluer 3 critères :

➤ **La GRAVITE (G)**

➤ **L'EXPOSITION**

➤ **La MAÎTRISE DU RISQUE (M)**

Le premier critère à évaluer est la GRAVITE (Gravité potentielle du dommage humain en cas d'accident). Pour cela, nous utiliserons l'échelle suivante :

	Gravité			
	10	40	70	100
Le résultat du travail	Pas de conséquences visibles	Perturbation de l'activité rattrapée par l'équipe	Dégradation de l'activité, impact sur une autre équipe	Dégradation de l'activité, impact sur l'activité.
La collectif de travail	Possibilité de tensions	Tensions visibles	Dysfonctionnement, mésententes récurrentes, incivilités.	Dysfonctionnement, pas de régulation de l'encadrement, possibilité de violence
La santé des individus	Pas d'arrêt de travail. Agacement, mauvaise humeur, tension, fatigue	Arrêt de travail <8j. Perte de motivation, isolation, émotivité, frustration, agressivité, troubles du sommeil	8j<arrêt de travail < 30j ou séquelles temporaires. Anxiété, dépression, épuisement, sentiment d'humiliation ou de trahison, comportement violent.	Arrêt de travail >30j ou séquelles définitives. Burn out, tentative de suicide.

La gravité est définie selon 3 critères que sont les conséquences sur « le résultat du travail, sur « le collectif de travail » et sur « la santé des individus ». Pour chaque critère, un niveau de gravité est défini. La gravité retenue sera le niveau le plus important des 3 critères (ex : conséquences sur le résultat du travail=>40, conséquences sur le collectif de travail=> 70, conséquences sur la santé des individus =>40 ; la gravité retenue sera 70)

Le second critère à évaluer est l'**EXPOSITION**. Pour cela nous utiliserons le tableau suivant :

Fréquence d'exposition			
10	20	30	40
<i>Très rare</i>	<i>Peu fréquent</i>	<i>Fréquent</i>	<i>Très fréquent</i>
Uniquement un poste ou 1 métier isolé	Uniquement un service impacté	Au moins 2 services impactés	Tous les services impactés

La fréquence d'exposition est basée sur le nombre de personnes potentiellement impactées et non pas sur la durée d'exposition.

Une fois ces deux premiers critères estimés, nous pouvons calculer le Risque Brut (R_b). Pour cela, il suffit de réaliser la formule suivante :

$$R_b = G * E$$

Cependant, l'évaluation du risque n'est pas terminée. En effet, il semble intéressant de prendre en compte les actions de prévention et de protection existantes en nuancant le risque brut par le troisième critère **la maîtrise du risque M**. Pour cela, nous utiliserons le tableau suivant :

Maîtrise		
0,01	0,5	1
Mesures et ressources existantes et satisfaisantes	Mesures en place à améliorer et à compléter	Aucune mesure en place ou mesure en place totalement inefficace

Ainsi, il nous est possible de calculer **le risque final (R_f)** sachant que :

$$R_f = R_b \times M$$

Enfin, pour permettre d'interpréter la cotation finale (R_f) et d'établir une hiérarchisation, nous utiliserons l'échelle suivante :

R _f	Classement	Interprétation
1 à 199	Priorité 4	Cette catégorie concerne des situations de travail pour lesquelles une maîtrise importante du risque est établie ou pour lesquelles l'exposition à la situation dangereuse est limitée. Cependant, des mesures de prévention et/ou de protection peuvent toujours être mises en œuvre (à long terme).
200 à 600	Priorité 3	Des mesures de prévention et/ou de protection doivent être mises en œuvre dans un délai raisonnable
601 à 1400	Priorité 2	La situation de travail impose la mise en place de mesures de prévention et/ou de protection dans un délai relativement court
1401 à 4000	Priorité 1	La situation de travail ne peut continuer dans ces conditions. Des mesures de prévention et/ou de protection doivent être prises très rapidement .

IMPORTANT : Il est nécessaire de retenir que cette méthode de cotation qui vient de vous être présentée est une méthode **SUBJECTIVE**. Elle a pour but de vous aider à prendre des décisions concernant la mise en place d'actions de prévention.

L'échelle de classement établie n'est qu'indicative. Elle ne doit pas conduire à la négligence de certains risques (les risques priorité 4 par exemple).

4-FORMALISATION DE L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DU PLAN D'ACTION.

L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La transcription des résultats de l'évaluation des risques sur un Document Unique doit répondre à trois exigences :

- ↳ **La cohérence**, en regroupant sur un seul support les données issues de l'évaluation,
- ↳ **La commodité**, en facilitant le suivi de la démarche,
- ↳ **La traçabilité**.

Le Centre de Gestion de la Sarthe, vous propose un support Excel sur lequel vous pouvez établir votre Document Unique RPS et votre plan d'action.

PASSER DU DIAGNOSTIC AU PLAN D'ACTION

La formalisation de l'évaluation des risques des RPS n'est que le début d'un travail d'amélioration des conditions de travail et de sécurité.

Une fois les étapes précédentes réalisées, l'autorité territoriale avec la participation du COPIL devra établir un plan d'action qui devra être approuvé en conseil municipal, communautaire ou syndical. Il s'agit d'un document recensant toutes les mesures de prévention et/ou de protection validées et pour lesquelles sont définis un responsable d'action, un délai de mise en œuvre et un coût.

Le Centre de gestion vous propose un plan d'action sous la forme d'un tableau Excel.

CONCEVOIR ET OPERATIONNALISER UN PLAN D'ACTION

Les actions doivent :

- ↳ Répondre aux principes généraux de prévention* (voir Art L4121-2 du code du travail)
- ↳ Prendre en compte, dans la mesure du possible, les aspects :
 - Technique (mise à disposition de matériel conforme, mise à disposition et utilisation d'équipements de protection adaptés, ...),
 - Organisationnel (mode opératoire, procédure, organisation/aménagement d'un poste de travail, ...),
 - Humain (information, sensibilisation, formation, valoriser les bonnes pratiques ...).

** principes généraux de prévention : 1) Éviter les risques 2) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités 3) Combattre les risques à la source 4) adapter le travail à l'homme 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux 7) Planifier la prévention 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle 9) Donner des instructions appropriées aux travailleurs.*

- ↳ Et combiner les 3 niveaux de prévention :

