

	<b>PROJET DE SERVICE 2013-2018</b>
	<b>Fiche Action N° 5 :</b> <b>« Sensibilisation des employeurs des TPE-PME à l'intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique »</b>
	Référence au Projet : Axe « 1 » Plan d'actions : Thème « RPS »
	Rédacteur : Doha BENFREDJ ; Dr Chantal GONTHIER ; Cécile SISCO

## I. Contexte et enjeux de la démarche

**Contexte :** Les évolutions constantes du monde professionnel et impacts sur la santé physique et psychique.

Obligation de l'employeur de « **prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** » (L. 4121-1) et de réaliser l'évaluation des risques –dont ceux liés à la santé mentale – transcrits dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (L.4121-1 et L.4121-2).

**Constat :** le Document Unique est souvent considéré d'un point de vue uniquement technique et / ou réglementaire, et les risques psychosociaux y figurent rarement.

**Enjeux :** Faire du DU un enjeu de prévention primaire en sensibilisant les employeurs et acteurs des TPE et PME. Le DU peut constituer une porte d'entrée importante pour penser et transformer les conditions de travail, à la condition de ne pas se limiter à une approche purement formelle.

## II. Objectifs poursuivis

- Motiver l'employeur à aborder la question des conditions psychosociales de travail via une démarche d'évaluation des risques, dans le but d'une amélioration des conditions de travail, et tout en valorisant ce qui est déjà mis en place au sein de l'entreprise
- Autonomiser les acteurs de l'entreprise vis-à-vis des démarches de prévention à mettre en place et à suivre dans le temps
  - ➔ Privilégier une approche de « prévention primaire »
  - ➔ Prendre le « prétexte » de la formalisation du DU pour engager et / ou faciliter des échanges et une dynamique concernant la question de la santé et du bien-être au travail

## III. Descriptif synthétique de l'action

### **Action de sensibilisation des employeurs à l'introduction des RPS au sein du Document Unique :**

- Action d'information-conseil réalisée par le préventeur ou par le médecin du travail, avec éventuellement présentation et diffusion de documents supports
- L'assistante en santé sécurité au travail (ASST), lors des visites en entreprise, recueille au moyen d'une trame de questions des indicateurs santé (turn-over ; absentéisme ; arrêts-maladie ; maladies professionnelles ; démissions ; TMS...), afin d'aborder avec l'employeur la question des conditions de travail. L'ASST présente le cadre législatif et la visée préventive du DU, et remet des supports et outils méthodologiques
- Au besoin, en fonction des attentes recueillies en entreprise et du contexte organisationnel, il peut être proposé à l'employeur et / ou au CHSCT de mettre en place une démarche de « sensibilisation-action » collective et participative visant à introduire les contraintes psycho-organisationnelles au sein du DU

#### **Démarche collective conduite par le psychologue du travail :**

- structurer l'intervention comme un projet (démarche concertée ; communiquer ; organiser...)
- définir les différentes unités de travail ou collectifs de salariés à réunir pour former les groupes de réflexion-expression
- structurer les échanges comme des entretiens collectifs
- aider à la formalisation des RPS au sein du DU
- accompagner l'élaboration et la mise en place d'un plan d'actions
- réaliser le suivi de l'intervention (mesures réalisées ? mise à jour DU ? bilan des acteurs ?)

#### **IV. Acteurs pilotes**

**Acteurs internes à Alpes Santé Travail :** médecins du travail des TPE-PME ; préventeur ; médecin référent RPS ; psychologue du travail.

#### **V. Acteurs concernés**

##### **En externe :**

Cibles de la sensibilisation : Employeurs des TPE et PME, tous secteurs professionnels confondus.

Acteurs de la démarche de « sensibilisation-action » : employeurs et salariés des TPE et PME concernées ; CHSCT (PME) ; instances représentatives du personnel (TPE).

**En interne :** Médecins du travail des entreprises concernées.

#### **VI. Moyens à mettre en œuvre**

##### **Ressources matérielles (outils) à développer :**

- trame questionnaire / recueil de données auprès de l'employeur des indicateurs santé-RPS
- modèle trame vierge tableau DU à présenter et délivrer aux employeurs
- modèles présentant un exemple de trame de DU ayant intégré les RPS (4 exemples : 1 exemple issu du secteur commercial présentant des tensions avec la clientèle ; 1 exemple issu du secteur médico-social « confrontation à des agressions de bénéficiaires ou personnes prises en charge » ; 1 exemple issu du secteur tertiaire présentant une situation de tension/conflict entre collègues ; 1 exemple issu du secteur industriel avec présence de nombreux risques et situations dangereuses non prises en compte, avec problématique de cadence, TMS...)
- Questionnaire ou trame de suivi de l'action à destination des acteurs de l'entreprise

##### **Ressources humaines à mobiliser :**

Acteurs pilotes : assistante en santé sécurité au travail ; médecin référent RPS ; psychologue du travail.

Commission RPS / ou groupe de travail interne à AST : pour la conception et mise en forme d'une plaquette d'information à destination des employeurs + outils supports à délivrer aux employeurs.

#### **VII. Le périmètre d'action**

TPE et PME, tous secteurs d'activités confondus.

#### **VIII. La communication**

**Interne :** Présentation de la démarche au Pôle Clinique, aux intervenants du Pôle Technique et à la CMT.

##### **Externe :**

- Information et présentation de la démarche par le médecin du travail, ou par l'Assistante en Santé Sécurité au Travail lors des visites et interventions en entreprise
- Diffusion aux employeurs d'une plaquette d'information quant à la démarche, remise par le médecin ou l'Assistante en Santé Sécurité au Travail, ou remise lors de l'assemblée générale
- Réseau et partenaires : Envoi d'un document d'information à la CARSAT, à l'inspection du travail, aux chambres de métiers et de commerce, au Medef ?

#### **IX. Echéancier / délais de réalisation**

1<sup>er</sup> trimestre 2013 : communication interne et élaboration des documents supports.

2<sup>ème</sup> trimestre 2013 : après validation de la démarche et des outils en groupe de travail ; communication interne et externe et mise en place du projet.

2<sup>ème</sup> trimestre 2014 : bilan des actions réalisées avec les médecins et intervenants concernés. Retours des entreprises.

#### **X. Organisation du suivi de l'action (indicateurs de suivi)**

- nombre de demandes d'intervention émanant des entreprises
- nombre d'interventions réalisées
- nombre de salariés participant à la démarche

#### **XI. Indicateurs et critères d'évaluation**

- satisfaction des acteurs des entreprises concernées concernant la démarche collective (questionnaire à développer)
- nombre de mesures préventives mises en place en entreprise
- bilan du suivi des mesures préventives mises en place (mise à jour du DU par les acteurs de l'entreprise)