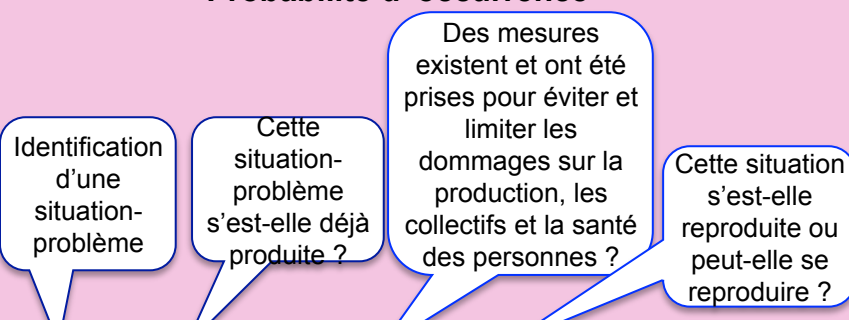


Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Unité de travail/ Lieu	Tache ou activité Situation de travail	Danger Conséquences sur le travail	Exposition Effets sur le collectif	Dommages potentiels Effets sur la santé	Evaluation des risques initiale				Actions			
					P	F	G	Niveau de risque	Actions en place	Action Envisagées	Chef de Projet	Délais
Toute l'usine	Travail habituel	RPS	Manque d'entraide entre les équipes et les services	Non quantifiable	8	3	15	360	Aucune	Réunion d'opérateurs hebdomadaire	NMC	Immédiat

Probabilité d'occurrence

Gravité



Identification d'une circonstance d'exposition à un danger	De telles circonstances d'exposition au danger ont-elles déjà été réunies dans l'unité?	Des mesures* existent et ont été prises pour éviter et limiter effectivement les dommages?	L'accident ou la maladie s'est-il malgré tout produit ? ou peut-il se (re)produire ?	Niveau de la probabilité d'occurrence	Pondération de la probabilité
Départ Oui Il est possible d'en rappeler les faits Non jusqu'à présent ces circonstances ne se sont jamais produites dans l'unité	Non	Oui	Oui	Très probable	10
	Oui	Non	Non	Assez Probable	8
	Oui	Oui	Oui	Probable	6
	Oui	Non	Oui	Peu probable	4
	Non	Non	Oui	Très peu probable	3
	Oui	Non	Non	Improbable	2
	Oui	Oui	Oui	Très improbable	1

* : dans l'état actuel de nos connaissances et des mesures de prévention et de protection connues

Description	Niveaux de gravité
Sur le travail : retards de production importants, perte totale d'activité Sur le collectif : travail en mode dégradé constant (service qui dysfonctionne), impacts sur plusieurs services Sur la santé des personnes : incapacité permanente totale, personnes inaptes à reprendre le travail	25
Sur le travail : dégradation de l'activité avec des impacts de perte de production Sur le collectif : plus aucune régulation collective, encadrement intermédiaire qui n'est plus capable à son niveau de régler les conflits Sur la santé des personnes : arrêt de travail > 30j, nécessité d'adapter le poste de travail	20
Sur le travail : perturbation de l'activité qui a impacté une autre équipe ou d'autres services Sur le collectif : dysfonctionnements importants, mésentente récurrente et/ou qui s'installe dans le temps Sur la santé des personnes : 8j < arrêt travail < 30j, restrictions temporaires	15
Sur le travail : perturbation de l'activité rattrapée par l'équipe ou le service Sur le collectif : tensions visibles entre acteurs internes et/ou externes Sur la santé des personnes : arrêt travail < 8j effets réversibles avec soins	10
Sur le travail : pas de conséquences visibles Sur le collectif : possibilité de tensions entre acteurs internes et/ou externes Sur la santé des personnes : situation agaçante ou irritante, pas d'arrêt de travail	5

Fréquence d'exposition

Appréciation initiale en fonction du temps d'exposition évaluée de 1 à 4

Non pertinente pour les RPS \ retenue 2 ou 3 selon le nombre de personnes (ou services) concernées

Enjeux :

- pouvoir garder l'identification classique des risques (rester homogène avec le groupe) et introduire des repères significatifs aux RPS
- illustrer les conséquences pour l'activité et pouvoir proposer une évaluation sans être spécialiste.

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Situation à risques psychosociaux	Conséquences			Nbr pers exposées	Fréquence	Gravité	Niveau de risque
	sur le travail et l'établissement	sur les collectifs de travail	sur le ou les individus				
La multiplicité des donneurs d'ordre sans coordination ne permet pas de répartir la charge de travail	Baisse de qualité du travail Travail non fait	Conflit Détérioration des relations	Sentiment de surcharge de travail RPS (arrêt travail, burn-out...) Interrogation sur sa place dans l'organisation Baisse de motivation	4	7	4	112

Critères d'estimation des risques

Nombre de personnes exposées

Note	Définition
10	Tout le monde
7	Toute l'unité de travail
4	Plusieurs personnes de l'unité de travail
1	1 personne

Gravité

Définition	Note
Impact majeur sur la santé physique ou mentale de l'agent (décès ou incapacité de travail) Travail en mode dégradé permanent La direction de l'établissement n'est pas en mesure de réguler en interne la situation (appel à un intervenant extérieur)	10
Impact majeur sur la santé physique ou mentale de l'agent (décès ou incapacité de travail) Travail en mode dégradé permanent La direction de l'établissement n'est pas en mesure de réguler en interne la situation (appel à un intervenant extérieur).	7
Impact sur la santé de l'agent. Arrêt de travail inférieur à 21 jours Tensions visibles / perceptibles entre agents de manière permanente	4
Situation agaçante, ne conduisant pas à un arrêt de travail Possibilités de tensions ponctuelles entre acteurs internes et/ou externes	1

Fréquence d'exposition

Note	Niveau	Définition
10	Très fréquente	Quasi permanente ou quotidienne plus de 4h par jour
7	Fréquente	Quotidienne et moins de 4h par jour ou plusieurs fois par semaine mais plus de 4h dans la journée
4	Peu fréquente	Plusieurs fois par semaine mais moins de 4h par jour ou plusieurs fois par mois
1	Ponctuelle	Plusieurs fois par an

Enjeux :

- pouvoir garder la trame du document unique existant
- Définir des critères de cotation en cohérence avec les critères existants

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Situation à RPS	Description de son origine	F exp	D exp	G	Niv de risque	Mesures existantes	Niv actuel de maîtrise du risque	Probabilité d'occurrence
Dépendance vis-à-vis des collègues lors de la passation des dossiers	Gestion de la transition entre fermeture du service en usine (regroupement du service au siège) et recrutements sur Paris ayant conduit à une recomposition de l'équipe et des fonctions de chacun au fur et à mesure, encadrement compris	1	3	10	30	> Mise au point au sujet des fonctions de chacun > Arrivée d'un nouveau collaborateur qui s'est bien intégré à l'équipe. > L'équipe est désormais stable avec passage en CDI de 2 collaborateurs jusque là en intérim.	1	4
	Avoir confié le soin de former un nouvel embauché à un collaborateur dont le contrat n'a pas été confirmé à l'issue de sa période d'essai							
	Perte du savoir lié au départ de la plupart des comptables clients en usine (notamment la connaissance des clients)							
	Pendant la période transitoire, certaine désorganisation du travail et manque de communication dans l'équipe							
	Les délais à respecter nécessitent d'avoir l'information à temps							
	> Organisation d'une réunion hebdomadaire pour faire le point et moment privilégié pour une communication de travail.							

Critères d'estimation des risques

Gravité : Bénin : 1 - Sérieux : 3 - Grave : 5 - Très grave : 10

critères	Niveau de gravité			
	Faible	Sérieux	Grave	Très grave
Sur le travail	Pas de conséquences visibles	Perturbation de l'activité rattrapée par l'équipe	Perturbation de l'activité impact sur une autre équipe	Dégradation de l'activité, impact sur le résultat
Sur le collectif	Possibilité de tensions	Tensions visibles	Dysfonctionnement, mésententes récurrentes Possibilité d'incivilités	Dysfonctionnements, pas de régulation par l'encadrement Possibilité de violences
Sur la santé	Pas d'arrêt de travail	Arrêt de travail < 8 jours	8 < arrêt de travail < 30 jours ou séquelles temporaires	Arrêt de travail > 30 jours ou séquelles définitives
Niveau retenu	On ne retient qu'un seul niveau pour hiérarchiser la gravité des conséquences. Ce sera le critère le plus impacté			

Fréquence

Durée d'exposition

Fréquence	1	Rare (quelques fois par an)	Durée	1	Quelques jours
	3	Occasionnel (quelques fois par mois)		3	Quelques jours < D < Plusieurs semaines
	5	Fréquent (quelques fois par jour)		5	Plusieurs mois

Enjeux :

- prévenir les RPS dans un contexte de changement
- transfert du service comptabilité de l'usine à Paris (siège social)
- refus des personnels de l'usine de venir à Paris

Une évolution de la prévention - Une évolution du DUER suite à la démarche Anact

Exemple : Madame Durand, Assistante de direction, souhaite savoir quels sont les risques liés à son poste et les moyens de prévention en place

Elle accède à un document qui présente à quelle unité de travail appartient chaque salarié. En cliquant sur l'unité de travail à laquelle elle appartient, apparaît une fenêtre reprenant tous les risques identifiés dans son unité de travail « assistante ». En cliquant sur une icône de risque, elle accède à la cartographie de ce risque et aux moyens de prévention en place.



Chaque année, les risques identifiés sont résumés sur un tableau reprenant les éléments suivants:

- Catégorie de risque
- Unités de travail où le risque a été identifié
- La situation à risque à l'origine de l'identification
- Priorité
- Actions proposées (techniques, de formation/communication, organisationnelle)
- Responsables des actions.

Les risques significatifs, à traiter en priorité, sont communiqués aux salariés

Critères d'estimation des risques

fréquence	niveau	cotation
Moins de 1 fois par mois	rare	1
Tous les mois à plusieurs fois par mois	Assez fréquent	3
Toutes les semaines à plusieurs fois par semaine	fréquent	6
Tous les jours à plusieurs fois par jour	Très fréquent	10

Description	Niveaux de gravité	Cotation
Sur le travail : les missions et objectifs ne sont pas atteints Sur le collectif : travail en mode dégradé constant, impacts sur plusieurs services Sur la santé des personnes : mise en danger de la vie ou l'intégrité - physique et mentale- de la personne de façon durable	Très grave	10
Sur le travail : perturbations répétées qui impactent les missions et objectifs Sur le collectif : dysfonctionnements importants, plus aucune régulation collective, encadrement intermédiaire qui n'est plus capable à son niveau de régler les conflits Sur la santé des personnes : des dommages réversibles, entraînant souvent des arrêts de travail.	Grave ou significatif	6
Sur le travail : perturbations répétées rattrapées par le collectif Sur le collectif : dysfonctionnements mineurs, mésentente récurrente et/ou qui s'installe dans le temps Sur la santé des personnes : des dommages faibles pour la personne généralement sans arrêt de travail.	Sérieux	3
Sur le travail : perturbation mineure sans conséquence sur les missions et objectifs Sur le collectif : épisodes de tensions visibles dans le service Sur la santé des personnes : Situation identifiable, agaçante ou irritante .	Bénin	1

Enjeux : avoir un DU qui joue son rôle d'outil de dialogue social (Direction, collaborateurs, inspecteur du travail, médecin du travail..).

- avoir une méthode axée sur le travail réel. Harmoniser la méthode d'évaluation des RPS et la méthode d'évaluation des autres risques

Auteur : Marie-Anne Barthélemy -Responsable E, H&S (extrait)

Ipsen Innovation avenue du Canada 91940 Les Ulis

Colloque du réseau ANACT Evaluer les RPS, mettre à jour son document unique c'est possible...

Paris, 1^{er} octobre 2013

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Type de danger	Phases d'activités ou éléments présentant un danger	Identification du risque	Evaluation du risque				Moyens de Prévention	Actions	Pilote	Délais prévus
			G	F	M	R				
Mauvaise gestion d'un début de projet	T : Non respect des deux premiers jalons R&D	Inadéquation entre les besoins Client et l'offre					Processus Réaliser et R&D	Créer et mettre à jour un catalogue des produits standards, des customisations possibles et des innovations envisagées Définir un mode de recueil des besoins clients en amont de la validation	Pilotes processus & responsables produits	
	O : Acceptation des demandes Client sans prise en compte des contraintes techniques	Réalisation impossible pour raisons techniques, délais, moyens	10	5	1	50				
	I : Vision erronée du travail à réaliser	Stress Frustration								

Critères d'estimation des risques

Probabilité d'occurrence

P = Probabilité	Pondération
Jamais à quelques fois par an	1
De 1 à 4 par mois	2
De 1 à 4 fois par semaine	5
Permanent	10

Moyens de prévention

M = Moyens de prévention	Pondération
Moyens de prévention collectif existants	1
Moyens de prévention individuel existants	2
Aucun moyen de prévention existant	5

$R = G \times P \times M$

Gravité

T: Sur le travail; C: sur le collectif; S: sur la santé

Critères d'évaluation des conséquences	Evaluation
T: Retards de production importants et/ou visible par le client avec pénalité, arrêt de l'activité, C: Travail en mode dégradé constant, impacts sur plusieurs services S: Incapacité permanente totale, inapte à reprendre le travail, décès	Très forte 10
T: Dégradation de l'activité et/ou perte de production et/ou visible par le client C: Plus aucune régulation collective, encadrement intermédiaire qui n'est pas, à son niveau, capable de régler les conflits S: Dommage irréversible, incapacité avec reprise de travail possible (adaptation du poste)	Forte 5
T: Perturbation de l'activité rattrapée par équipe ou service C: Tensions visibles entre acteurs externes et/ou internes S: Dommage réversible	Moyenne 2
T: Pas de conséquences visibles (sur le résultat) C: Possibilité de tensions entre acteurs externes et/ou internes S: Pas d'arrêt de travail	Faible 1

Enjeux :

- répondre à une dégradation du climat social suite à des mutations de l'entreprise et de perspectives potentiellement négatives,
- être en capacité d'ajuster l'évaluation aux évolutions rapides de l'entreprise en développant des compétences internes

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Type de danger	Phases d'activités ou éléments présentant un danger	Identification du risque	Evaluation du risque				Moyens de Prévention	Actions	Pilote	Délais prévus
			G	F	M	R				
Méconnaissance du métier et de la spécificité des tâches	T: profil du manager (expert métier/management)	Perte de qualité, perte financière (matière première)	5	10	1	50	Formation des managers sur la gestion de la polyvalence	Formation tuteur (transmission, formation, moyens),	RH, manager	Décembre 2013
	O: organisation de la polyvalence, conciliation production et temps d'apprentissage	Désorganisation, tensions						audit de suivi des polyvalences,		Septembre 2013
	I: non accompagnement des nouveaux arrivants	Dévalorisation, absence de sens et de reconnaissance						développement de la polycompétence Mise à jour des fiches de poste		Fin 2014 Début juin 2013

Gravité

T: Sur le travail; C: sur le collectif; S: sur la santé

Probabilité d'occurrence

P = Probabilité	Pondération
Jamais à quelques fois par an	1
De 1 à 4 par mois	2
De 1 à 4 fois par semaine	5
Permanent	10

Moyens de prévention

M = Moyens de prévention	Pondération
Moyens de prévention collectif existants	1
Moyens de prévention individuel existants	2
Aucun moyen de prévention existant	5

$$R = G \times P \times M$$

Critères d'évaluation des conséquences	Evaluation
T: Retards de production importants et/ou visible par le client avec pénalité, arrêt de l'activité, C: Travail en mode dégradé constant, impacts sur plusieurs services S: Incapacité permanente totale, inapte à reprendre le travail, décès	Très forte 10
T: Dégradation de l'activité et/ou perte de production et/ou visible par le client C: Plus aucune régulation collective, encadrement intermédiaire qui n'est pas, à son niveau, capable de régler les conflits S: Dommage irréversible, incapacité avec reprise de travail possible (adaptation du poste)	Forte 5
T: Perturbation de l'activité rattrapée par équipe ou service C: Tensions visibles entre acteurs externes et/ou internes S: Dommage réversible	Moyenne 2
T: Pas de conséquences visibles (sur le résultat) C: Possibilité de tensions entre acteurs externes et/ou internes S: Pas d'arrêt de travail	Faible 1

Enjeux :

- répondre à une dégradation du climat social suite à des mutations de l'entreprise et de perspectives potentiellement négatives,
- être en capacité d'ajuster l'évaluation aux évolutions rapides de l'entreprise en développant des compétences internes

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Unité de travail	Secrétaires de département dans une école		
Tache ou activité Situation de travail	Danger Conséquences sur le travail	Exposition Effets sur le collectif	Domage potentiel Effets sur la santé
Au moment de la réservation des salles, toutes les secrétaires chargées de l'enseignement saisissent en même temps le plus vite possible pour satisfaire les besoins de leur service	- Nécessité d'un arbitrage - Régulations = travail invisible - Saisie partielle - Contrainte sur la pose de CP - Pb techniques - Décalage de charge en septembre - Echéances forte – tout arrive en même temps pour responsables	- Conflits / tensions entre secrétaires. - Agacement du supérieur direct - Impact sur les enseignants avec l'annulation et le report de cours + projet pédagogique - Impact sur les étudiants - Impact sur l'image de l'école - Impact sur la coordination - Impact sur les autres services	- Stress pour les secrétaires - Frustration, culpabilité - Isolement - Sentiment de ne pas être soutenu - Perte de sens – travail partiel

Causes identifiées

1-Temps de saisie réduit :

La bascule d'une promotion N vers la promotion N+1 se fait fin juin car les dernières notes sont saisies fin juin, le logiciel ne permet pas la différence entre la saisie des notes et la bascule, une seule personne a la maîtrise du logiciel (logiciel très complexe et on n'a pas pensé à former d'autres personnes)

2- Le manque de salles + un manque de salles de grande et moyenne capacité :

Plus d'utilisateurs, les promos augmentent, certaines salles sont déjà pré-affectées...

3 -Pas de concertation en amont

entre les secrétaires car pas de temps d'échange, ni entre les responsables d'enseignement

4 – Planning général de l'emploi du temps accessible en lecture uniquement,

dans lequel apparaissent les cours mais pas les besoins en salles / pas de concertation en amont ni de visibilité pour celui qui programme
 b- pas de visibilité pour celui qui programme

5- Manque de liens avec le service informatique

Gravité

Impacts / gravité	Niveau
Sur le travail : dégradation de l'activité avec des impacts de perte de production	20
Sur le collectif : dysfonctionnements importants, mésentente récurrente et/ou qui s'installe dans le temps	15
Sur la santé des personnes : situation agaçante ou irritante, pas d'arrêt de travail	5

Selon grille ANACT

Probabilité d'occurrence

Niveau 10 : déjà produit, quelques mesures mises en place mais sous forme de régulations informelles / risque de se reproduire, de manière quasi certaine

Pistes d'actions

Proposition d'actions	Pilotes	Délais
Réunions mensuelles avec le DFI + chefs de département + responsables d'enseignement destinées à harmoniser les pratiques et définir les politiques des enseignements		
Mise en place d'un réseau d'utilisateurs du logiciel + renforcer les liens avec l'informatique (identification des besoins, réunions de travail régulières – espaces de discussion)		
Mise en place d'un projet : Gestion de la scolarité, intégrer de la coordination des secrétaires, pouvoir renseigner un prévisionnel en amont pour éviter le pic de charge en juillet...
Questionne les moyens pour la formation « interne » : salles, ...+ besoin de former un autre administrateur de l'application		
Revoir les modes d'évaluation du travail : plus collectif qu'individuel (favoriser le collectifs de travail)		

Enjeux :

- unité de travail de petite taille, attention à maintenir l'anonymat
- intérêt de montrer l'impact sur l'ensemble de la structure, y compris les étudiants en bout de chaîne

Auteur : Daniel DEPOISIER

Actems Conseil

1, bd Vivier Merle, 69443 Lyon Cedex 03 - 06 50 13 6 12

Un exemple d'inscription des RPS dans le document unique

Situation à risques psychosociaux	Nbr pers exposées	Fré-quence	Gravité	Niveau de risque	Actions prévention existantes						note de maîtrise	note finale	
					organisa-tionnelles	techniques et collectives	Individuel-les	corre-ct	à amé-liorer	à mettre en place			
La multiplicité des donneurs d'ordre sans coordination ne permet pas de répartir la charge de travail	4	7	4	112	Fiches de poste organigramme hiérarchique	Annuaire par nom, incomplet, non mis à jour	Soutien de collègues : partage des situations			X		B	112B

Critères d'estimation des risques

Nombre de personnes exposées

Note	Définition
10	Tout le monde
7	Toute l'unité de travail
4	Plusieurs personnes de l'unité de travail
1	1 personne

Gravité

Définition	Note
Impact majeur sur la santé physique ou mentale de l'agent (décès ou incapacité de travail)	10
Travail en mode dégradé permanent	
La direction de l'établissement n'est pas en mesure de réguler en interne la situation (appel à un intervenant extérieur)	7
Impact important sur la santé physique ou mentale de l'agent (arrêt de travail supérieur à 21 jours)	
Dysfonctionnement important, mésentente récurrente ou installée dans le temps	
La régulation au sein de l' UT n'est plus possible en interne = appel à la direction de l'établissement	4
Impact sur la santé de l'agent.	
Arrêt de travail inférieur à 21 jours	
Tensions visibles / perceptibles entre agents de manière permanente	
Situation agaçante, ne conduisant pas à un arrêt de travail	1
Possibilités de tensions ponctuelles entre acteurs internes et/ou externes	

Fréquence d'exposition

Note	Niveau	Définition
10	Très fréquente	Quasi permanente ou quotidienne plus de 4h par jour
7	Fréquente	Quotidienne et moins de 4h par jour ou plusieurs fois par semaine mais plus de 4h dans la journée
4	Peu fréquente	Plusieurs fois par semaine mais moins de 4h par jour ou plusieurs fois par mois
1	Ponctuelle	Plusieurs fois par an

Maîtrise

Note	Définition
D	à mettre en place
C	à redéfinir
B	à améliorer
A	correct

Enjeux :

- pouvoir garder la trame du document unique existant
- Définir des critères de cotation en cohérence avec les critères existants

Auteur : ARACT Poitou-Charentes

Colloque du réseau ANACT Evaluer les RPS, mettre à jour son document unique c'est possible..., Paris, 1^{er} octobre 2013