

METHODOLOGIE D'EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

		Niveau d'intensité des facteurs de risques				Illustrations / Commentaires	Actions
Facteurs de RPS		NC ou favorable	Faible	Modéré	Elevé		
Intensité et complexité du travail							
Exigences émotionnelles							
Autonomie au travail							
Rapports sociaux et relations de travail							
Conflits de valeurs							
Insécurité de la situation de travail							

Après l'analyse et l'évaluation du risque, les actions destinées à supprimer ou diminuer ce risque sont évoquées. Un plan d'actions sera élaboré par la suite avec les acteurs concernés

Chacun des 6 facteurs de RPS est divisé en sous-facteurs qui sont analysés puis évalués

Le niveau d'intensité reflète le degré d'impact du facteur de risque sur les personnes concernées. Il est évalué lors d'échanges avec des salariés représentatifs de l'unité de travail concernée, puis par un code couleur:
Vert: pas d'impact ou impact favorable
Jaune: impact faible
Orange : impact modéré

Dans cette rubrique sont retranscrits uniquement les remarques ou ressentis que les personnes concernés ont exprimés dans la situation donnée

INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL							Moyens de prévention existants			Coefficients de maîtrise du risque				Actions à mettre en œuvre		
Facteurs de risques	Description de l'exposition au danger	Populations concernées	Conséquences Prévisibles	G	F	Niveau risque brut	Technique Equipements de travail et de protection, produits, déchets, matériels, technologies, locaux, installations, environnements, vérifications et contrôles périodiques, ...	Organisation Organisation du travail (travail isolé, travail en horaires décalés, ...) , gestion des entreprises extérieures (plans de prévention, ...) , organisation des secours (chargés d'évacuation, secouristes, ...) , présence d'un service de médecine de prévention dans l'établissement, présence d'étudiants, consignes , ...	Humain Qualification et statut des agents, formation, information, compétences, suivi médical, ...	Technique	Organisati on	Humain	Risque résiduel	Technique Equipements de travail et de protection, produits, déchets, matériels, technologies, locaux, installations, environnements, vérifications et contrôles périodiques, ...	Organisation Organisation du travail (travail isolé, travail en horaires décalés, ...) , gestion des entreprises extérieures (plans de prévention, ...) , organisation des secours (chargés d'évacuation, secouristes, ...) , présence d'un service de médecine de prévention dans l'établissement, présence d'étudiants, consignes , ...	Humain Qualification et statut des agents, formation, information, compétences, suivi médical, ...
Chute de plain pied, trébuchement	Voir "Toutes UT"					0							0			
Chute de hauteur	Intervention sur plateformes élevées des rotatives Intervention sur les quais de chargement et déchargement	Elus CSE/CSSCT	Chutes - Décès	25	1	25	Présence de rambardes de sécurité et de mains courantes			0,3	1	1	20	Renforcer la signalisation des bordures de quai	* Limiter l'accès à ces plateformes * Alerter sur le danger par des affichages	Sensibiliser les salariés au risque. Rappels fréquents aux salariés
Circulation interne des véhicules	* Intervention en zone de stockage des bobines * Intervention dans la zone d'acheminement automatique des bobines vers les rotatives	Elus CSE/CSSCT	Collisions - Heurts - Blessures - Décès	25	1	25	Véhicules équipés d'un système de sécurité Existence d'un stock de chaussures de sécurité (à vérifier)			0,3	1	1	20	* Doter le gerbeur d'une alarme de recul * Utiliser des gilets haute visibilité pour tous piétons * Brider la vitesse du gerbeur	* Oter les obstacles des zones de circulation * Etablir des consignes d'utilisation des matériels * Délimiter une zone d'intervention * Affichage d'entrée en zone de circulation d'engins de manutention	Rappels réguliers aux personnels des règles de conduite sur le site
Risque routier en mission	* Déplacements ponctuels en voiture dans le cadre des madats de représentation du personnel * Utilisation du téléphone portable: diminution de la concentration, perte de contrôle	Elus CSE/CSSCT	Accidents - Blessures - décès	25	3	75	* Véhicules de service ou de fonction récents et contrôlés régulièrement * Véhicules dotés de kits sécurités (triangles + gilets) * Vélos fournis par l'entreprise et entretenus régulièrement * Dotation d'EPI pour les vélo et motos: casques, gilets fluos, gants		* Charte du conducteur signée par les utilisateurs de véhicules de fonction et de service * Sensibilisation sur les risques des déplacements à vélo par la distribution de fascicules * Campagne de sensibilisation effectuée sur Chantepie le 06/06/2023 et programmations sur plusieurs sites en 2024	1	1	0,3	58	Avant le départ vérifier la présence du kit sécurité	Limiter les déplacements routiers. Favoriser la visio-conférence, le télétravail...	Note à tous les salariés sur le risques routiers avec rappel des actions de prévention (téléphone au volant...) Plusieurs actions de formations et de sensibilisations programmées pour 2024
Contraintes posturales	Travail en position assise. Comportement sédentaire	Elus CSE/CSSCT	TMS - Douleurs rachis - Irritabilité- Fatigue - Stress Maladies cardio-vasculaires	15	4	60		* Autonomie * Taches en qualité d'IRP alternées avec d'autres taches		1	0,3	1	46	* Déployer une campagne de vérification de l'ergonomie des postes de travail. Remplacer les matériels défaillants. Mettre en place les matériels nécessaires.	* Faire des pauses régulièrement * Faire des exercices d'étirement * Discussions sur la mep de la prestation "siel bleu" avec la mutuelle de OF (activités physiques sur la prise de poste) * Solliciter formation par des kinés préventeurs * Etudier la dotation de matériels de prévention primaire (repose-pied, souris verticales, réhausseurs d'ordinateurs...)	Former - Informer les personnels sur les risques (fait lors de consultations par le SPST)
Charge physique de travail	NON CONCERNES															
Travail sur écran	Travail prolongé sur écran	Elus CSE/CSSCT	Fatigue physique Fatigue visuelle Migraines TMS	10	4	40	Ecrans réglables en hauteur	Taches bureautiques alternées avec d'autres taches		0,6	0,3	1	26	* Vérifier les caractéristiques techniques des écrans. Prévoir des écrans anti-éblouissements le cas échéant * Etudier la mise en place d'alertes (visuelles ou sonores) sur la nécessité de faire des pauses * Régler le positionnement des écrans et de la souris * Vérifier le choix et la position lumineuse		* Déployer une campagne de vérification de l'ergonomie des postes de travail : positions, éclairages, systèmes anti-éblouissement... * Former - Informer les personnels sur les postures à adopter
Manutention mécanique	NON CONCERNES					0							0			
Produits - Emissions - Déchets	Exposition éventuelle lors des visites d'inspection	Elus CSE/CSSCT	Maladies Allergies	15	1	15	Mise à disposition de rince-oeils et autres EPI (masques...)			0,6	1	1	13			Rappeler les règles en cas de projection de produits (nettoyage des yeux) Informations sur le risque chimique
Agents biologiques	Voir "Toutes UT"					0							0			
Equipements de travail	NON CONCERNES					0							0			
Chutes d'objets, effondrements	NON CONCERNES					0							0			
Ambiance sonore	Présence à proximité des rotatives et autres machines	Elus CSE/CSSCT	Baisse des capacités auditives - Fatigues - Stress - Manque de concentration	15	1	15	Mise à disposition de protection auditives	Mesures de bruit effectuées par un organisme agréé	Visites médicales régulières	0,3	0,3	1	8	Tenir les protections auditives à disposition des salariés Interdire l'accès aux personnes ne portant pas de protections auditives	Déployer une campagne de sensibilisation des salariés au risque bruit	

Ambiance thermique	NON CONCERNES					0							0			
Incendie - Explosion	Voir "Toutes UT"					0							0			
Electricité	NON CONCERNES					0							0		Veiller au port systématique des EPI	* Mise à jour des habilitations électriques à échéance 2024.
Ambiance lumineuse	Travail sous éclairage artificiel	Elus CSE/CSSCT	Fatigue visuelle	5	4	20				1	1	1	20	Faire des mesures des éclairages artificiels	Favoriser la lumière naturelle quand c'est possible	Déployer une campagne de sensibilisation des salariés aux risques
	Présence ponctuelle dans les salles des CTP sous luminères jaunes et rouges	Elus CSE/CSSCT	Fatigue visuelle	5	1	5		Interventions très ponctuelles dans les salles CTP		1	0,3	1	4		Vérifier l'intensité lumineuse optimale pour assurer le confort visuel	
Rayonnements	NON CONCERNES	Elus CSE/CSSCT				0							0			
Télétravail	* Organisation et poste de travail mal adaptés * Longues postures sédentaires * Usage intensif d'un écran	Elus CSE/CSSCT	TMS - Fatigue - Stress	10	4	40		* Planning de télétravail anticipé * Règles de télétravail communiquées par l'entreprise *Facilité accordée par l'entreprise pour l'achat de matériels ergonomiques	Règles du télétravail communiquées aux salariés	1	0,3	0,3	22	Sensibiliser et conseiller les salariés sur les matériels adéquats	Mise en place de mesures de prévention de l'isolement (liens avec le manager et les collègues...)	Rappeler les règles du télétravail (autonomie, organisation personnelle, équilibre VP/VP, maîtrise de la charge de travail...) (cf.annexe télétravail)
Actes de malveillance Agressions	NON CONCERNES					0							0			
Co-activité	NON CONCERNES					0							0			

RPS IRP		Niveau d'intensité des facteurs de risques					
Facteurs de RPS	NC ou favorable	Faible	Modéré	Elevé	Illustrations / Commentaires	Actions	
Intensité et complexité du travail							
Contraintes de rythmes de travail <i>Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?</i>					Rythme et charge de travail en fonction des périodes, des mandats et des responsabilités des IRP. Tâches cumulées aux métiers des élus Engagement syndical pour certains élus		
Niveau de précision des objectifs de travail <i>Les objectifs des salariés sont-ils clairement définis ?</i>					Pas d'objectif précis délivré par le secrétaire du CSE. Objectifs fixés par le collectif auquel les élus appartiennent Objectif en fonction des textes de loi		
Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités <i>Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités alloués aux salariés pour les atteindre?</i>					Les moyens alloués sont fixés par la loi et par accord d'entreprise. Ils sont respectés par l'entreprise. Cependant les élus notent un baisse des moyens alloués depuis le passage de DP/CE/CHSCT à CSE		
Compatibilité des instructions de travail entre elles <i>Les salariés reçoivent-ils des instructions, des ordres ou demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?</i>					Possibilité d'instructions contradictoires entre les organsiations syndicales et les activités d'IRP/CSE		
Gestion de la polyvalence <i>Les salariés sont-ils amenés à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment ?</i>					Les IRP sont amenés à gérer plusieurs dossiers simultanément		
Interruption dans le travail <i>Les salariés sont-ils fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches non prévues ?</i>					Obligation de répondre aux demandes de la Direction ou des salariés		
Attention et vigilance dans le travail <i>Les salariés exercent-ils des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente ?</i>					Rester concentré sur les dossiers tout en répondant aux impératifs du moment		
Durée hebdomadaire du travail <i>La durée hebdomadaire du travail est-elle souvent dépassée ?</i>					Les IRP sont souvent sollicités en dehors des horaires de travail Variable en fonction des mandats		
Travail en horaires atypiques <i>Les salariés sont-ils soumis à des horaires de nuit, alternants ou décalés ?</i>							
Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail <i>Les salariés sont-ils contactés en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles ?</i>							
Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement <i>Les salariés connaissent-ils suffisamment à l'avance leurs horaires de travail ou les changements éventuels de leur planning de travail ?</i>					Plannings généralement bien anticipés. Quelques modifications imprévues peuvent subvenir		
Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle <i>L'entreprise permet-elle aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?</i>					Les IRP sont sollicités sur leurs heures de repos par les salariés	Formation des élus à l'outil Teams pour qu'ils gèrent mieux leurs plannings et leurs disponibilités	
Recours au télétravail <i>Les modalités de recours au télétravail permettent-elles de bien concilier vie professionnelle et vie personnelle ?</i>							
Exigences émotionnelles							
Tensions avec le public <i>L'organisation du travail (politique marketing, ressources mises à disposition, etc.) génère-t-elle des situations de tension avec le public (clients, usagers, patients, etc.) ?</i>							
Confrontation à la souffrance d'autrui <i>Les salariés ont-ils les moyens d'agir efficacement face à la souffrance, à la détresse ou aux difficultés des personnes qu'ils ont à prendre en charge (patients, usagers, clients, etc.) ?</i>					Les élus sont sollicités par des salariés en souffrance. Enquêtes sur des situations stressantes (tentatives de suicide pas ex.)		
Maîtrise des émotions <i>Dans leur travail, les salariés se doivent-ils de « faire bonne figure » en toutes circonstances ?</i>							
Possibilité de déconnexion <i>D'une façon générale (hors confinement) les salariés arrivent-ils à déconnecter de leur travail?</i>					Volonté des élus de répondre à toutes les sollicitations		
Autonomie au travail							
Autonomie dans la tâche <i>Les salariés ont-ils des marges de manœuvre dans la manière de réaliser leur travail dès lors que les objectifs sont atteints ?</i>							
Autonomie temporelle <i>Les salariés peuvent-ils interrompre momentanément leur travail quand ils en ressentent le besoin ?</i>							
Utilisation et développement des compétences <i>Les salariés peuvent-ils utiliser leurs compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?</i>					Accompagnement de l'entreprise pour des formations spécifiques Formations en début de mandat		
Rapports sociaux et relations de travail							
Soutien de la part des collègues <i>Existe-t-il des possibilités d'entraide entre les salariés, par exemple en cas de surcharge de travail ou de travail délicat ou compliqué ?</i>							
Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques <i>Les salariés reçoivent-ils un soutien de la part de l'encadrement ?</i>					Pas de supérieur hiérarchique en qualité d'élus		
Désaccords professionnels <i>Existe-t-il entre les salariés des causes de désaccord ayant pour origine l'organisation du travail (flou sur le rôle de chacun, inégalité de traitement, etc.) ?</i>					Possibilié de désaccord entre les IRP		
Reconnaissance dans le travail <i>Les salariés reçoivent-ils des marques de reconnaissance de leur travail de la part de l'entreprise ?</i>					Sentiment de manque de considération du travail accompli par les IRP	Demande de reconnaissance des remarques et suggestions des IRP qui vont dans le sens de l'entreprise	
Harcèlement <i>Les salariés subissent-ils une ou des formes de harcèlement (moral, sexuel...)?</i>							
Conflits de valeurs							
Qualité empêchée <i>Les salariés considèrent-ils qu'ils font un travail de qualité ?</i>					Sentiment de travail de qualité sur les dossiers traités, mais manque de disponibilité pour le traitement de l'ensemble des dossiers à suivre. Sentiment de frustration		
Travail inutile <i>Les salariés estiment-ils en général que leur travail est reconnu comme utile ?</i>							
Insécurité de la situation de travail							
Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière...) <i>Les salariés sont-ils confrontés à des incertitudes quant au maintien de leur activité dans les prochains mois ?</i>					Nouvelles élections à venir en novembre 2023		

