

# Flash juridique

## Trop de DUERP n'évaluent pas les RPS



Bonjour Tom ! DUERP, RPS, que d'acronymes !  
De quoi veux-tu me parler au juste ?

Bonjour Chris ! Tu as raison, je suis dans mon jargon.  
Le DUERP est le document d'évaluation des risques professionnels tandis que RPS désigne les risques psychosociaux.

Et pourquoi dis-tu que l'évaluation fait souvent défaut ?

Une étude de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) montre que 63% des établissements ayant identifié un risque physique tiennent à jour leur DUERP et seulement 51% pour le risque psychosocial ! Surtout 47% des entreprises qui ont un DUERP ne recense aucun risque psychosocial. Ajoutons que 35% des établissements ayant identifié au moins 3 RPS n'avaient réalisé aucune action de prévention dans l'année suivante. Conternant, non ?

Mais est-ce obligatoire s'il n'y a jamais eu d'accident dans l'entreprise ?

Il ne faut pas raisonner ainsi Chris. Il s'agit de prévention d'une part et de respect de l'obligation de résultat qui s'impose à l'employeur en matière de santé et sécurité pour les salariés. Le DUERP est obligatoire depuis 2001, la santé mentale « entre » au code du travail en 2002 : Il s'agit d'aller plus loin que d'être conforme à des obligations précises mais d'obtenir le résultat attendu qui est la préservation de la santé de chaque salarié.

Bien Tom, mais que pouvons-nous faire si l'entreprise ne s'en préoccupe pas ?

Rappelons que DUERP et PAPRIPACT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) doivent faire l'objet à minima d'une consultation annuelle du CSE mais aussi que CSSCT ou CSE doivent être associés à l'évaluation des risques professionnels. La loi Santé de 2021 le dit clairement.

Tu m'invites à en parler au CSE donc ?

Evidemment car les élus peuvent prendre des initiatives pour contribuer à l'évaluation des risques qu'ils s'agissent de visites pour rencontrer les collègues, d'inspections des lieux de travail, d'enquêtes ou sondages pour donner la parole aux salariés. Il faut y penser avant d'aborder la consultation annuelle sur la politique sociale.

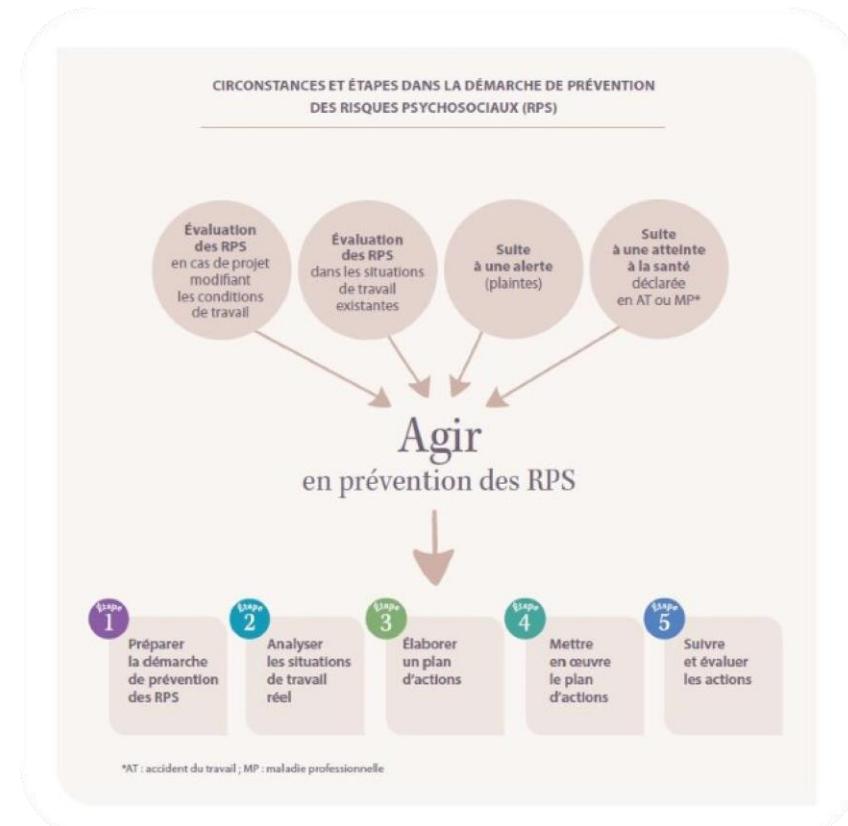
Mais les salariés ne sont pas des préveneurs. Ce n'est pas notre métier.

Ce n'est pas non plus ce que le législateur propose mais il permet aux élus de s'initier à l'évaluation des risques professionnels et de jouer leur partition. La loi prévoit une formation initiale de 5 jours à la charge de l'entreprise pour tous les élus, titulaires et suppléants. Cette formation est renouvelée au bout de 4 ans de mandat. Elle est alors de 3 jours pour ceux qui ne siègent pas à une commission SSCT alors que les membres de la commission conservent 5 jours. Et bien sûr, le CSE choisit l'organisme agréé de son choix !

Tom, tu as un mode d'emploi à nous proposer pour évaluer les RPS ?

Chris, ce serait trop simple ! D'une entreprise à l'autre, d'une situation de travail à l'autre, les facteurs de RPS sont différents. Les solutions sont à rechercher sur le terrain après un diagnostic des facteurs de RPS. Une démarche collective centrée sur le travail de prévention des RPS pense travail en équipe, utilisation des compétences, marges de manœuvre suffisantes, participation des salariés aux décisions qui les concernent. Consulte le site de l'INRS qui t'en dira plus : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Et le secret médical dans tout cela ? L'employeur a-t-il à connaître les détails de mon problème de santé ?



Source : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)