

SVP



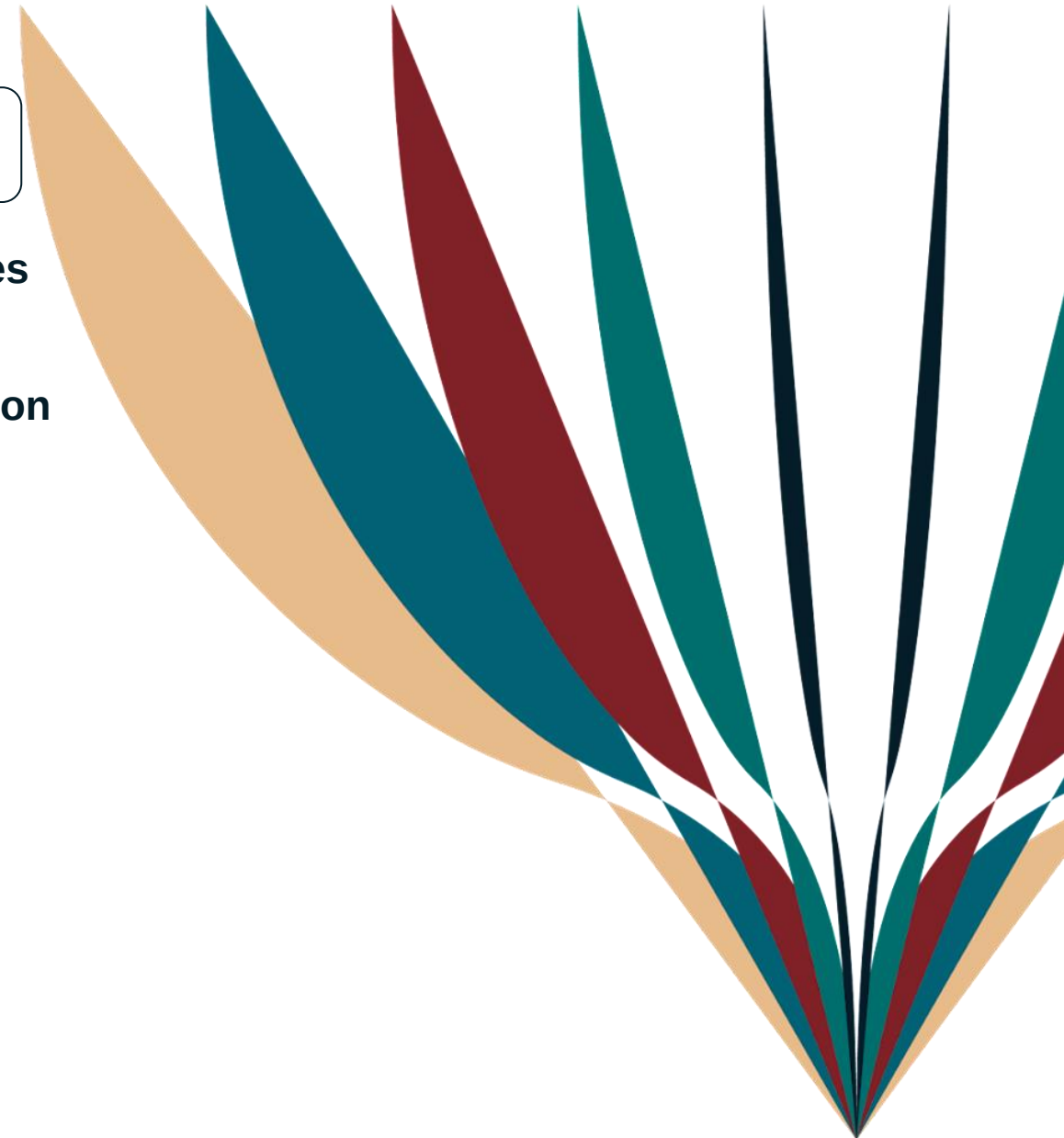
Webinaire DUERP un réel atout de performance

Aurélie DESFRAY Consultante - Formatrice en Ressources humaines et sécurité au travail - SVP TO

Le 15 février 2022

1 - le contexte réglementaire du DUERP

- 2 – Les risques encourus en cas de non respect et chiffres clés DUERP
- 3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre prévention
- 4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP
- 5 – Émergence massive des RPS liée au contexte : quels impacts pour l'entreprise?
- 6 – Intégrer efficacement les Risques dans le DUERP

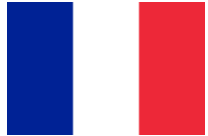




Directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail du 12 juin 1989



Transposition



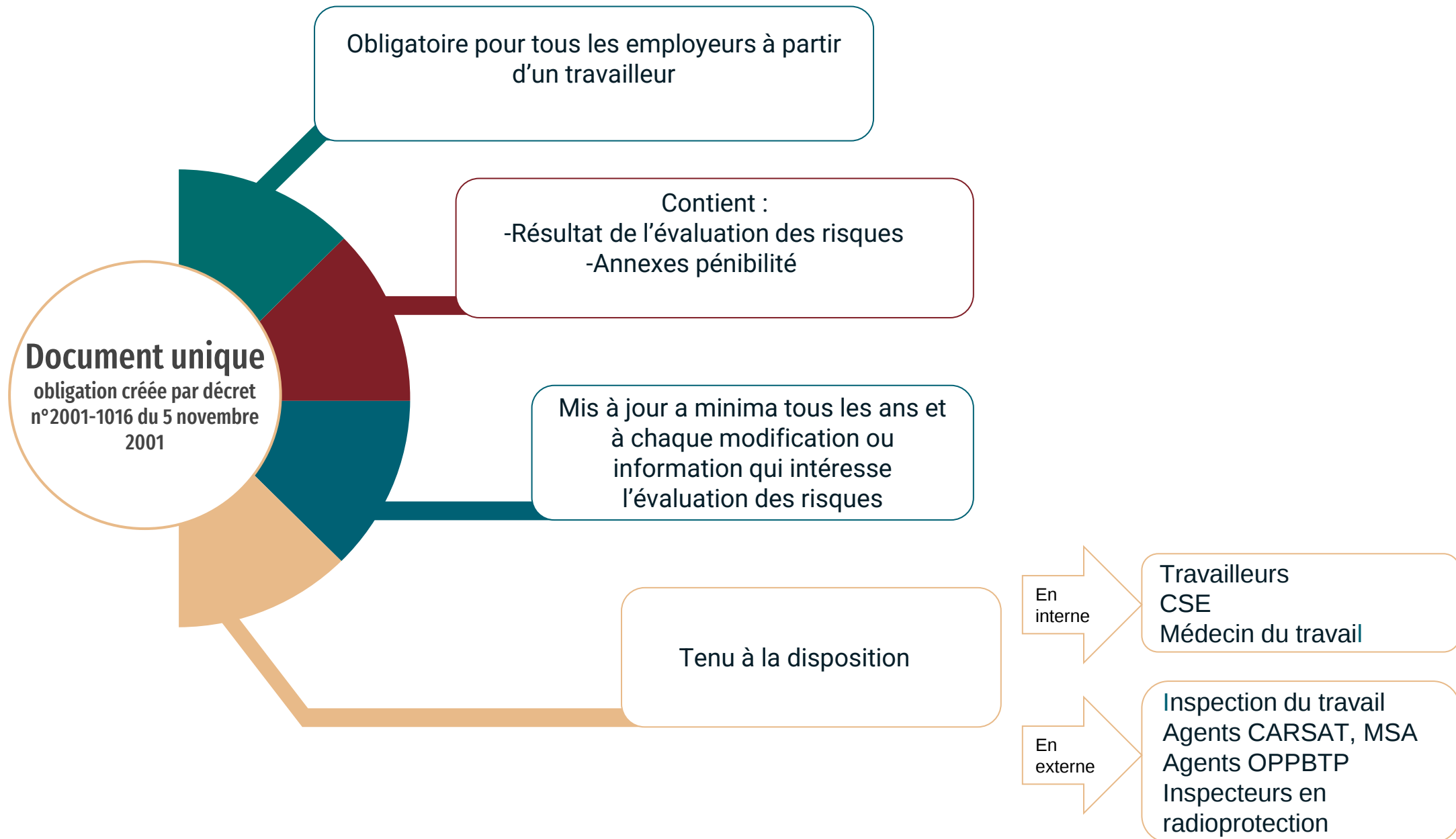
LOI n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

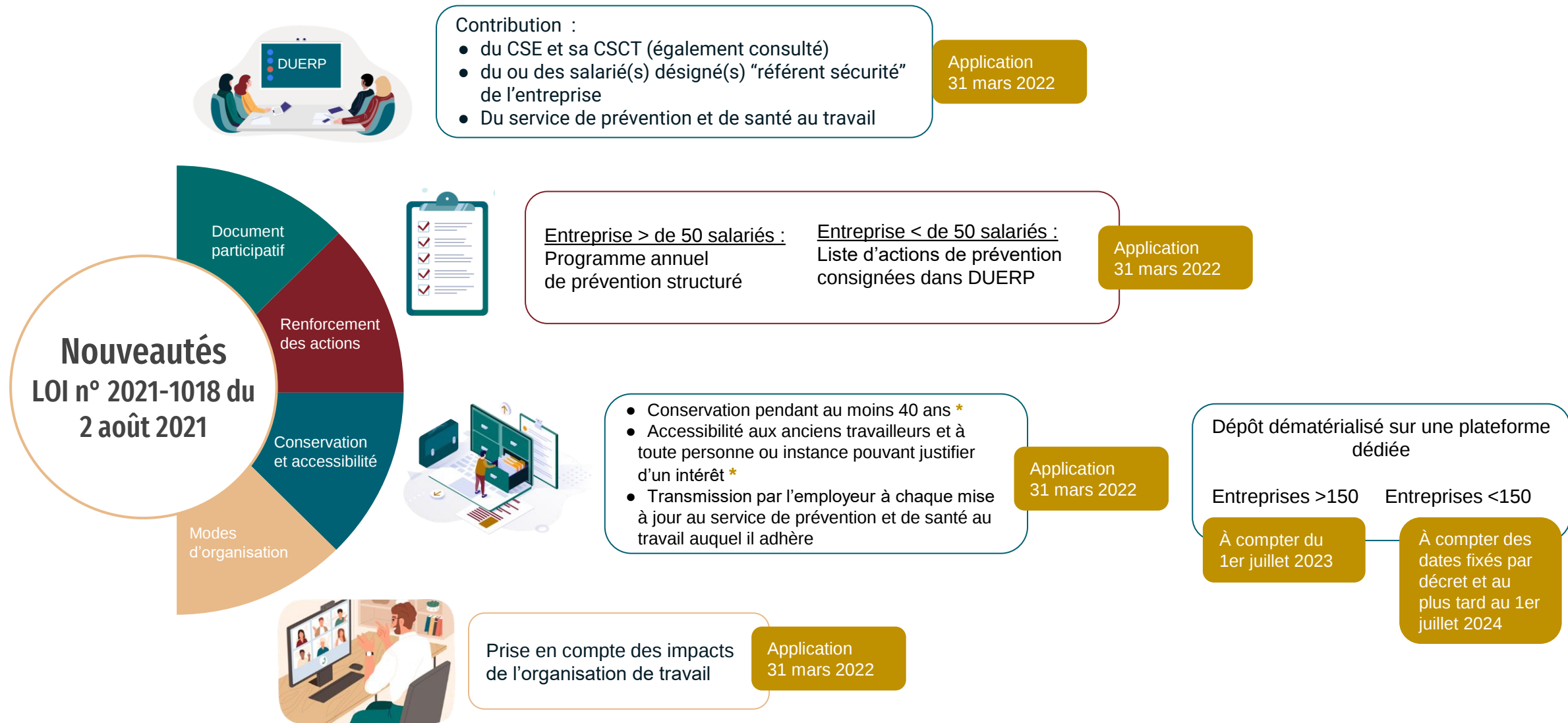


Texte
d'application



Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail





1 - le contexte réglementaire du DUERP

2 – Risques encourus en cas de non respect et chiffres clés DUERP

3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre prévention

4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP

5 – Émergence massive des RPS liée au contexte : quels impacts pour l'entreprise?

6 – Intégrer efficacement les RPS dans le DUERP





Contravention de 5^{ème} classe
1500 euros
3000 si récidive

- Ne pas avoir transcrit l'évaluation
- Ne pas avoir mis à jour le document unique

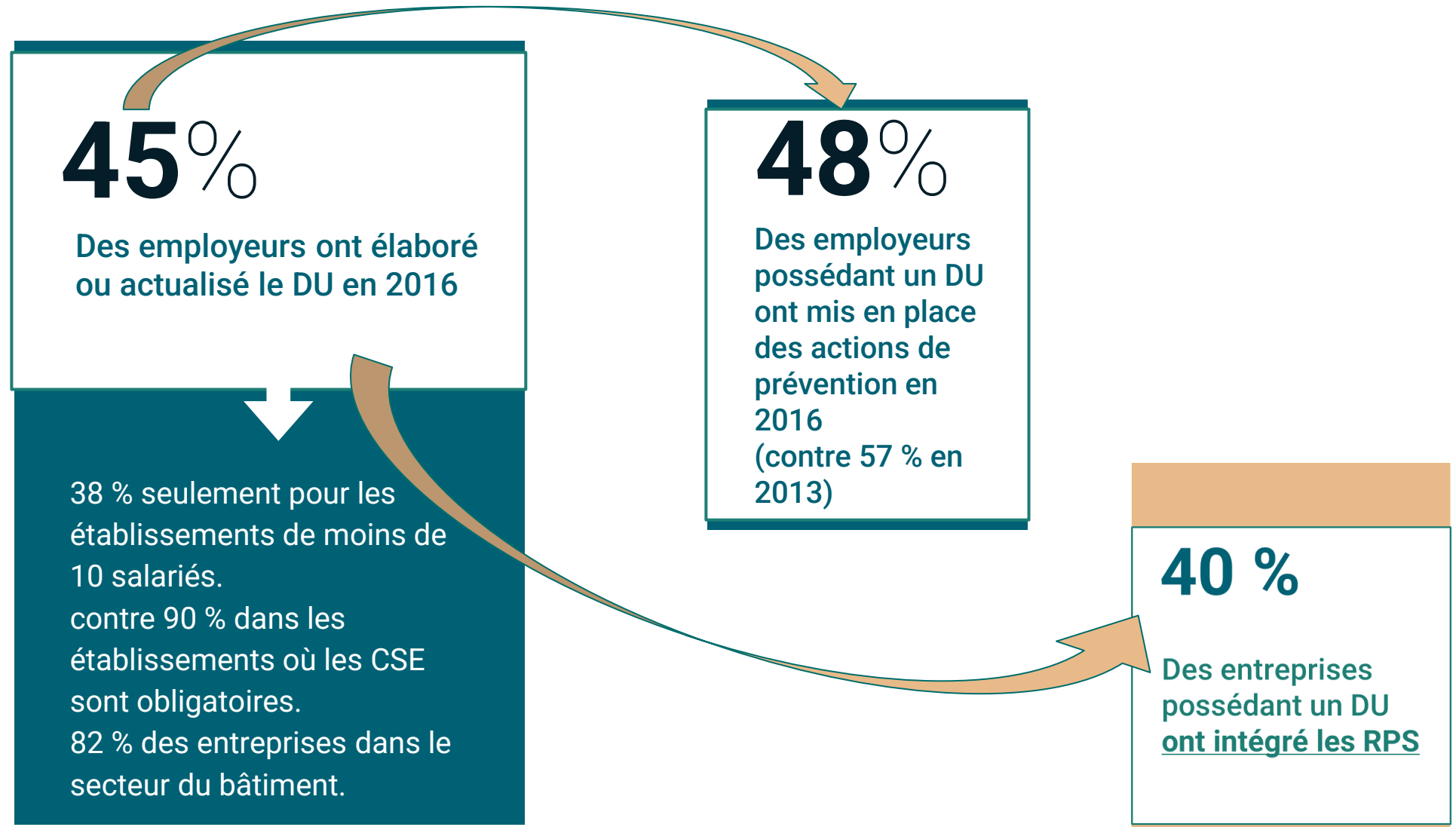
Délit d'entrave 7500 euros
Délit d'obstacle à contrôle 450 euros

- Non mise à disposition du document unique au CSE
- Non mise à disposition de l'inspection du travail



Manquement à l'obligation
de sécurité

- Engagement de la responsabilité civile de l'employeur



Sources : enquête prévention des risques professionnels en 2016 publiée en juin 2019
et enquête OPPBTP, CAPEB et CNATP en 2016 pour secteur BTP

1 - le contexte réglementaire du DUERP

2 – Risques encourus en cas de non respect et chiffres clés DUERP

3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre performance

4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP

5 – Émergence massive des RPS liée au contexte:quels impacts pour l'entreprise?

6 – Intégrer efficacement les RPS dans le DUERP



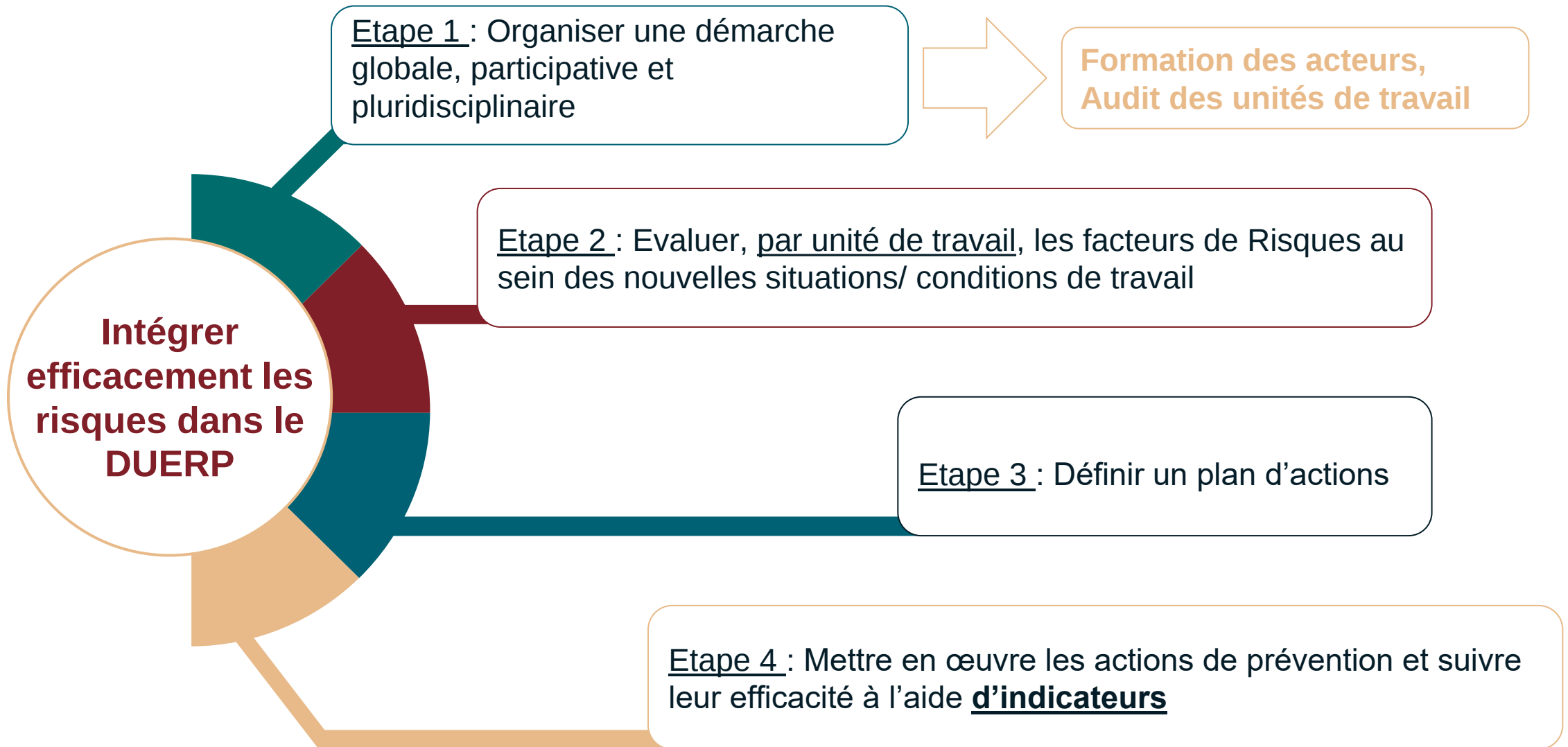
Le document unique est l'allié des entreprises et des collectivités :

- ❖ Une opportunité plutôt qu'une contrainte
- ❖ Diminution des accidents de travail (AT) et/ou des maladies professionnelles (MP)
- ❖ Respect d'autres réglementations :
 - Application des principes généraux de la prévention
 - Identification de pratiques interdites
 - Identification des postes à risques pour un meilleur suivi médical des salariés
 - Mise en place d'actions de prévention
- ❖ Meilleure qualité de vie au travail



Levier de performance en matière de santé
sécurité au travail mais aussi de l'entreprise



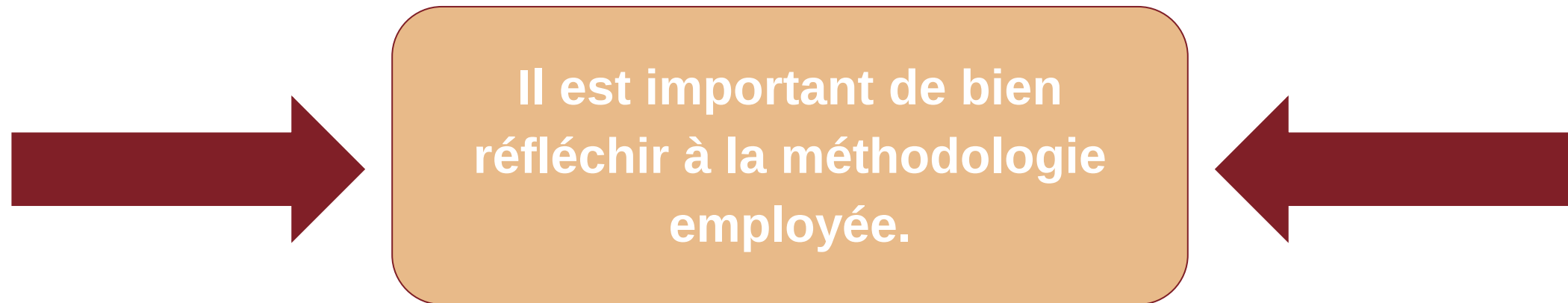


- 1 - le contexte réglementaire du DUERP
- 2 – Risques encourus en cas de non respect et chiffres clés DUERP
- 3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre prévention
- 4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP
- 5 – Émergence massive des RPS liée au contexte : quels impacts pour l'entreprise?
- 6 – Intégrer efficacement les Risques dans le DUERP



Les RPS concernent toutes les entreprises dès qu'il y a de l'humain

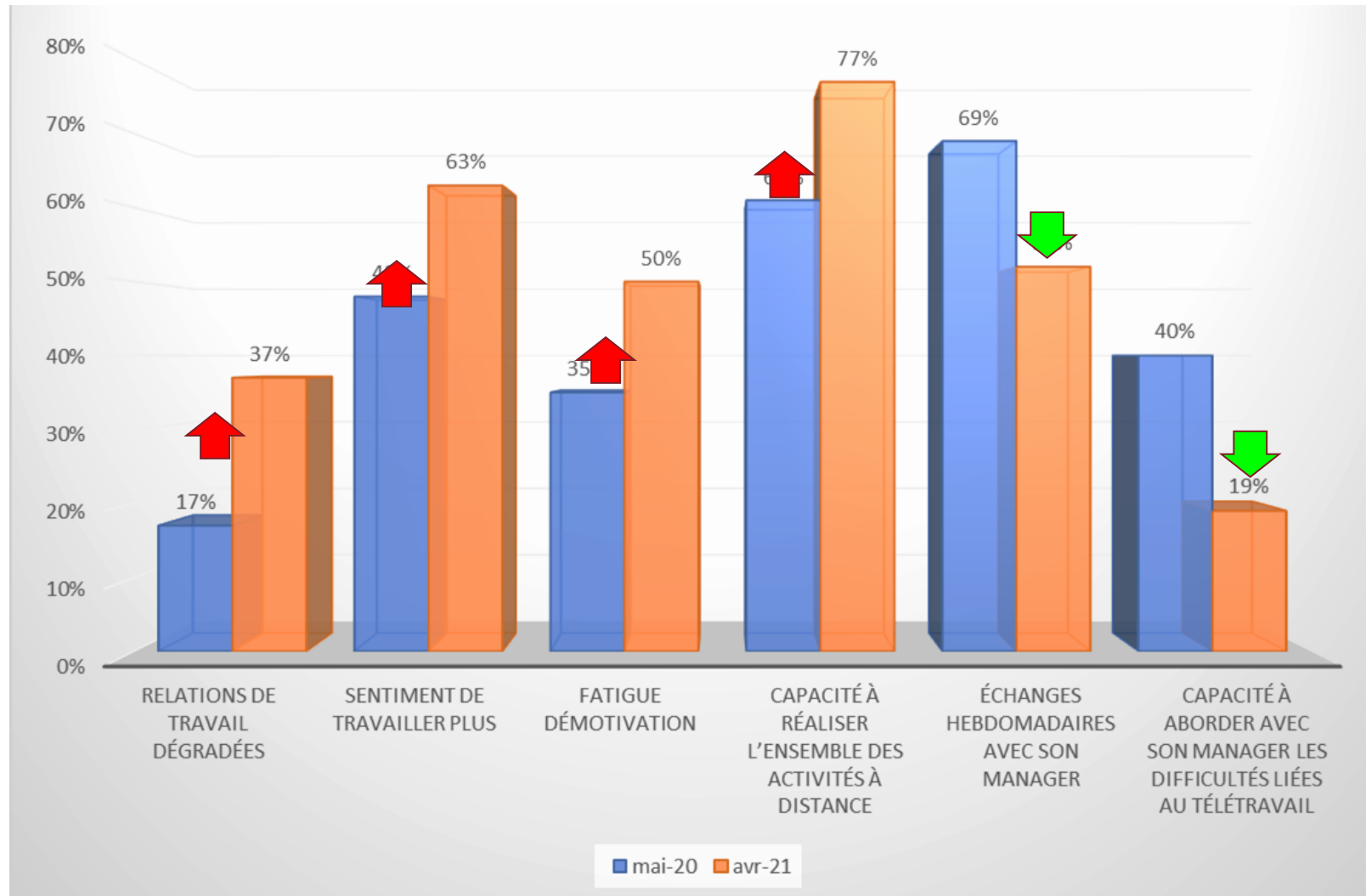
Il n'existe pas de « modèle-type » de DUERP le traitement des RPS dans le DUERP peut sembler plus difficile que pour d'autres risques



- 1 - le contexte réglementaire du DUERP
- 2 – Chiffres clés: DUERP et risques encourus en cas de non respect
- 3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre prévention
- 4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP
- 5 – Émergence massive des RPS liée au contexte :quels impacts pour l'entreprise?
- 6 – Intégrer efficacement les RPS dans le DUERP



Constat à un an des effets du télétravail sur la perception des salariés sur 1 an



Source : ANACT Consultation
Mars Avril 2021
2684 personnes

Un contexte favorisant l'apparition des RPS

Changements liés au contexte

Réduction du soutien managérial et des collaborations

**favorisent l'exposition
des salariés aux RPS**

- Tensions liées à la fatigue accumulée ou aux dysfonctionnements
- travail en mode dégradé
- la difficulté de concilier les temps professionnels et personnels
- les volumes d'information à gérer
- disparition de la communication informelle
- la quantité et la complexité accrue de travail à réaliser
- le sentiment d'iniquité entre travailleurs à domicile et travailleurs sur site

- 1 - le contexte réglementaire du DUERP
- 2 – Risques encourus en cas de non respect et chiffres clés DUERP
- 3 – Envisager le DUERP comme un allié de votre prévention
- 4 – Cas particulier du volet RPS dans le DUERP
- 5 – Émergence massive des RPS liée au contexte:quels impacts pour l'entreprise?
- 6 – Intégrer efficacement les Risques dans le DUERP



-> Organiser une démarche globale, participative et pluridisciplinaire



1. Méthode proposée par l'INRS,
2. Méthode proposée par l'ANACT
3. Mutavision RPS



Méthode **d'évaluation*** des facteurs de RPS pour repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux,

7 grandes familles de facteurs de risques psychosociaux sont étudiés

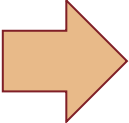
- ❖ Intensité et complexité du travail
- ❖ Horaires de travail difficiles
- ❖ Exigences émotionnelles
- ❖ Faible autonomie au travail
- ❖ Rapports sociaux au travail dégradés
- ❖ Conflits de valeurs
- ❖ Insécurité de l'emploi et du travail

* élaborée à partir des travaux du rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail publié en 2011 (1).

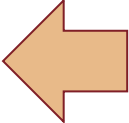
Rappel de l'étape 4 : Mettre en œuvre les actions de prévention et suivre leur efficacité à l'aide d'indicateurs

Chaque action conduite doit faire l'objet d'une évaluation:

- comparer les résultats avec les objectifs fixés
- mettre en place des critères ou des indicateurs
 - pertinence de ces indicateurs
 - maintien dans la durée
 - organisation qui les encadre et les suit



Mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre permet de proposer si nécessaire des solutions correctrices.



INFORMATIONS CONCERNANT LES WEBINAIRES SVP

- I) Vous avez la possibilité de poser vos questions via l'interface Gotowebinar pendant encore quelques instants. Vous recevrez les réponses par écrit sur un document qui vous sera envoyé par mail.
- II) Pour plus d'informations sur nos services, vous pouvez également contacter l'équipe de SVP Travail & Organisation à ce numéro : **02 40 63 87 17** ou par mail à **contact@svp-travail-organisation.com**
- III) Vous avez la possibilité de **télécharger le support de présentation** en cliquant sur le nom du document à gauche de votre écran.
- IV) Vous recevrez dans les prochaines heures, par mail, **un accès à la vidéo de cette présentation et le support de présentation.**

À très bientôt !

L'équipe SVP



SVP

SVP

Immeuble Dock en Seine
3 rue Paulin Talabot
93585 Saint-Ouen sur Seine Cedex
01 47 87 49 08

svp.com

