

# RECOURIR À LA FICHE D'ENTREPRISE<sup>(1)</sup> POUR ABORDER LES RPS

Ce document s'adresse à tous les professionnels des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) qui cherchent à aborder la problématique des Risques Psychosociaux (RPS) en entreprise et souhaitent **se saisir, pour cela, du processus de réflexion et de rédaction de la Fiche d'Entreprise (FE)**.

## Pourquoi utiliser la Fiche d'Entreprise ?

Utiliser la FE pour travailler sur les RPS peut être l'occasion de mettre en discussion avec l'entreprise les liens qui se tissent entre le **contexte de travail** et la **santé individuelle et collective**.

Il sera alors possible de mobiliser le volet RPS de l'outil FE selon 3 niveaux :

### 1. Pré-diagnostic, à travers le relevé d'indicateurs significatifs

- la définition des rôles (organigramme formalisé ou non, fiches de postes existantes...)
- la structuration de la communication interne (entretiens annuels, réunions périodiques...)
- l'existence de changements structurels passés ou à venir (réorganisations, santé économique de l'entreprise...)

### 2. Investigation plus poussée suite à la détection de problématiques

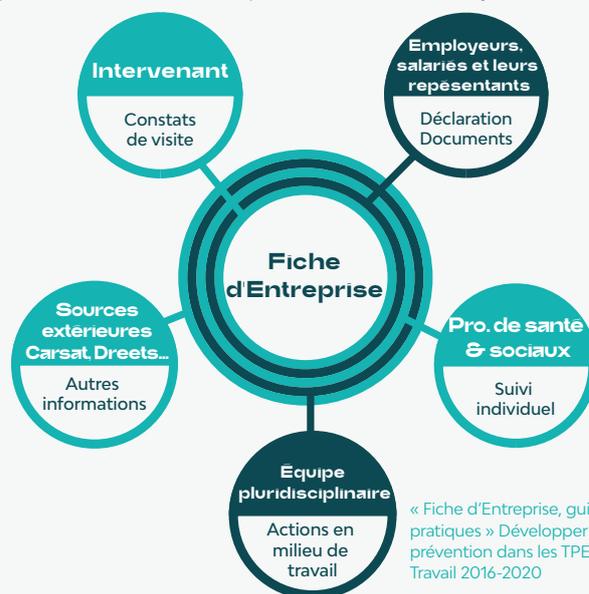
(par le SPST, lors d'un CSSCT...) en utilisant et développant les indicateurs quantitatifs et qualitatifs recueillis lors du suivi individuel.

- ### 3. Diagnostic approfondi
- en reprenant les catégories référencées par Gollac et Bodier (2011), à savoir :
- l'intensité du travail,
  - les exigences émotionnelles,
  - l'autonomie,
  - les rapports sociaux,
  - les conflits de valeurs,
  - l'insécurité de la situation de travail.

## Comment utiliser la Fiche d'Entreprise

La FE est au croisement des **constats de visites de terrain** (description de l'organisation, des conditions et de la prescription du travail) et des **données du suivi individuel** des salariés (éléments collectés par les professionnels, selon leurs spécialités).

Ces éléments peuvent être recueillis lors de visites réglementaires, ou bien lors d'une démarche initiée par le médecin du travail et éventuellement étayée par des questionnaires. Dans le cadre des TPE notamment, la rencontre des salariés en collectif peut favoriser leur implication dans l'analyse.



La FE peut donc permettre la mise en perspective des différents indicateurs en vue de **formuler des hypothèses au sein des équipes pluridisciplinaires**. Il ressortira plus spécifiquement dans cette analyse les éléments de **contraintes** et de **ressources** des situations de travail qui participent à définir un **équilibre de santé**. Ces hypothèses pourront ensuite être **partagées avec l'entreprise**.

## Points de repères

### 1. Préable

Une formation des rédacteurs de la FE (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels ou IPRP, Infirmiers Diplômés Etat en Santé au Travail ou IDEST) sur l'identification et la compréhension des mécanismes psychosociaux est indiquée.

### 2. Préparation et élaboration

Avant/après la rencontre de l'entreprise, les échanges dans l'équipe pluridisciplinaire (médecins, IDEST, IPRP, psychologues) nourrissent une représentation collective de la situation de l'entreprise.

### 3. Rédaction

Les éléments ayant trait à la thématique des RPS sont, dans la pratique, développés dans un volet spécifique et intégrés dans le chapitre « Risques et contraintes liés à des situations de travail ». Ou bien, ils sont répartis dans les différentes rubriques de la FE.

### 4. Restitution

La FE doit être portée par le médecin du travail qui a la légitimité vis-à-vis de l'entreprise. La restitution physique apparaît d'autant plus pertinente, car l'étude des enjeux RPS nécessite une mise en discussion avec l'entreprise. En cas de présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), une pré-restitution à l'employeur est conseillée.

### Suites possibles à donner

Le SPST peut par la suite soutenir l'entreprise dans l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans celle d'un plan d'action. Il s'attachera à mettre à jour la FE en vue d'évaluer l'impact des transformations conduites.

## Pour quels enjeux ?

L'analyse issue de cette démarche constitue un état des lieux de la structure à un moment précis, mais elle permet également de retranscrire son évolution. Elle vient en soutien des obligations de prévention de l'entreprise, telles que l'élaboration du DUERP et du Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT). Elle est par ailleurs un moyen d'information des acteurs externes (inspecteur du travail, contrôleur CARSAT).

Cette analyse est utile à l'équipe pluridisciplinaire du SPST pour conserver et transmettre la connaissance de l'entreprise et favoriser les choix d'actions préventives ultérieures, notamment ceux portant vers la prévention primaire.

La démarche d'évaluation des RPS dans la FE constitue également une entrée dans l'entreprise.

Elle se veut être un outil d'acculturation à la prévention des RPS pour favoriser l'engagement de cette dernière dans l'action de prévention.



#### Référentiel législatif et réglementaire :

##### Article L. 4121-1 du Code du Travail:

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

##### (1) Article R. 4624-46 du Code du Travail :

« Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail inter-entreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés »

##### Articles R. 4624-47 à 50 du Code du Travail