

FSC du 17 octobre 2025

Document unique
d'évaluation des risques professionnels

Il s'agit de l'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) avec une nouveauté majeure : l'intégration des risques psychosociaux (RPS).

LES 5 POINTS CLÉS À RETENIR

1. LE NOUVEAU FOCUS : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

L'administration a enfin décidé de ne plus se contenter d'évaluer uniquement les risques physiques. Les RPS sont maintenant cartographiés selon 7 familles de risques définies par l'INRS :

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

2. LE TÉLÉTRAVAIL EST PRIS EN COMPTE

Ils ont intégré le télétravail dans l'évaluation des RPS pour 3 types de risques spécifiques :

- ✓ Intensité/complexité du travail
- ✓ Horaires difficiles
- ✓ Rapports sociaux dégradés

Une reconnaissance bienvenue car le travail à distance n'est pas une sinécure sans risques.

3. LE PÉRIMÈTRE : MASSIF

Les chiffres qui claquent :

- ✓ 89 métiers différents évalués
- ✓ 3 074 agents concernés (services + ports)
- ✓ Intégration complète dans le logiciel 1-ONE (juillet-septembre 2025)

4. LE CALENDRIER DE DÉPLOIEMENT 2025-2026

✓ DÉJÀ FAIT (juillet-sept 2025) :

- ✓ Intégration des données RPS dans le logiciel

📅 1er SEMESTRE 2026 :

- ✓ Formation des assistants de prévention
- ✓ Test pilote sur la Direction des Ressources Humaines (DRH)
- ✓ Ajustements si nécessaire

📅 2ème SEMESTRE 2026 :

- ✓ Sensibilisation de TOUS les managers
- ✓ Première campagne annuelle d'évaluation (couplée aux entretiens professionnels)

Un déploiement progressif et prudent. Sage, mais potentiellement lent.

5. LA PROCÉDURE DE CONSULTATION

Point crucial pour la transparence :

Le document est accessible en lecture seule via un lien envoyé aux représentants du personnel (secrétaire FSC). Mise à jour après chaque campagne d'évaluation.

🔍 VOTE FAVORABLE DE LA CGT

POINTS POSITIFS :

- ✓ Approche méthodologique rigoureuse (référence INRS)
- ✓ Prise en compte des RPS (enfin !)
- ✓ Intégration du télétravail
- ✓ Pilotage pluridisciplinaire (COPIL)
- ✓ Démarche progressive avec phase test

POINTS D'ATTENTION :

- ⚠️ Délai de déploiement long (2ème semestre 2026 pour le déploiement complet)
- ⚠️ Succès conditionné à l'adhésion des managers et agents
- ⚠️ Aucune mention des moyens concrets alloués
- ⚠️ Pas d'indicateurs de suivi ou d'objectifs chiffrés

C'est un bon plan sur le papier, mais tout va dépendre de l'exécution et des moyens concrets alloués. Si les managers n'embarquent pas ou si c'est juste de la bureaucratie de plus, ça va finir dans un tiroir numérique.

Pour rappel on demande un accès élargi aux agents

- **L'employeur doit afficher un avis aisément accessible indiquant les modalités d'accès des agents au DUERP (article R. 4121-4 du code du travail).**
- **Dans un souci de transparence, il est possible de transmettre la mise à jour du DUERP aux représentants du personnel, voire à l'ensemble des agents concernés (agents particulièrement exposés) "**

✦ **NOTE SPÉCIALE : LES LYCÉES**

Pour les agents des lycées, ce sont les chefs d'établissement qui gèrent leur propre évaluation. La Région les accompagne mais ne porte pas la responsabilité.

Une délégation de responsabilité qui peut s'avérer... problématique en termes d'homogénéité.