



RENCONTRE DE LA PRÉVENTION

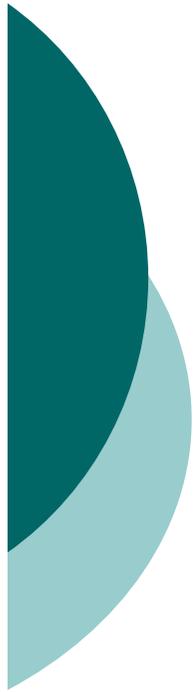
Présentation du contexte
réglementaire et technique en
matière de prévention des risques
psychosociaux (RPS)

Vendredi 19 juin 2015



SOMMAIRE DE LA PRESENTATION

1. De quoi parle-t-on?
2. Données de l'enquête SUMER
3. Historique des textes
4. Références documentaires de la fonction publique
5. Accord-cadre du 22 octobre 2013 et Circulaire du 25 juillet 2014



1. DE QUOI PARLE-T-ON?



Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

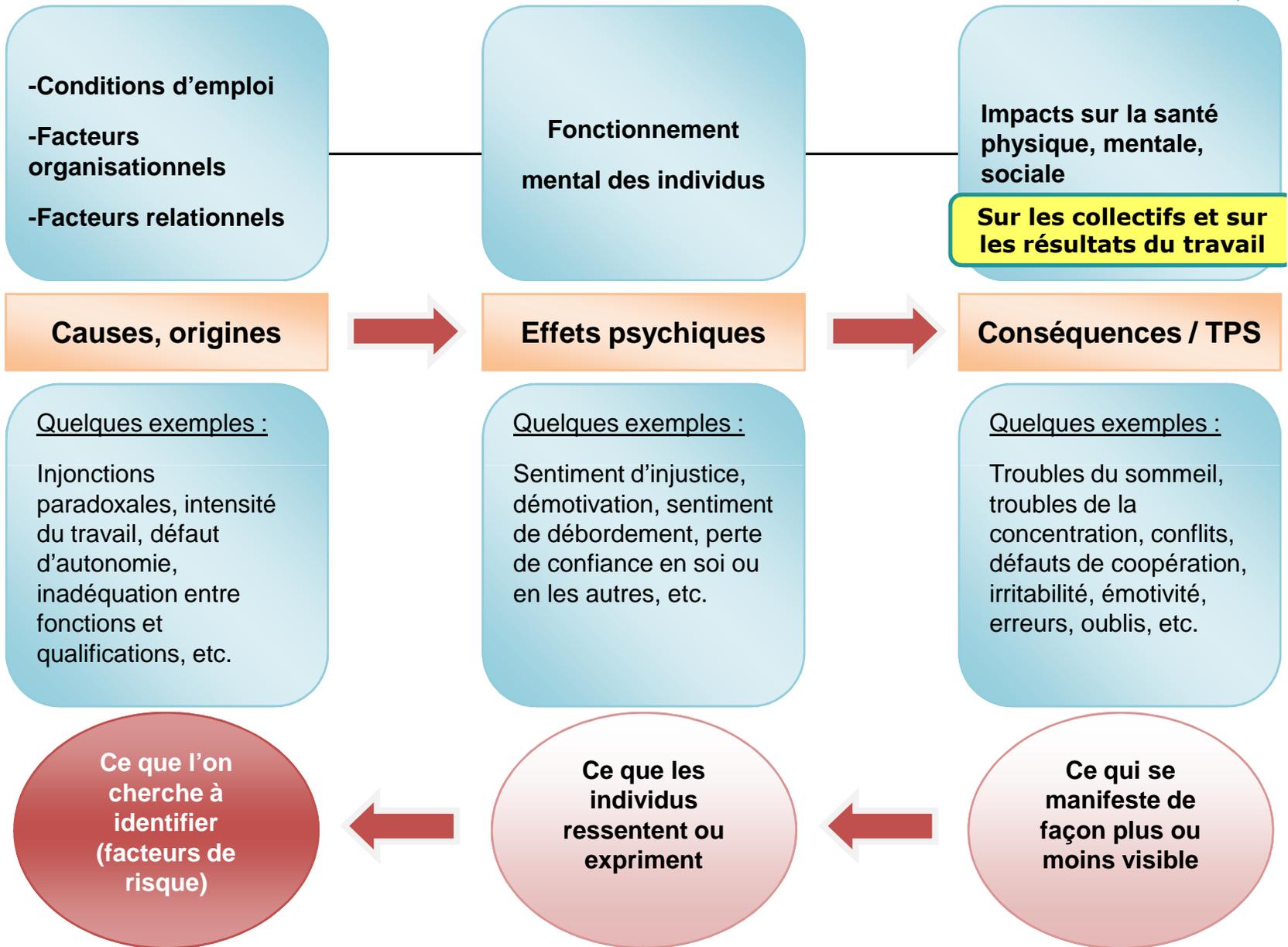
« Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les **conditions d'emploi, les **facteurs organisationnels** et **relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».**

Ce qui fait qu'un risque pour la santé est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine.

Source : Rapport Gollac - 11 avril 2011 - p.31
et référence dans le protocole d'accord RPS
de la fonction publique - p.5

Prévention primaire

Prévention tertiaire



Les Troubles Psycho-Sociaux (TPS)

- Manifestations plus ou moins visibles des RPS sur:

La santé

- Troubles physiques (TMS, troubles digestifs, cardiaques, etc.)
- Troubles émotionnels (irritabilité, angoisses, sensibilité, etc.)
- Troubles comportementaux (addictions, agressivité, repli, etc.)
- Troubles intellectuels (oublis, difficulté de décision, d'initiative, etc.)

Les collectifs de travail

- Relations dégradées
- Absence de coopérations, de communication
- Absence d'entraide, etc.

Les résultats du travail

- Insatisfaction du public
- Dépassement des délais
- Défauts de qualité
- Erreurs, etc.



Le stress

« Le stress est ressenti **lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences** »

Source: Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail

- Bon et mauvais stress?
 - C'est la chronicité qui est délétère

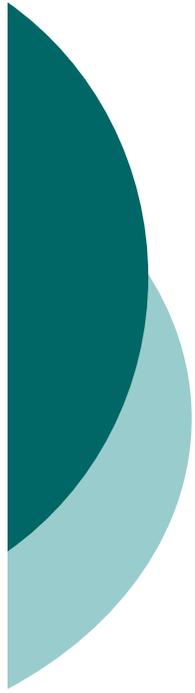
2. DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUMER



Quelques facteurs de RPS dans la fonction publique

- Relations au travail / Exigence émotionnelle
 - 86,8 % des agents ont un contact direct avec le public
 - 21,7 % victimes d'au moins 1 agression verbale par le public au cours des 12 derniers mois

- Exigences du travail / marges de manœuvre
 - 58,3 % doivent fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue
 - 52,8 % des agents ont un rythme de travail imposé par des demandes extérieures obligeant à une réponse immédiate
 - 32,6% des agents ne peuvent faire varier les délais fixés
 - 24 % des agents doivent changer de poste en cas d'urgence ou d'absence d'un collègue
 - 22 % des agents estiment ne pas avoir une formation suffisante et adaptée pour pouvoir effectuer correctement leur travail
 - 21% estiment ne pas avoir en général un nombre de collègues suffisant



3. HISTORIQUE DES TEXTES

Rappel du panorama des textes applicables et des connaissances scientifiques



Dir. cadre
12 juin
1989



Accord UE
stress
oct 2004



Accord UE
violences
harcèlement
avril 2007

..... xxx Rapports (assemblée nationale, CESE...)

Rapports
HIRES 2011

Plan Darcos
oct. 2009

Rapport
Lachmann
Fév. 2010

Rapport
Gollac
Avril 2011



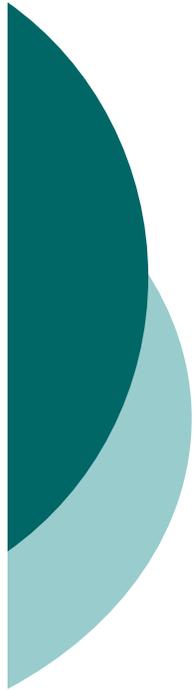
Loi janv. 2002
- Harcèlement moral
- Santé mentale

Accord cadre du 20
nov. 2009 : SST dans
les 3 FP (CHSCT, DU,
RPS)

Accord cadre du
22 octobre 2013:
prévention des RPS
dans les 3 FP

Loi 1991 Principes Prévention inscrits au CT
(livres 1 à 5 – partie IV s'appliquent à la FPT)
+ Décret DU en 2001

Instruction 1^{er}
Ministre
Circ. FPT 25/7/14
+ Outils DGAFP



4. RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Références documentaires

**RÉFORME DE L'ÉTAT
DÉCENTRALISATION
FONCTION PUBLIQUE**

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF À LA PRÉVENTION
DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

présenté par
Marylise Lebranchu
Ministre de la réforme de l'État,
de la Décentralisation et de la Fonction publique

Guide de 84 pages

**RÉFÉRENTIELS DE FORMATION
PORTANT SUR LA PRÉVENTION DES RPS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

ÉDITION 2014

Annexe de 10 pages

**La prévention
des risques psychosociaux
dans la fonction publique**

ÉDITION 2014

**Indicateurs de diagnostic
des risques psychosociaux**

LES ESSENTIELS

**Guide méthodologique d'aide
à l'identification, l'évaluation
et la prévention des RPS
dans la fonction publique**

ÉDITION 2014

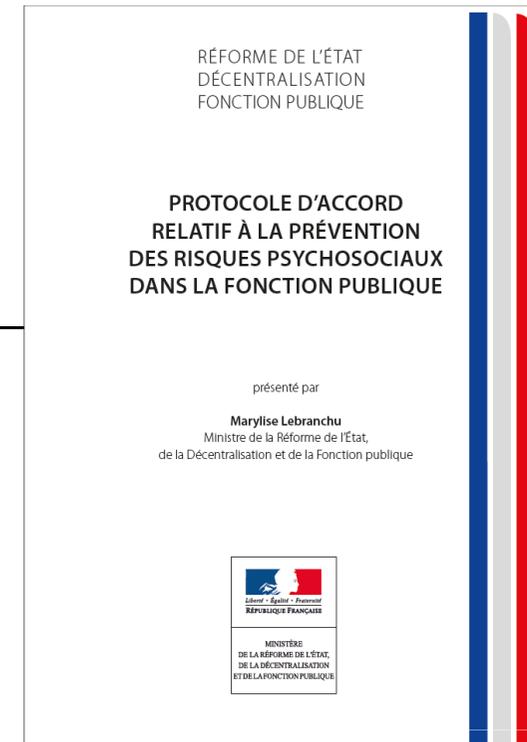
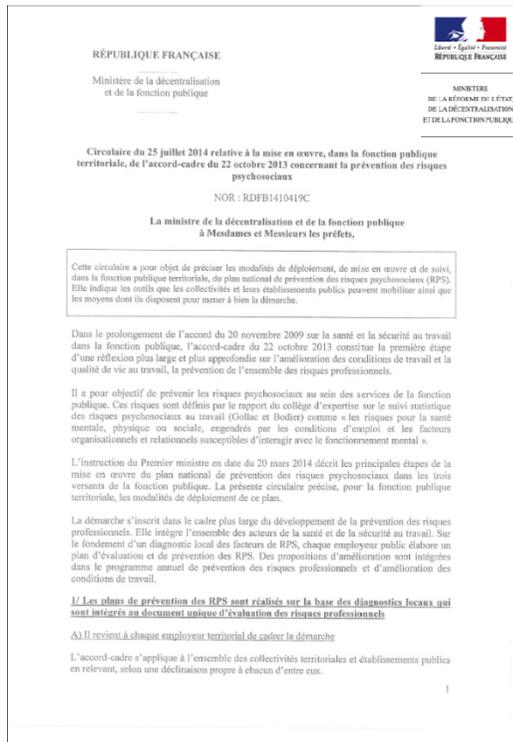
Accord cadre de 26 pages

Référentiel de 12 pages

Plaque de 4 pages

DGAFF
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COMPTABILITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

OUTILS DE LA GRH



5. ACCORD-CADRE RELATIF À LA PRÉVENTION DES RPS DANS LA FP 22 OCTOBRE 2013 ET CIRCULAIRE DU 25 JUILLET 2014



Accord-cadre et circulaire

- La circulaire explicite et apporte **des éléments concrets** permettant **l'application de l'accord cadre**.
- Objectif: Donner une **impulsion** en matière de prévention des RPS dans la Fonction Publique.
- **Engagements** des employeurs publics:
 - Supprimer ou réduire les **tensions** au travail et les **exigences émotionnelles**;
 - Redonner plus d'**autonomie** et de **marges de manœuvre**;
 - Favoriser le **dialogue** et les échanges sur le travail;
 - Veiller au respect des **règles professionnelles et déontologiques**



Accord-cadre et circulaire

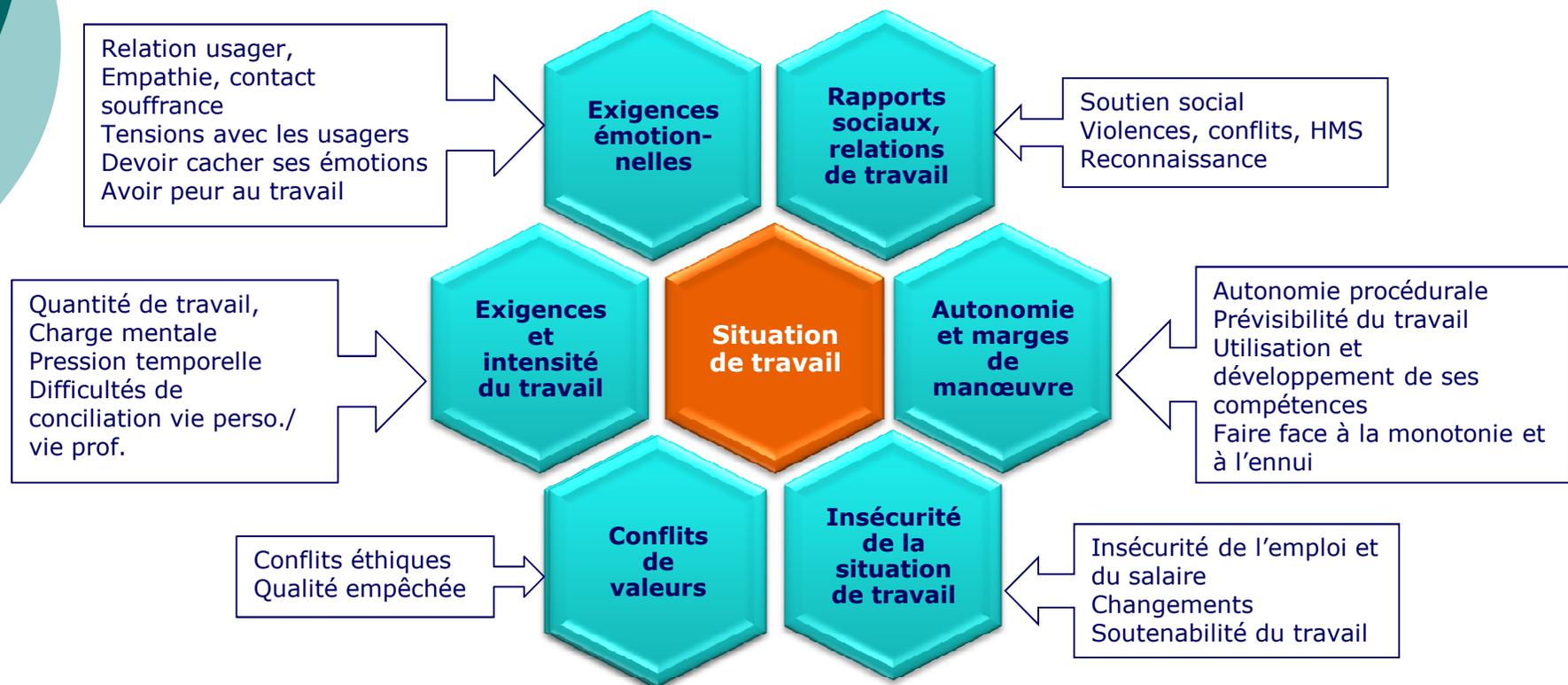
- Démarche du ressort de l'employeur public dès 2014 avec la mise en place de plans d'action au plus tard en 2015
- Nécessité d'une démarche intégrée
 - Consultation du CHSCT : Calendrier, modalités, priorités, plan de communication, outils...
 - Implication de toutes les parties prenantes : Préventeur, Médecin de prévention, Psychologue du travail, Membres du CHSCT, Agents,...
 - Actions dépassant largement la **Santé Sécurité au Travail** → **Qualité de vie au travail**
- Intégrer la prévention des RPS le plus en amont possible dans **toutes les fonctions** et les **actes de gestion** à tous les niveaux de responsabilités

Facteurs de risques définis par l'accord cadre...



- Définition de 6 facteurs de risque qu'il est nécessaire de prendre en compte lors du diagnostic:
 - les exigences et l'intensité du travail ;
 - les exigences émotionnelles ;
 - le manque d'autonomie et de marges de manœuvre ;
 - la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
 - les conflits de valeur ;
 - l'insécurité de la situation de travail.
- Des effets sur la **santé** (physique et psychique), sur les **collectifs** de travail (conflits) et sur les **résultats** du travail (satisfaction usager)

Les 6 familles facteurs de RPS





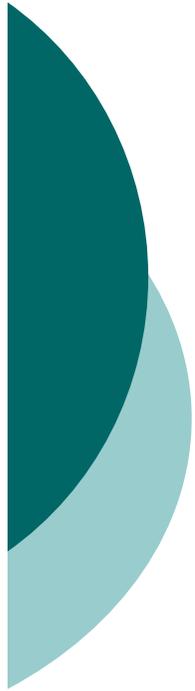
Etapes essentielles de la démarche décrite dans l'accord cadre et la circulaire

- Sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes
 - Membres du CHSCT
 - Encadrants
 - Conseiller de prévention et autres acteurs
 - Agents
- Etablir un plan de communication tout au long du projet
 - Association des agents à la démarche
 - Conforter le rôle de l'encadrement
- Mise en place d'un groupe projet
 - Employeur pilote et coordonne la démarche en relation avec le CHSCT
 - Mise en place d'un comité de pilotage et de comités techniques
- Réalisation d'un diagnostic
 - Prise en compte des facteurs de risque
 - Intégrant des indicateurs chiffrés
 - Prendre en compte le travail réel

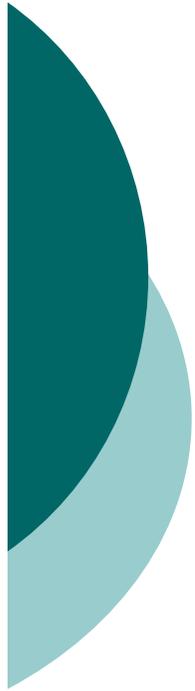


Etapes essentielles de la démarche décrite dans l'accord cadre et la circulaire

- Transposition dans le Document Unique
- Etablissement d'un plan d'action pluriannuel
 - Développer la prévention primaire au niveau de l'unité de travail de façon collective
 - Dispositif d'information, d'appui et d'échange spécifique à la prévention des RPS
 - Soumis à l'avis du CHSCT
 - Constitue un des volets du programme annuel de prévention
 - Intégré au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, sécurité et des conditions de travail
- Mise en œuvre des actions de prévention
- Evaluation des mesures
 - Etablir des indicateurs de suivi



**MERCI DE VOTRE
ATTENTION...**



QUELQUES ÉLÉMENTS DE MÉTHODE



Les 3 contextes possibles d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux



Source : Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique – DGAFP mars 2014



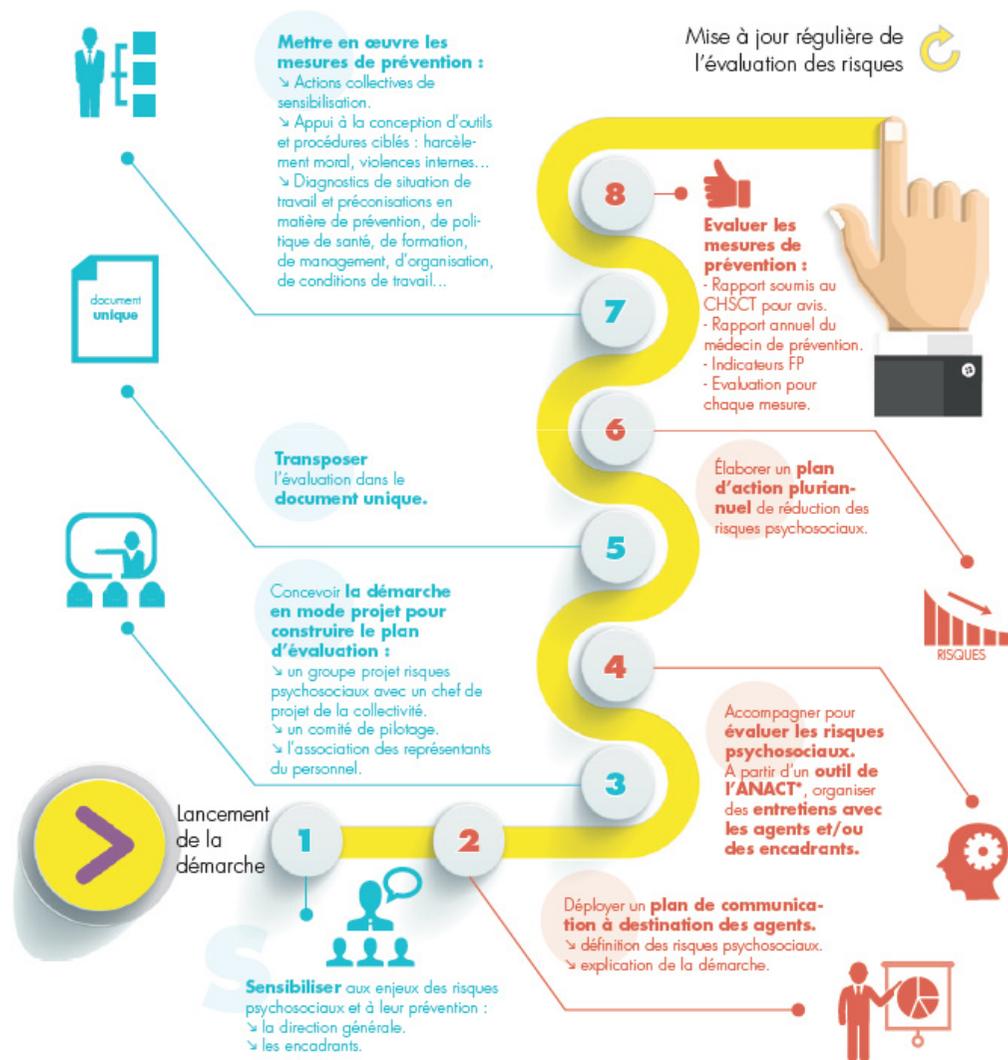
Quelques exemples de projets

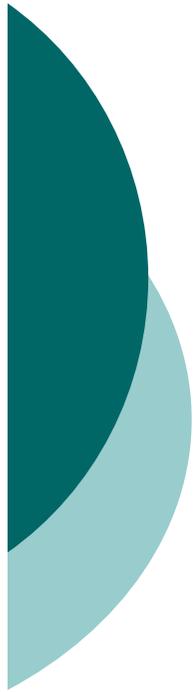
- Protocole de gestion des urgences
- Protocole d'analyse des situations de violence externe
- Analyse d'impact des changements organisationnels
- Démarche d'évaluation à froid
- Informations sur le harcèlement (sensibilisations, affichages)

Prévenir les risques psychosociaux

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux, décliné dans la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la FPT, rend obligatoire pour les employeurs territoriaux la mise en place d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux comprenant deux volets : un diagnostic à intégrer au document unique, et un plan de prévention comportant différentes mesures pour réduire les risques.

Afin de vous accompagner dans la mise en place de cette démarche, la direction de la santé et de l'action sociale du CIG a conçu une mission d'appui au déploiement de ces plans d'évaluations et de prévention.





ANNEXE

SOMMAIRES DES TEXTES



Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la FP

Chapitre introductif. Prévenir les risques psychosociaux (RPS) : définitions, enjeux et responsabilité

- Le coût humain et financier de l'absence de politiques de prévention
- Rappel de la responsabilité de l'employeur et des principes généraux de prévention
- Les acteurs mobilisables
- Clarification des notions : de quoi parle-t-on ?
- Une mise en œuvre de démarches de prévention des RPS dans des contextes variés

Partie 1. Le diagnostic : identifier les facteurs de risques et évaluer les niveaux de risques

- Les six dimensions d'analyse des RPS
- Le déroulement d'un diagnostic concerté
 - Étape 1. Préparer le diagnostic et établir les indicateurs
 - Étape 2. Réaliser les investigations. Le choix des méthodes
 - Étape 3. Exploiter les informations recueillies
 - Étape 4. Restituer le diagnostic



Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la FP

Partie 2. Mise en place de politiques de prévention et de plans d'actions

- Les trois formes de prévention
- L'élaboration du plan d'actions
- Le processus de choix des actions de prévention
- La communication d'accompagnement de la démarche de prévention
- L'évaluation du plan d'actions

Annexes - Fiches techniques

- n° 1 : Le rôle central du CHSCT
- n° 2 : Les acteurs de la prévention
- n° 3 : Les différentes formules de « groupe de travail »
- n° 4 : Modèle de lettre pour informer d'une démarche de diagnostic
- n° 5 : Les indicateurs retenus par le collège d'expertise (INSEE / M. Gollac)
- n° 6 : Exemple de questionnaire
- n° 7 : Calcul et interprétation des indicateurs synthétiques
- n° 8 : Exemples de leviers d'action en matière de prévention
- n° 9 : Méthode et exemples de fiches de suivi d'un plan d'actions
- n° 10 : Intégrer les RPS dans le document unique (méthode et exemples)
- n° 11 : Faire face à une situation de crise

Référentiel de formation portant sur la prévention des RPS dans la FP

Thèmes de formation	Durée indicative	Public
Thème n° 1 : Sensibilisation : « Que sont les RPS ? » Posture : de quoi je parle et à qui je m'adresse ?	1 jour	Tout agent
Thème n° 2 : « Agir ensemble pour la prévention et le traitement des RPS » Posture : j'agis avec qui et comment ?	3 jours	Equipe projet : Encadrants de proximité, cadres supérieurs, cadres dirigeants, acteurs de prévention, personnel médical, membres des instances représentatives (CHSCT), DRH
Thème n° 3 : « Partage et échange de pratiques dans la durée (réseau, club prof, communauté de pratiques) » Posture : j'analyse les situations rencontrées avec mes pairs et partenaires	Environ 4 fois par an pendant une durée de 2 ans	Membres des équipes projet.
Thème n° 4 : Le rôle de l'encadrement dans la prévention des RPS	1,5 jour	Managers de proximité Cadres supérieurs Cadres dirigeants

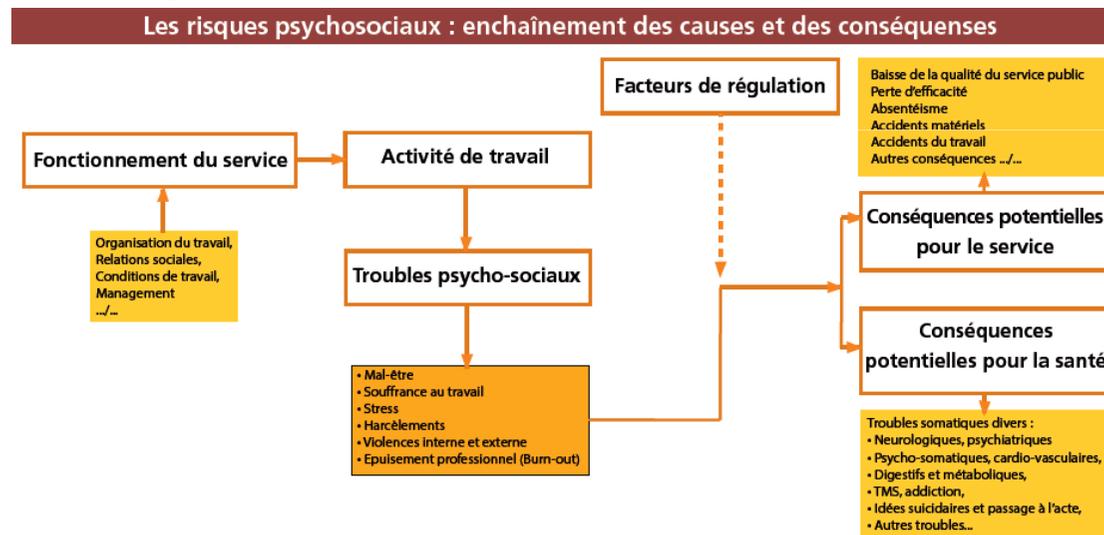


Indicateurs de diagnostic des RPS

- 4 destinés à être suivis au niveau national
 - Taux d'absentéisme pour raisons de santé
 - Taux de rotation des agents
 - Taux de visite sur demande au médecin de prévention
 - Nombre d'actes de violence physique envers le personnel
- Partie 1 : indicateurs de perception, de vécu ou de fonctionnement, classés selon les six dimensions de Gollac
- Partie 2 : indicateurs de santé au travail

La prévention des RPS dans la FP (plaquette)

- Qu'est ce qu'un risque professionnel ?
- Qu'est ce qu'un risque psychosocial ?
- Quels enjeux ?



- Quelles actions de prévention mettre en place ?
- Quels acteurs solliciter ?
- En cas de difficulté, comment agir ?