

# Projet

## Accord sur la prévention des risques psychosociaux au sein des ministères économiques et financiers

-o -o -o -

Les ministères économiques et financiers (MEF) ont développé depuis plusieurs années une politique ambitieuse en matière de santé et sécurité. Ils ont défini, avec les organisations syndicales, un ensemble d'actions et de procédures visant à prévenir les risques professionnels et protéger la santé des personnels, la santé se définissant comme un « *état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité<sup>1</sup>* ». Des moyens financiers et humains importants y ont été associés, qui ont notamment permis la constitution de réseaux d'acteurs spécialisés (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, assistantes de service social) répartis sur tout le territoire.

Un plan ministériel pluriannuel santé, sécurité et conditions de travail a couvert la période 2012-2014. Le bilan de sa mise en œuvre a été présenté en CHSCT (*prévu le 17 mars 2015*).

Cette politique ministérielle s'inscrit dans le cadre de l'obligation de résultat que doit respecter l'employeur en matière de santé et de sécurité qui incombe à tous les employeurs, y compris publics et doit les conduire à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »<sup>2</sup>.

Par ailleurs, le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013 fournit l'occasion d'une nouvelle étape au sein des MEF en ce qui concerne la prévention des RPS. Ce nouvel engagement doit se traduire par la mise en œuvre le plus en amont possible de mesures de prévention des risques psychosociaux agissant à la source sur les situations collectives.

C'est dans ce contexte et dans cet esprit que s'inscrit le présent protocole d'accord. Il est à la fois une déclinaison de l'accord fonction publique de 2013, une prolongation des actions déjà menées et une nouvelle étape dans le renforcement de la prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>1</sup> Définition de l'Organisation Mondiale de la Santé reprise dans le protocole d'accord relatif prévention des RPS dans la fonction publique d'octobre 2013.

<sup>2</sup> Extrait de l'article L.4121-1 du code du travail, applicable à la fonction publique, cité en annexe de la circulaire du Premier Ministre n°5705/SG du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan nationale d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

Les risques psychosociaux se définissent comme « *les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »<sup>3</sup>. Les expositions aux risques psychosociaux comportent six dimensions<sup>4</sup> :

- les exigences et l'intensité de travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- le manque d'autonomie et les marges de manœuvres ;
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail ;
- les conflits de valeur ;
- l'insécurité de la situation de travail.

La réalisation des risques psychosociaux est à l'origine de troubles psychosociaux sur les plans psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave. Dans les services concernés, ces troubles peuvent se traduire par la démotivation, un absentéisme accru, des conflits interpersonnels...

L'objet de ce protocole d'accord porte exclusivement sur la prévention primaire des RPS, dans le respect des principes de prévention applicables à tous les employeurs et de leur ordre de priorité<sup>5</sup> :

1. *Eviter les risques ;*
2. *Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1 (du code du travail) ;*
8. *Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

---

<sup>3</sup> Définition issue du rapport du collège d'expertise présidé par Michel GOLLAC et reprise par le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique.

<sup>4</sup> Ces six dimensions ont été définies par le collège d'expertise précité. Reprises dans le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique et dans le guide méthodologique qui y est annexé, elles font aujourd'hui l'objet d'un large consensus.

<sup>5</sup> Principes issus de l'art. L.4121-2 du Code du travail, applicables à la fonction publique, cités dans l'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique.

A ce titre, le présent accord ne comporte pas de mesures de traitement des troubles psychosociaux. Ces dernières n'en restent pas moins nécessaires et figurent, avec les autres actions programmées en santé sécurité et conditions de travail (notamment en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques et de l'exposition à des substances cancérigènes, mutagène ou repro-toxiques), dans le plan ministériel pluriannuel 2015-2018 (*contenu de ce plan concerté au premier semestre 2015*).

Les conditions de travail sont évoquées à plusieurs reprises. Sont notamment inclus dans la notion de conditions de travail : « *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), l'environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration), l'aménagement des postes de travail et de leur adaptation à l'homme, de la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux de travail et de leurs annexes, la durée et des horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté), les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail* »<sup>6</sup>.

Les 22 mesures sont regroupées sur six axes :

1. Mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, à réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ;
2. Développer l'autonomie et les marges de manœuvre des agents et notamment des cadres ;
3. Favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives du personnel les moyens de leur action ;
4. La formation à la prévention des RPS et la diffusion d'une culture de prévention des risques professionnels ;
5. Le renforcement et l'accompagnement des réseaux d'acteurs de prévention ;
6. Evaluation et suivi de la mise en œuvre du présent accord.

### **Axe 1 – Mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, à réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents**

Multifactoriels, les risques psychosociaux nécessitent, pour leur prévention, une démarche intégrée le plus en amont possible de la prise de décision et tout particulièrement pour ce qui concerne les projets ayant une incidence sur les conditions de travail notamment toute évolution importante concernant les métiers, les organisations ou les modes opératoires.

La prévention des risques psychosociaux est une œuvre nécessairement collective, au-delà des acteurs spécialisés, elle implique les chefs de service, les gestionnaires des ressources humaines, les représentants des personnels et les agents eux-mêmes.

---

<sup>6</sup> Citation de la circulaire du 9 août 2011 en application des dispositions du décret n°82-453 modifié

La politique de santé sécurité doit être partagée par tous aussi bien quant à ses ambitions que s’agissant du diagnostic sur l’état des services et de l’organisation du travail.

### Axe 1-1 Mise en œuvre de plans annuels de prévention des RPS

Les MEF se sont engagés dans la mise en œuvre de documents uniques d’évaluation des risques professionnels (DUERP) et de programmes annuels de prévention (PAP) intégrant les risques psychosociaux dès 2008.

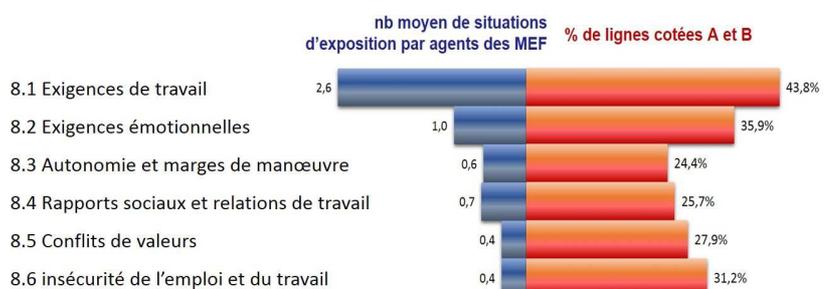
En concertation avec le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ministériel, une nouvelle étape a été franchie en 2012 avec l’adoption d’une nouvelle approche des risques psychosociaux dépassant une vision des risques psychosociaux centrée sur les troubles qu’ils peuvent générer afin de s’engager dans une démarche de prévention primaire, combattant les RPS à la source par l’amélioration des situations de travail à risque.

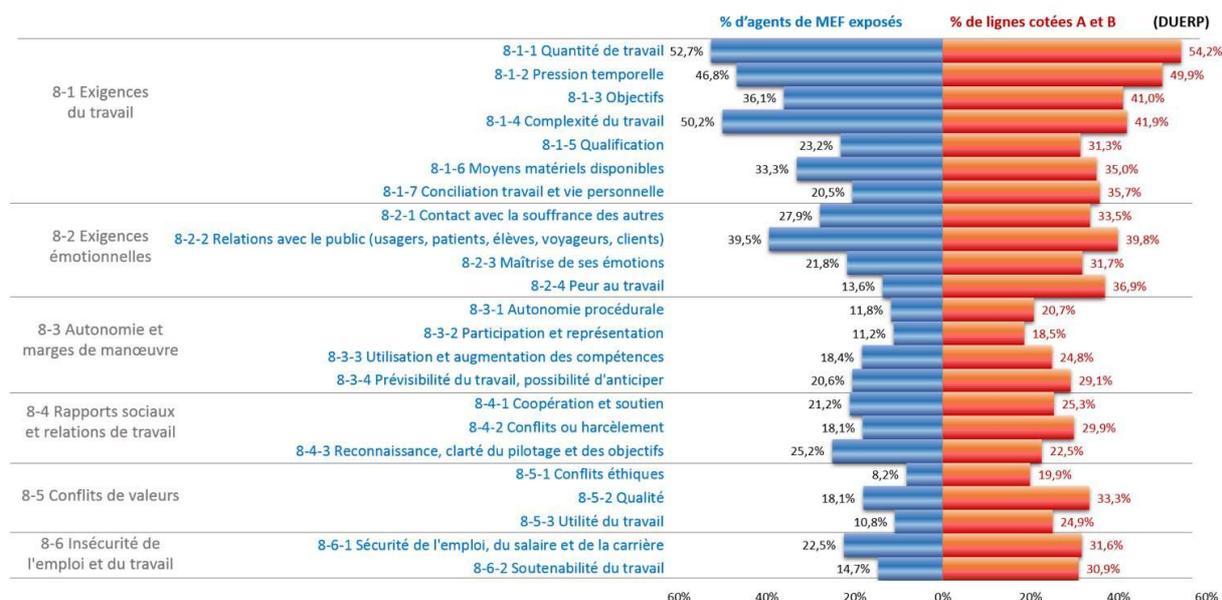
Cette démarche ministérielle d’évaluation et de prévention des risques psychosociaux s’est inspirée des outils méthodologiques concertés dans le cadre du dialogue social autour du protocole d’accord d’octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Les MEF ont ainsi été parmi les premiers à avoir développé une approche des RPS par les situations d’exposition sur la base d’une démarche participative associant l’ensemble des agents.

Grâce à cette nouvelle démarche, et avec l’appui d’une application ministérielle dédiée à la réalisation des DUERP et des PAP, les campagnes annuelles d’évaluation et de prévention des risques professionnels fournissent désormais un diagnostic de la situation en matière de risques psychosociaux. Le bilan ministériel de la campagne 2013-2014 a comporté un volet dédié aux risques psychosociaux retraçant les expositions, leurs cotations et la typologie des mesures de prévention figurant dans les programmes annuels de prévention (*lien intranet à ajouter*).

Même si ce bilan fait apparaître l’impérieuse nécessité d’une analyse locale des situations d’exposition s’appuyant sur le descriptif des situations de travail réel pour élaborer des actions de prévention pertinentes, la synthèse ministérielle des expositions aux risques psychosociaux permet de mettre en exergue les principales expositions des agents des MEF aux RPS et le niveau de cotation de ces risques résultant de la campagne annuelle 2013-2014.

En moyenne, on relève près de 20 situations d’exposition à des risques professionnels par agent, dont 6 situations d’exposition aux RPS.





En termes de prévention des RPS, il ressort de la campagne annuelle d'évaluation et de prévention des risques professionnels 2013-2014 les éléments suivants :

- La surreprésentation des RPS dans les PAP traduit la priorité qui leur a été accordée par les chefs de services ;
- 58% des mesures de prévention des RPS sont des mesures organisationnelles (35% pour l'ensemble des risques) ;
- dans le détail, on constate que les mesures organisationnelles représentent 62 à 67% des actions de prévention à la seule exception des exigences émotionnelles pour lesquelles les mesures organisationnelles ne représentent que 31%, avec 54% de mesures humaines.

Au vu de ce premier bilan et afin de poursuivre la mise en œuvre de l'accord de prévention des RPS dans la fonction publique de 2013, la démarche engagée dans les MEF en matière d'intégration des RPS dans les DUERP et les PAP mérite d'être encore approfondie et améliorée par la réalisation de plusieurs mesures.

### Mesure 1 – Mieux identifier, au sein du DUERP et du PAP, le diagnostic RPS et le plan de prévention associé

La prévention des RPS doit faire l'objet d'une partie spécifique et bien identifiée dans les programmes annuels de prévention et les documents uniques d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Un document type de présentation et d'analyse des DUERP et des PAP et de leur partie consacrée à la prévention des RPS, sera élaboré en concertation avec le CHSCT ministériel. Sa réalisation sera, à moyen terme, facilitée par la création d'un infocentre permettant de réaliser les graphiques et synthèses prévus.

## **Mesure 2 – Expression des personnels : faire de la démarche participative dans le cadre du DUERP et du PAP un temps fort du débat managérial de proximité avec les agents sur leur métier et leurs conditions de travail**

Le caractère participatif de l'élaboration des DUERP et des PAP doit être l'occasion de faire participer les agents à la réflexion sur leurs situations de travail et sur l'organisation du travail.

La sollicitation de l'ensemble des agents intervient désormais tous les deux ans afin de permettre une complète mise en œuvre de la démarche qui doit se traduire par des réunions organisées par les cadres de proximité. Ces réunions, qui peuvent aussi être organisées par unité de travail, doivent devenir de véritables espaces collectifs de débat autour du travail, ses conditions d'exercice et ses enjeux (règles métier, procédures, sens de l'activité, qualité, objectifs, normes de travail, écarts entre travail prescrit et travail réel...) afin de partager les difficultés et les solutions (comment chacun agit dans la situation décrite ?) et de construire des propositions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Le débat collectif est donc essentiel et ne peut être remplacé par une consultation des agents via seulement un questionnaire qui permet uniquement de préparer la réunion-débat.

Dans le cadre de la démarche participative DUERP-PAP, la présence et l'engagement de l'encadrement de proximité dans ces réunions sont une des conditions de la réaffirmation de leur fonction de régulation et permet de verser au débat des réponses de premier niveau ou de relayer les sujets à un niveau supérieur via la description des situations de travail et la proposition de mesures de prévention. De manière similaire, des réunions des cadres de proximité peuvent être programmées, en tant que de besoin, pour permettre à la fois de mettre en commun le produit des réunions avec les agents et de traiter les problématiques spécifiques de l'encadrement de proximité.

Ces évolutions doivent s'articuler avec la réflexion sur le rôle de l'encadrement afin notamment de libérer le temps nécessaire et de restaurer des marges de manœuvre. Une formation des cadres de proximité sera élaborée dans le cadre de la filière ministérielle de formation SSCT et proposée aux directions générales. Du côté des agents, la documentation fournie et les modules de sensibilisation à la prévention des risques professionnels devront les aider à formuler les difficultés rencontrées en termes de processus de travail sans connotation de nature personnelle.

En aval du dispositif, il est important que le chef de service et les cadres de proximité, chacun à leur niveau, explicitent les choix effectués dans le PAP (mesures retenues et non retenues, éléments remontés à l'administration centrale...) et communiquent par la suite autour d'un bilan de la réalisation du PAP.

## **Mesure 3 – Fournir un appui aux chefs de service et aux assistants de prévention dans la définition de mesures de prévention des RPS**

### **▪ Appui à l'identification des actions de prévention des RPS**

Un cahier des charges type, inspiré de la démarche de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de travail (ANACT), sera diffusé au cours du premier semestre 2015 pour des prestations visant à l'analyse des situations d'exposition décrites dans le DUERP et à l'élaboration de mesures de prévention adaptées. Ces études pourront être financées ou cofinancées par les CHSCT.

▪ **Formation spécifique pour les chefs de service, les responsables des ressources humaines et les assistants de prévention.**

Une formation spécifique à l'analyse des situations d'exposition et à la définition de mesures de prévention sera intégrée dans les formations RPS de la filière ministérielle de formation en santé, sécurité et conditions de travail. Egalement inspirée de la démarche de l'ANACT, elle sera en priorité dispensée aux chefs de services, responsables RH et assistants de prévention.

**Mesure 4 – Mieux partager le diagnostic et les mesures de prévention des RPS dans le cadre du dialogue social**

- Les échanges en CHSCT sur les DUERP et les PAP doivent être précédés d'un bilan de la réalisation du PAP précédent.
- Le dialogue social doit intervenir en amont de la signature du DUERP et avoir pour objectif de parvenir à un diagnostic partagé sur les risques psychosociaux et leur cotation, même si, au final, le contenu du DUERP relève du chef de service signataire qui engage sa responsabilité, y compris pénale.
- Les débats sur les PAP doivent devenir des moments d'échange privilégiés entre les employeurs et les organisations syndicales.
- Dans ce cadre, les CHSCT peuvent proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention et l'administration doit répondre à ces propositions (au plus tard dans un délai de deux mois).
- L'avis motivé des CHSCT sur les PAP doit être systématiquement sollicité. Cet avis motivé prend la forme d'une résolution dont l'adoption, à la majorité des représentants des personnels, permet d'exprimer le point de vue collectif du CHSCT sur la politique de prévention.
- Un cadre d'analyse sera concerté en CHSCT ministériel sur le diagnostic et la prévention des RPS dans les DUERP et les PAP (document type évoqué en mesure 1) et sera prolongé par les formations différenciées selon les publics (membres de CHSCT, signataires de DUERP-PAP et assistants de prévention).

**Mesure 5 – Renforcer l'implication de l'encadrement supérieur dans la prévention des risques notamment psychosociaux**

L'évaluation et la prévention des risques, notamment les RPS, sera prise en compte dans les objectifs des chefs de services signataires des DUERP et des PAP.

Il est de la responsabilité des directeurs d'administration centrale et des chefs de services déconcentrés de veiller à la réalisation des DUERP et des PAP, à leur présentation en CHSCT, ainsi qu'à la réalisation des actions prévues dans les PAP.

L'intégration de cette obligation dans leur évaluation marque la priorité politique, réaffirmée par les ministres, accordée à la prévention des RPS et, plus largement, à la santé et aux conditions de travail des agents.

## **Axe 1-2. Intégrer dans la prise de décision les conséquences sur les conditions de travail et son organisation**

Les projets doivent prendre en compte les conditions de travail des agents concernés. Pour cela, il convient de travailler dès l'origine de ces projets avec les personnels et leurs représentants, notamment sur :

- les évolutions des métiers, des organisations ou des modes opératoires,
- la construction ou l'aménagement de locaux,
- les modes de gestion,
- les réorganisations et restructurations de services,
- l'évolution substantielle des missions,
- les nouvelles applications informatiques...

### **Mesure 6 – Mieux prendre en compte la dimension des conditions de travail et la prévention des RPS dans les projets**

Une réflexion ministérielle sera engagée avec les directions générales et les représentants des personnels en CHSCT M en vue d'élaborer un document méthodologique directif sur la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet destiné à être diffusé ensuite dans les services.

### **Mesure 7 – Développer les compétences en conduite de projet**

Une offre de formation sera prévue pour les managers afin de leur permettre de prendre en compte les nouvelles exigences dans la conduite de projet.

Elle permettra de renforcer les compétences de conduites de projet en y intégrant la prévention des risques professionnels au travers notamment de l'anticipation et du traitement des incidences sur les conditions de travail, des études pouvant être entreprises pour mieux anticiper les changements et les risques afférents, de la nécessaire association des agents concernés qui disposent d'une connaissance fine des métiers et du fonctionnement des services, des modalités du dialogue social, de l'accompagnement des acteurs, de l'utilité de tests à petite échelle avant généralisation...

Les compétences comportementales clés pour gérer des projets seront également traitées : l'écoute, la prise de parole, le rôle du cadre en charge du changement (animateur d'innovation, d'une dynamique collective, « coach » des agents...).

### **Mesure 8 – Développer, avec le concours du CHSCT ministériel, des études sur certains grands projets ministériels ou des directions générales**

Pour certains grands projets, l'analyse des conséquences que les évolutions envisagées pourraient avoir sur les conditions de travail et les risques psychosociaux nécessite de s'appuyer sur des ressources externes. L'étude interviendra systématiquement en amont de la décision et de la mise en œuvre et parfois à plusieurs stades du projet (des prémisses à la formalisation).

Pour informer le CHSCT ministériel, les directions générales communiqueront, au moins une fois par an, une liste des grands projets envisagés qui pourraient faire, en amont de la décision et de la mise en œuvre, l'objet d'études financées par les crédits du CHSCT M.

Le financement de cette mesure se traduit par une augmentation de 1 M€ par an du budget alloué au CHSCT M.

### **Mesure 9 – Favoriser le dialogue social sur les conditions de travail dans le cadre des projets**

Afin de placer les instances de dialogue social en capacité d'apprécier les conséquences sur les conditions de travail des agents de la mise en œuvre des projets, un premier modèle de « fiche d'impact en matière de conditions de travail » a été mis à la disposition des directions. Il permet de mesurer le plus en amont possible les conséquences des projets de réorganisation sur la santé ainsi que sur les conditions de travail des personnels concernés. Cette fiche d'impact permet également d'informer les membres des comités techniques concernés. Le bilan de la mise en place des fiches d'impacts et des autres démarches mises en œuvre dans les directions pour préparer les projets sera débattu en CHSCT ministériel afin notamment d'identifier des évolutions, notamment en termes de contenu.

Pour l'avenir, la fiche d'impact pourrait notamment mentionner une description de l'opération envisagée, le nombre de personnes concernées par l'évolution, leur localisation, leur catégorie, leur métier, la nature de l'impact, les éventuelles répercussions sur les autres services, les changements d'organisation voire d'outils, notamment informatiques. L'étude doit également présenter les solutions envisagées en cas d'évolution de missions (formation notamment) et les modalités d'information des personnels et de la conduite du projet. La fiche d'impact devra prendre en compte les éventuelles modifications des risques professionnels auxquels seront soumis les agents du fait de l'évolution des services.

### **Axe 2 – Développer l'autonomie et les marges de manœuvre des agents et notamment des cadres**

Les agents en position d'encadrement, à tous les niveaux hiérarchiques, cadres supérieurs, cadres intermédiaires ou cadres de proximité, jouent un rôle central dans la prévention des RPS et peuvent y être eux-mêmes exposés.

### **Mesure 10 – Réflexion sur les rôles, la place, les moyens et l'accompagnement de l'encadrement**

Une réflexion sera menée avec les directions générales sur le rôle de l'encadrement et la modification des pratiques. Elle contribuera notamment à la construction des objectifs et thèmes des formations pour les cadres et à la définition, en tant que de besoin de formations spécifiques centrées sur le développement de compétences comportementales clés. L'objectif de cette réflexion est de définir les modalités permettant de conforter et renforcer le rôle de l'encadrement, afin qu'il puisse assurer efficacement sa mission de soutien des équipes, notamment en accordant aux encadrants une plus grande latitude dans leurs champs de compétence.

Des moyens d'animation et d'organisation des équipes visant à prévenir les RPS seront également envisagés dans le cadre de cette réflexion en relation avec le CHSCT M et le CT M.

Les orientations de cette réflexion sont celles retenues dans l'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique :

- donner à l'encadrant des marges de manœuvre et de décision pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ;
- permettre aux encadrants de formaliser et de faire remonter au niveau supérieur les réalités du travail et les difficultés des équipes à mettre en œuvre les décisions ;
- mettre à leur disposition des moyens d'accompagnement lorsqu'ils sont en difficulté ou face à des agents en difficulté.

### **Mesure 11 – Formation RH pour tous les primoaccédants à des fonctions d'encadrement**

Afin de mieux préparer les agents en position d'encadrement, la formation RH des primoaccédants à des fonctions d'encadrement sera revue pour y intégrer le produit des réflexions prévues à la mesure 10 ainsi que la prise en compte de la prévention des risques professionnels, notamment les RPS.

Les formations en cours de carrière pour les encadrants déjà en fonction feront l'objet d'une priorisation leur permettant d'intégrer les évolutions de leur rôle.

### **Mesure 12 – Intégration dans les mesures de prévention des RPS d'actions portant sur les évolutions du rôle de l'encadrement et sur les marges de manœuvre**

Dans le cadre de la recherche d'actions de prévention des RPS destinées à figurer dans les PAP, l'évolution des pratiques en matière d'encadrement devra être étudiée (clarification des missions des agents, marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités...). Cette exigence d'attention particulière au rôle de l'encadrement dans les mesures de prévention sera intégrée dans les référentiels (fiche de risque RPS, formations à l'élaboration de mesures de prévention des RPS prévues par la mesure 3).

### **Mesure 13 – Création d'espaces de discussion au niveau des encadrants eux-mêmes pour échanger sur leurs pratiques professionnelles**

Dans le cadre de la démarche participative d'évaluation et de prévention des risques (mesure 2) comme dans la participation des personnels à la réflexion sur leurs situations de travail et sur l'organisation du travail (mesure 15), des espaces spécifiques aux encadrants pourront être organisés.

### Axe 3 - Favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives du personnel les moyens de leur action

#### Mesure 14 – Démarche participative et dialogue social directionnel sur les métiers

Les synthèses produites après la clôture de la campagne annuelle d'évaluation et de prévention des risques, notamment celles concernant les situations d'exposition aux RPS (% d'agents exposés/% de cotations A et B), pourront être utilisées pour enrichir le dialogue social directionnel au niveau national sur les métiers, les unités de travail ou tout regroupement pertinent. La mise en œuvre de cette mesure nécessitera un délai car elle suppose de disposer de l'infocentre et du nombre d'agents concernés par chaque unité de travail.

#### Mesure 15 – Participation des personnels à la réflexion sur leurs situations de travail et l'organisation du travail

En application de la mesure 2, les agents sont sollicités tous les deux ans dans le cadre de la démarche participative pour le recensement, l'évaluation et la prévention des risques.

Par ailleurs, chaque direction générale mettra en place des dispositifs permettant l'expression des agents qui feront l'objet d'une concertation ministérielle (directions générales et fédérations ministérielles) en vue d'élaborer un cadre général. La mise en œuvre de ces dispositifs ne serait pas systématique mais interviendrait dans des conditions à préciser. Les CHSCT pourront proposer leur tenue. En application de la mesure 13, des dispositifs spécifiques aux encadrants sont par ailleurs prévus.

#### Mesure 16 – Les moyens des CHSCT

- Pour mémoire, **les CHSCT des MEF disposent d'un budget** mis à la disposition de leurs présidents. Sans équivalent dans le secteur privé ou public, ce dispositif représente en 2015 au niveau ministériel un budget initial de 18,5 millions d'euros. Ces crédits sont utilisés, après avis des CHSCT, à des actions de prévention des risques professionnels et contribuent au financement des mesures prévues dans les PAP. Ils peuvent notamment financer ou cofinancer des études ergonomiques dans le cadre des projets ou des études d'accompagnement des directions dans la définition de mesures de prévention des RPS (cf. mesure 3) ainsi que des formations à la prévention des RPS.

▪ **La formation des membres de CHSCT**

- Conformément aux nouvelles dispositions du décret n°82-453 issues de l'annexe 1 au protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique, la formation des membres de CHSCT se compose désormais, par mandat, de :
  - 3 jours dispensés par l'administration
  - 2 jours financés par l'administration avec liberté du choix du centre de formation (mesure dont la mise en œuvre nécessite une modification législative à venir).

- L'accord relatif à la prévention des RPS prévoit que les membres de CHSCT bénéficieront de 2 journées de formation spécifiquement dédiées à la prévention des RPS en 2014 ou en 2015, dont au moins une journée en 2014.

Une journée de formation des membres de CHSCT a été consacrée à la prévention des RPS en 2014 dans le cadre des 5 jours de formation du précédent mandat.

- Il reste donc cinq jours de formation à dispenser pendant la durée du mandat 2015-2018. Les objectifs et thèmes de ces formations seront débattus en CHSCT ministériel, ainsi que les modalités d'organisation.

▪ **Pérennisation des deux jours de formation des membres de CHSCT à la prévention des RPS**  
*(mesure ministérielle)*

Dans le cadre du présent accord, les deux journées de formation des membres de CHSCT à la prévention des RPS sont pérennisées et seront renouvelés à chaque mandat.

- La modification du décret de 1982 et une circulaire DGAFP sont intervenus en application de l'annexe 1 du protocole d'accord de prévention des RPS dans la fonction publique qui a fait évoluer les **droits syndicaux des membres de CHSCT**. Les MEF disposant d'un système dérogatoire, une concertation ministérielle interviendra en 2015 sur le thème des droits syndicaux des membres de CHSCT.

## **Axe 4 – La formation à la prévention des RPS et la diffusion d'une culture de prévention des risques professionnels**

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels.

### **Mesure 17 – développement des formations à la prévention des RPS dans le cadre de la filière ministérielle de formation SSCT**

- Le développement d'une politique de formation en matière de santé sécurité au travail est un engagement important du plan santé, sécurité et conditions de travail 2015-2018. Cet engagement se concrétisera par la création d'une filière ministérielle de formation en santé et sécurité au travail concernant tous les agents.

Ce travail, réalisé en lien avec l'IGPDE et les directions, en s'appuyant notamment sur les modules existants, permettra d'intégrer dans les cursus de formation initiale et continue les éléments nécessaires à la diffusion de cette culture de prévention.

Ce dispositif sera élaboré en concertation avec le CHSCT ministériel auquel seront présentés les référentiels de formation (durée et objectifs de formation, thèmes abordés).

- La prévention des RPS est l'une des priorités dans l'élaboration de cette filière de formation, ainsi que les formations destinées à permettre aux acteurs de mettre en œuvre les mesures du présent accord. La construction de ces référentiels ministériels prendra appui sur ceux réalisés par la DGAFP.

En complément des formations portant directement sur la prévention des RPS, seront également élaborées des formations à l'animation d'espaces de discussion dans le cadre de la démarche participative DUERP-PAP (mesure 2) ainsi qu'à la conduite de projet (mesure 7).

Dans le même esprit que les modules de formation « Unica » seront revus (déclinaison du protocole sur l'intégration d'un module de formation dans toutes les écoles).

## **Axe 5 – Le renforcement et l'accompagnement des réseaux d'acteurs de prévention (renforcement : mesures ministérielles)**

### **Mesure 18 – Renforcer les réseaux d'acteurs de prévention**

L'engagement ministériel en matière de prévention des RPS se traduit également par un renforcement des réseaux des acteurs dédiés à ces politiques :

- Le dédoublement du champ d'activité bi-départemental de certains secrétaires-animateurs de CHSCT sera étudié ;
- Le renforcement du pôle ergonomie sera lancé ;
- La recherche active d'une amélioration de la couverture médicale sera poursuivie ;
- Le soutien administratif aux médecins sera développé ;
- Le nombre d'ISST sera réexaminé.

### **Mesure 19 – Clarifier le rôle des acteurs ministériels dans la prévention des RPS, les accompagner et développer l'approche pluridisciplinaire en santé au travail dans la prévention des RPS**

Après concertation en CHSCT M fin 2015, un document définissant le cadre d'intervention des acteurs ministériels en matière de prévention des RPS sera largement diffusé avec la note d'orientations ministérielles en SSCT pour 2016.

Ce document précisera le rôle des acteurs de prévention (médecins de prévention, ergonomes, ISST), ainsi que celui du service social, dans la prévention des RPS et le traitement des TPS (en clarifiant bien les deux thèmes et en distinguant selon le caractère collectif ou individuel des situations). Il a pour objet de clarifier l'appui que les acteurs ministériels peuvent fournir aux chefs de services en matière de prévention des RPS et de traitement des TPS et de définir les modalités d'intervention, dans ces domaines, de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail créée en 2011 dans le décret n°82-453.

Des guides et des formations destinés aux acteurs ministériels seront ensuite définis et mis en œuvre pour les accompagner.

## **Axe 6 – Evaluation et suivi de la mise en œuvre du présent accord**

### **Mesure 20 – Evaluation des plans de prévention des RPS**

- Au sein de la partie « évaluation et prévention des risques » des bilans annuels sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, les RPS feront l'objet d'un développement spécifique sur les situations d'exposition des agents et le type de mesures de prévention prévues dans les PAP.

Ces bilans annuels intégreront les quatre indicateurs figurant dans la circulaire du premier ministre sur la mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 dans la fonction publique :

- taux d'absentéisme pour raison de santé ;
- taux de rotation des agents ;
- taux de visite sur demande au médecin de prévention ;
- taux de violences sur agents.

Ces indicateurs feront l'objet d'une analyse locale quantitative et qualitative.

- Au niveau ministériel, les mêmes éléments agrégés seront fournis.

### **Mesure 21 – Suivi des mesures ministérielles de prévention des RPS**

Il est extrêmement important que l'ensemble des travaux menés pour améliorer la prévention des risques psychosociaux soit réalisé en parfaite harmonie avec toutes les directions des ministères économiques et financiers. Le secrétaire général est garant de cette bonne articulation.

Un point régulier sur la mise en œuvre des mesures ministérielles de prévention des RPS sera effectué en CHSCT ministériel et en comité technique ministériel.

Un comité de suivi de l'accord est mis en place avec les signataires du présent accord. Il disposera prioritairement des éléments d'information relatifs à la mise en œuvre de l'accord.

## Mesure 22 – Rôle essentiel du CHSCT ministériel

Le CHSCT ministériel a un rôle fondamental à jouer dans le suivi et l'analyse de la prévention des RPS.

Destinataires des rapports annuels de la médecine de prévention, de l'inspection santé et sécurité au travail et des ergonomes, ainsi que du bilan ministériel annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, qui comporte une partie dédiée à l'évaluation et à la prévention des RPS, le CHSCT M peut formuler toute préconisation qu'il jugera utile, notamment la réalisation d'études thématiques sur ses crédits, et adopter des résolutions destinées à éclairer le comité technique ministériel. Les résultats de l'observatoire interne sur les conditions de travail seront présentés au moins annuellement en CHSCT M.

L'accord prévoit à de nombreuses reprises la consultation du CHSCT M sur la mise en œuvre des différentes mesures. Les études réalisées en amont des grands projets des directions, qui seront financées sur de nouveaux crédits du CHSCT M, lui permettront également d'émettre des préconisations.

-O -O -O -

*Le présent accord et sa mise en œuvre engagent l'ensemble des directions et services des ministères économiques et financiers qui seront associées à la définition des modalités de mise en œuvre des mesures.*

### Signatures

*Les ministres*

*Les fédérations ministérielles  
représentées en CT M*