Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT

N° 5705/SG

Paris, le 20 mars 2014

à

Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Objet : Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

P.J. : 3

Les employeurs publics se doivent d'être exemplaires à l'égard de leurs agents. Promouvoir le bien-être de l'agent et, au premier chef, le respect de sa santé, est un objectif primordial. C'est pourquoi le Gouvernement s'est engagé, depuis bientôt deux ans, dans une démarche globale de modernisation du dialogue social et de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Celle-ci a déjà abouti à la signature de deux accords relatifs d'une part à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autre part à la prévention des risques psychosociaux. La concertation relative à l'amélioration de la qualité de vie au travail actuellement en cours s'inscrit dans la même dynamique.

Un dialogue nourri entre les représentants des organisations syndicales et les employeurs publics a permis d'aboutir le 22 octobre 2013 à la signature d'un accord-cadre ambitieux relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

Le Gouvernement s'est engagé par cette signature à mener une politique volontariste pour mieux prévenir les risques professionnels et tout particulièrement les risques psychosociaux dans l'ensemble de la fonction publique. Cet accord-cadre traduit notre ambition collective de mettre en œuvre une démarche d'amélioration durable des conditions de vie au travail de plus de 5 millions d'agents, mais aussi, et par là même, d'amélioration du service rendu aux usagers. En effet, prévenir efficacement les risques psychosociaux, c'est se donner les moyens de construire un service public efficace auquel tous les citoyens sont attachés.

Hôtel de Matignon 57, rue de Varenne 75700 PARIS - Tél. 01 42 75 82 15 - Télécopie : 01 42 22 56 41
Mél : serge.lasvignes@pm.gouv.fr

Le Gouvernement doit se mobiliser pour la mise en œuvre et la réussite de cet accord pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques et sur l'ensemble du territoire.

*****

Dès cette année, comme le Gouvernement et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers s'y sont engagés en signant l'accord du 22 octobre 2013, chaque employeur public réalisera un diagnostic des facteurs de risques psychosociaux, au plus près du terrain, sur la base d'une démarche participative impliquant les agents et leurs représentants. Ce diagnostic partagé et reposant sur l'observation du travail réel, sera intégré dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Sur le fondement de chacun des diagnostics, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux sera élaboré au plus tard en 2015.

La définition et la mise en œuvre de ces plans d'action relèvent de la responsabilité des chefs de service sur qui repose l'obligation d'assurer la sécurité et de garantir la santé des agents. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront étroitement associés à chaque étape. Les agents devront également être informés de la mise en œuvre et du suivi des plans. L'efficacité des plans dépendra de l'engagement de tous les acteurs de la prévention et, au-delà, de la participation de l'ensemble des agents.

La formation des acteurs de la prévention à la problématique spécifique des risques psychosociaux est un facteur clef pour assurer la mise en œuvre efficace de ces plans. A cet égard, le Gouvernement et les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers se sont engagés à organiser au plus vite pour les membres des CHSCT, deux jours de formation dédiée à la prévention des risques psychosociaux, en sus de la formation de 5 jours dont ils bénéficient obligatoirement au cours de leur mandat. *A minima* l'une de ces deux journées sera proposée en 2014 afin que les membres des CHSCT puissent être en mesure de jouer pleinement leur rôle dans l'élaboration des plans de prévention des risques psychosociaux, et ce dès la phase de diagnostic.

S'agissant des directions départementales interministérielles, l'élaboration des plans sera placée sous la responsabilité du préfet et le pilotage national assuré par le secrétariat général du Gouvernement.

Une évaluation de la mise en œuvre de l'accord-cadre sera effectuée par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique. A cet égard, j'appelle votre attention sur la nécessité de suivre, dans tous vos services, quatre indicateurs, détaillés en annexe.

Des instructions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour la fonction publique de l'Etat, de la direction générale des collectivités locales (DGCL) pour la fonction publique territoriale et de la direction générale de l'offre de soin (DGOS) pour la fonction publique hospitalière préciseront les modalités concrètes de déclinaison de l'accord.

La réussite dans le déploiement de cet accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique repose sur la mobilisation de tous. Dans chaque ministère ou pour chaque employeur public territorial ou hospitalier, le dialogue social permettra sa déclinaison. Je compte donc sur votre engagement pour veiller à sa bonne mise en œuvre au sein des administrations placées sous votre autorité.

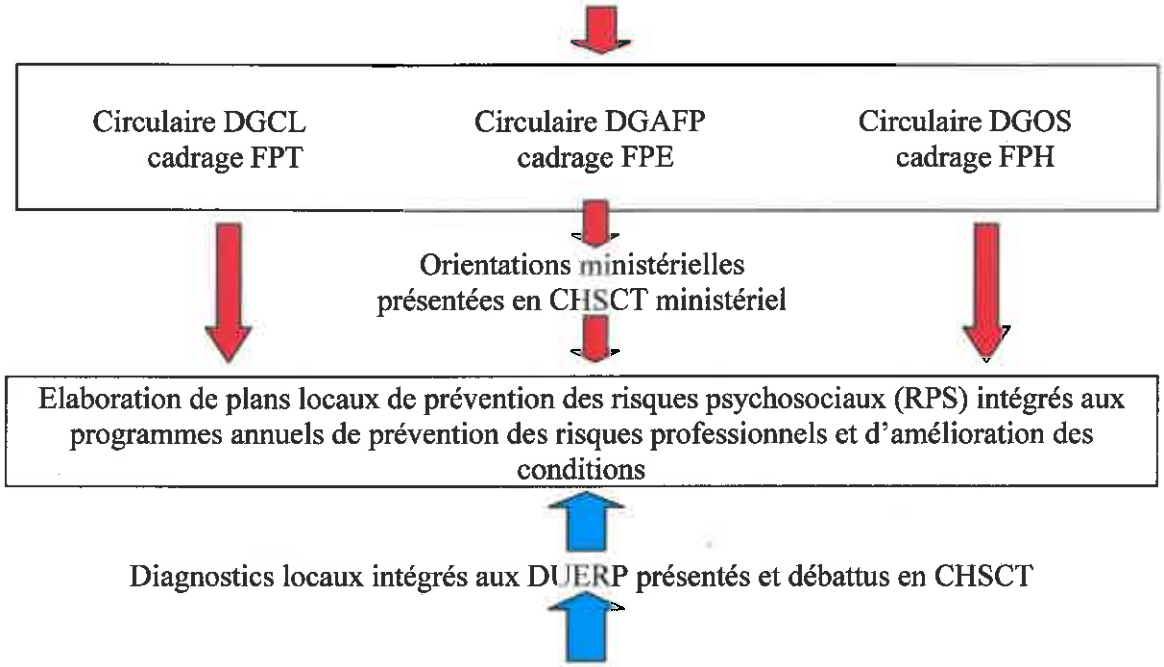
Jean-Marc AYRAULT

Annexes de la circulaire relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

ANNEXE 1 :

PRINCIPALES ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE

Circulaire du Premier ministre



ANNEXE 2 :

LA RESPONSABILITE DES CHEFS DE SERVICE EN MATIERE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'application des dispositions définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail est étendue aux trois fonctions publiques conformément à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, à l'article 3 du décret n° 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, et au 3° de l'article L.4111-1 du code du travail s'agissant des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Ainsi, au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article L.4121-2 du code du travail.

Les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de l'employeur au sens du code du travail. La responsabilité des chefs de service résulte de la compétence qui leur est reconnue par la jurisprudence administrative pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (CE, section 7 février 1936, Jamart).

L'évaluation *a priori* des risques et leur traduction dans le DUERP constitue donc une obligation du chef de service, au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail qui s'applique à la fonction publique : « *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ».

A cet égard, doivent être rappelées les références des notes faisant le point sur ce sujet :

- note du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 28 mai 2013 portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 23 décembre 2011 portant rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière.

ANNEXE 3 :

DISPOSITIFS D'APPUI A L'ELABORATION ET A LA MISE EN ŒUVRE DES PLANS DE PREVENTION

Communication nationale
La diffusion d'un livret d'information relatif aux risques professionnels, et aux RPS en particulier, (mesure 7 de l'accord) sera mise en œuvre dès le premier trimestre 2014 et devra s'adresser à un maximum d'agents.

Formation
Il est nécessaire de former les différents acteurs de la prévention à la prévention des RPS, et tout particulièrement les assistants et conseillers de prévention, qui peuvent être notamment en charge de l'élaboration du DUERP et à ce titre avoir à analyser et intégrer le diagnostic RPS dans ce document. La formation, tant initiale que continue des encadrants en matière de prévention des RPS, doit être généralisée (orientation 6.1 de l'accord). Enfin une formation à la santé et à la sécurité au travail est obligatoire pour l'ensemble des agents lors de leur entrée en fonction. En sus ou dans le cadre de cette formation, une sensibilisation à la thématique des RPS devra être proposée à tous.
Ces différentes formations relatives à la prévention des RPS ont vocation à s'inscrire dans le cadre des référentiels de formation élaborés sur le sujet ainsi que le prévoit la mesure 4 de l'accord.

Appui méthodologique
Comme le précise la mesure 3 de l'accord, les employeurs auront la possibilité de s'appuyer sur différents outils méthodologiques destinés à les accompagner dans la mise en œuvre de leurs plans de prévention. Un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique est notamment consultable sur le site de la fonction publique.

Indicateurs de diagnostic et de suivi du plan
1/ Une liste indicative d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des risques psychosociaux, à des fins de diagnostic et de suivi, est mise à disposition des chefs de services comme le prévoit l'orientation 8-2 de l'accord. Ils pourront choisir au sein de cette liste un certain nombre d'indicateurs adéquats au regard des spécificités et des enjeux propres à la structure sur laquelle ils exercent leur responsabilité. Les modalités de calcul sont mentionnées à titre indicatif.
2/ Quatre de ces indicateurs sont destinés à être suivis, à un niveau national, par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique. Ils doivent donc être suivis dans tous les plans locaux selon des modalités de calcul identiques. Ces quatre indicateurs sont les suivants :

- taux d'absentéisme pour raisons de santé :

Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = $\frac{\text{Nombre de jours d'arrêts pour maladie}}{\text{Nombre total d'agents}}$

En distinguant 4 catégories : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie et congés longue durée ; congés pour accidents du travail ; congés pour maladie professionnelle. Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre type de congé que ceux cités ci-dessus.

- taux de rotation des agents :

= $\frac{\text{Somme du nombre d'arrivées d'agents et du nombre de départs au cours de l'année}}{\text{Effectif moyen de l'année n}}$

L'effectif moyen est calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

- taux de visite sur demande au médecin de prévention :

= nombre de demandes de visite spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.

- taux d'actes de violence physique envers le personnel :

= $\frac{\text{nombre d'actes de violence physique envers le personnel pour 100 agents}}{\text{nombre total d'agents}}$

En distinguant 4 catégories d'actes : émanant du personnel avec arrêt de travail ; émanant du personnel sans arrêt de travail ; émanant des usagers avec arrêt de travail ; émanant des usagers sans arrêt de travail