Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Positions CFDT

Protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique

La CFDT fait de la qualité de vie au travail dans la Fonction publique une priorité incontournable. C'est pour cette raison qu'elle a signé le 22 octobre 2013 l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction publique.



Tout au long de la négociation – 6 décembre 2012 au 28 août 2013 – dont elle souligne la densité et l'ouverture, la CFDT a mis en avant sa volonté de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels comme elle s'y était engagée en signant l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique.

C'est ainsi que consciente du caractère essentiel de la prévention des RPS et de son incidence sur les conditions de travail dans les trois versants de la Fonction publique, elle a affirmé la nécessité :

- D'agir sur les causes de risques dans l'organisation du travail en favorisant le dialogue et l'expression des personnels à tous les niveaux pertinents ;
- De mettre en œuvre impérativement et sans délai des plans d'évaluation et de prévention des RPS négociés au plus près des agents ;
- De développer l'information et la formation de tous les agents et d'assurer l'accompagnement des personnels d'encadrement.



La CFDT Fonctions publiques a retrouvé dans le texte final les principaux points qu'elle a portés dans la discussion.

C'est pourquoi, forte du mandat que ses instances lui ont délivré à l'unanimité, elle a décidé de signer cet accord*.

*Les signataires de l'accord :
Organisations syndicales : CFDT – CFTC – CGC - CGT – FSU – UNSA – FAFPT – SNPH
Employeurs publics : Ministre de la Fonction publique – AMF – ARF – ADF – FHF

Les positions de la CFDT sur la prévention des RPS se sont appuyées sur :

1. La définition et la prévention des RPS

♦ Dépasser l'approche comportementaliste (« c'est la faute de l'agent », « la solution réside dans la formation ») …. opposable à l'agent et qui peut dériver sur la sanction, voire l'exclusion de la communauté de travail. Cette approche revient finalement à adapter l'agent au travail, à une approche psychologisante des RPS et à exonérer la responsabilité de l'employeur sur l'organisation du travail, par exemple.

♦ Réinterroger le sens du travail, les moyens et l'organisation du travail, les modes de management et de reconnaissance plus respectueux des agents.

2. La participation des personnels

♦ Pour connaître précisément les causes des RPS (mise en place d'espaces de dialogue).

♦ Pour définir des mesures de prévention.

♦ Pour qu'ils s'approprient collectivement le diagnostic et les préconisations.

3. La place des encadrants

♦ Ils doivent participer à la prévention des RPS ;

♦ Ils peuvent aussi eux-mêmes y être exposés ;

♦ D'où la nécessité de leur donner des marges de manœuvre en matière d'adaptations et de décisions.

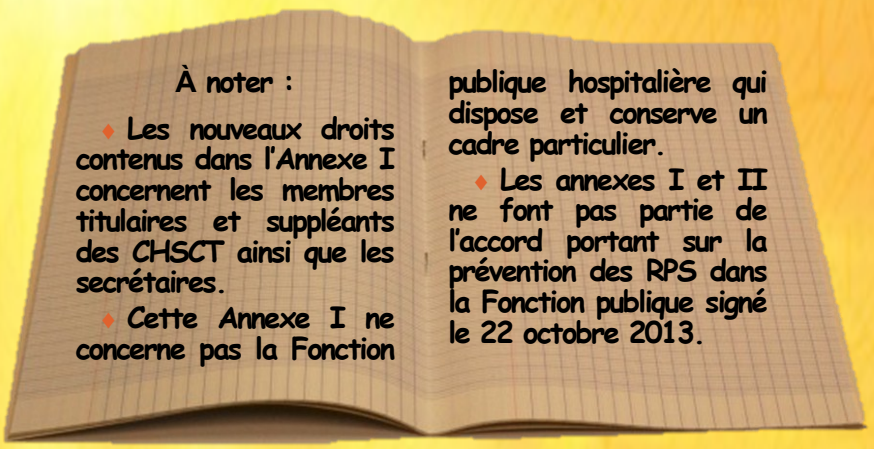
Deux annexes sont jointes à l'accord du 22 octobre 2013 :

L'annexe I porte sur « Renforcement des acteurs de la politique de prévention des risques professionnels ».

L'annexe II porte sur « Donner les moyens aux services de médecine de prévention d'accomplir leurs missions et renforcer la coordination régionale ».

La CFDT Fonctions publiques a revendiqué un alignement sur les moyens octroyés dans la Fonction publique hospitalière, et, au minimum, sur ceux prévus dans le Code du travail, notamment en ce qui concerne les moyens en temps et en formation des membres des CHSCT.

Si la décision du Ministère de la Fonction publique ne répond pas complètement aux demandes de la CFDT, celui-ci précise dans l'annexe se rapportant au renforcement des acteurs de la politique de prévention des risques professionnels que l'objectif à terme est bien d'atteindre, dans le cadre des spécificités propres à la Fonction publique, le même volume global de moyens attribués à chaque CHSCT que ceux définis dans le Code du travail.



Dans la FPE et la FPT, il est créé un temps syndical permettant l'exercice des fonctions des membres des CHSCT qui se compose comme suit :

1. Application du dispositif ASA article 15 du décret 82-447 pour la FPE et article 15 du décret 85-397 pour la FPT, pour les réunions de l'instance.
2. Un temps spécifique, pour l'exercice des missions du CHSCT, proportionné, d'une part, aux effectifs couverts par les instances et, d'autre part, aux compétences.

Si des enjeux particuliers en termes de risques professionnels pour les agents couverts par un CHSCT le justifient ou pour les CHSCT couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements, le temps spécifique est majoré pour les membres titulaires et suppléants ainsi que pour les secrétaires de ces instances.

Lors d'une prochaine concertation, dont la date reste à fixer, ce droit syndical supplémentaire doit pouvoir être converti en heures. Le volume global pourrait encore être réparti différemment entre secrétaire, titulaires et suppléants, ou bien encore être transféré entre membres en cas d'épuisement du crédit initial.



En ce qui concerne la formation des membres des CHSCT, la CFDT a revendiqué l'application du Code du travail et, au minimum, sur les cinq jours obligatoires, deux jours de formation organisés par les organisations syndicales et financés par l'employeur.

Dans l'Annexe I le Ministère de la Fonction publique précise que deux des cinq jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT seront inscrits au titre de la formation syndicale. Ces deux jours ne s'imputeront pas sur le contingent de douze jours annuels de formation syndicale. La prise en charge par l'employeur du coût de cette formation inclut les frais d'hébergement et de déplacements.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement des instances en 2015.

L'Annexe II tente de répondre à la situation préoccupante des services de médecine de prévention dans la Fonction publique en proposant des mesures destinées à accroitre le vivier de recrutement des médecins de prévention et à renforcer l'attractivité de la médecine de prévention.

Une mission sera confiée à l'IGAS avec pour mission d'alimenter la concertation prévue au premier semestre 2014 sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

L'agenda social 2013/2015 pour les trois versants de la Fonction publique prévoit l'ouverture de plusieurs réunions de concertation portant sur les conditions de vie au travail à partir du 25 novembre 2013. Les chantiers concernant notamment l'expression des agents et la place des encadrants – inscrits dans l'accord du 22 octobre 2013 – débuteront au début de l'année 2014.

Pour la CFDT cet accord traduit bien les problématiques des risques psychosociaux.

Mais ce n'est qu'un accord et le meilleur accord ne vaut rien s'il n'est pas mis en œuvre, s'il n'est pas suivi et si les organisations syndicales ne s'en saisissent pas pour avancer sur l'amélioration des conditions de travail.

Pour la CFDT cet accord traduit bien les problématiques des risques psycho-sociaux.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

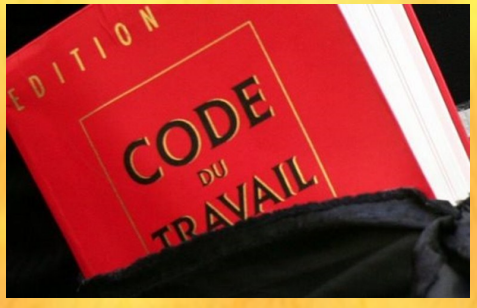
Protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique

L'accord portant sur la prévention des risques spychosociaux (RPS) dans la Fonction publique :

♦ Rappelle aux employeurs publics que l'obligation de sécurité et de résultats en matière de protection de la santé physique et mentale leur incombe ;

♦ Précise que l'OMS (Organisation mondiale de la santé) définit, depuis 1946, la santé comme un état de complet bien-être physique,
mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité ;

♦ Indique que les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail précisent les obligations de sécurité et de prévention des risques professionnels auxquelles sont soumis les employeurs.



Ces dispositions s'appliquent aux employeurs publics, sous réserve des dispositions des décrets relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Dans ce cadre, les signataires de l'accord veilleront tout particulièrement au respect des dispositions de l'article L.4121-2 du Code du travail qui s'appliquent à la Fonction publique et établissent les principes généraux de la prévention qui incombent à tous les employeurs, établissements publics compris ;

♦ Se fixe pour objectif de donner une impulsion en matière de prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique. À cet effet, les employeurs publics s'engagent notamment :

⇒ À mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ;

⇒ À redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres ;

⇒ À favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ;

⇒ À veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la Fonction publique.

Constitue la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail, la prévention de l'ensemble des risques professionnels.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

La prévention des risques psychosociaux doit être envisagée comme une démarche intégrée.

La mise en place d'une telle démarche doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT, qui conduit, en fonction des risques identifiés, à la définition d'actions dépassant largement le thème de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit nécessairement dans une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail.

Une concertation est ouvert depuis l'automne 2013 afin de définir les orientations et les mesures pertinentes visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail dans les trois versants de la Fonction publique.

Une circulaire du Premier ministre aux ministres traduisant l'ambition des signataires sera présentée au comité de suivi des signataires de l'accord, qui fixera le cadre du présent plan national d'action et les modalités concrètes de sa déclinaison dans les trois versants de la Fonction publique.

Circulaires ET instructions applicables

Dans la Fonction publique hospitalière comme dans la Fonction publique territoriale, une circulaire précisera, après présentation au comité de suivi du présent accord et examen par les Conseils supérieurs concernés, les modalités concrètes de déploiement et de suivi du plan. Dans la Fonction publique de l'État, chaque ministère élaborera un plan de déploiement de la démarche dans son périmètre, dont les modalités seront présentées pour avis au CHSCT ministériel compétent et transmis à la formation spécialisée du Conseil supérieur de la Fonction publique

Legifrance.gouv.fr
LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Version consolidée au 01 janvier 2013

Article 8 bis

En savoir plus sur cet article...

Créé par LOI n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 1

Dans chaque ministère ou pour chaque employeur public territorial ou hospitalier, le plan national pourra être décliné et complété sur le fondement de l'article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans le cadre de négociations avec les organisations syndicales de fonctionnaires.

L'accord-cadre sera mis en œuvre sans préjudice des dispositions plus favorables existant dans certaines administrations.

Le renforcement des moyens de fonctionnement des CHSCT et le développement de la médecine de prévention et du travail sont repris dans les annexes I et II et ne font pas partie de l'accord.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

Axe 1

Mise en œuvre des plans de prévention des RPS

Les signataires de l'accord appellent les employeurs publics à la vigilance dans l'anticipation de l'évolution des organisations, en particulier les réorganisations.

Une politique efficace de prévention des RPS suppose que la dimension conditions de travail soit intégrée le plus en amont possible dans toutes les fonctions et les actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité. Cet engagement doit se traduire par la prise en compte des conséquences sur les conditions de travail et son organisation dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction :

- Construction ou aménagement des locaux ;
- Modes de gestion ;
- Réorganisations et restructurations de services ;
- Évolution substantielle des missions.

Les employeurs publics doivent également s'assurer de l'adéquation entre les moyens et les missions.

Le plan national d'action pour la prévention des RPS dans la Fonction publique engage chaque employeur public dont la responsabilité est de prévenir ce type de risque au même titre que l'ensemble des autres risques professionnels.

La prévention des RPS nécessite une approche qui prenne en compte le travail réel, s'appuyant sur le vécu des acteurs et l'analyse des prescriptions dans le cadre de l'organisation du travail dans les services concernés et prenant en considération les spécificités de chaque unité de travail.

Elle implique que les agents soient effectivement associés à cette démarche de prévention sur leur lieu de travail comme au travers de leurs représentants dans les CHSCT.
L'évaluation et la prévention des RPS s'intègrent dans la démarche globale de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents des trois versants de la Fonction publique.

La prévention primaire visant à réduire ou supprimer les facteurs de risque à la source par des diagnostics et actions ciblés sur les causes dans l'organisation du travail doit être développée au niveau de l'unité de travail et de façon collective.

La prévention est l'affaire de tous et il est de la responsabilité des chefs de service de veiller à ce que les actions concrètes permettant de traiter les risques à leur source soient conçues et mises en œuvre.

Les employeurs publics assurent les conditions de la participation effective des agents et définissent les modalités et le cadre de leur expression dans les dispositifs d'évaluation des RPS.

Ceux-ci seront pris en compte dans les démarches d'évaluation des risques, dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et dans la démarche de construction des plans d'action qui intègreront les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de vie au travail. Ils devront intégrer des plans d'actions de prévention des RPS avec des objectifs précis et dans un temps identifié.

.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

Axe 1

Au titre de sa responsabilité, l'employeur pilote et coordonne la démarche de prévention des risques en relation avec le CHSCT.

Aux différentes étapes du déploiement du plan, le CHSCT est réuni et consulté pour pouvoir jouer un rôle central dans cette démarche, dans le respect de ses prérogatives, et assurer à ce titre l'intégralité de ses missions :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux situations liées à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Mesure 1

Mise en œuvre par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS

Les plans d'actions ainsi que les programmes annuels de prévention des risques professionnels doivent être des moment d'échanges privilégiés entre les employeurs et les organisations syndicales afin de s'engager sur une politique volontariste en matière de prévention des risques professionnels.

Le lien entre les CHSCT et les CT doit être réaffirmé. La prévention des RPS passe par la mise en œuvre du dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions et de l'organisation du travail.

Toute réorganisation devra prendre en compte les conditions de travail et la prévention des risques.

Chaque employeur public devra réaliser, au niveau local, un diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux qui sera présenté et débattu au sein du CHSCT, après association en amont de ce dernier, puis intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels, et élaborer des propositions d'amélioration intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans la Fonction publique de l'État, ces plans ont vocation à concerner l'ensemble des ministères, ainsi que leurs établissements, selon une déclinaison qui leur sera propre. Pour ce qui concerne les directions départementales interministérielles (DDI), il appartient au secrétaire général du Gouvernement de mettre en œuvre ce plan, en lien avec les ministères et employeurs d'agents affectés dans ces directions.

Dans la Fonction publique territoriale, à titre transitoire, pour les collectivités et établissements dont le nombre d'agents est compris entre 50 et 200 agents les plans de prévention seront élaborés après avis du CTP qui exerce la compétence CHSCT.

Axe 1

À l'issue de la mise en place des CHSCT dans ces collectivités, ces comités seront associés à l'actualisation de la démarche de prévention des RPS.

Dans le cadre des mesures devant être mises en œuvre au titre du document unique d'évaluation des risques professionnels et notamment des RPS, un dispositif d'information et d'échange sera proposé par les services de médecine préventive ou les services de prévention des risques professionnels des centres de gestion, lorsqu'ils sont créés dans les conditions prévues par l'article 26-1 de la loi 84-53, pour appuyer les collectivités qui le souhaitent.

Les organisations syndicales et les employeurs établiront le cadre général de ce dispositif d'information et d'échange.

Le projet sera soumis à l'avis du CSFPT. Ce dispositif sera présenté au comité technique du centre de gestion qui est informé régulièrement de son activité et accompagne la démarche dans ce qui relève de sa responsabilité.

D'une manière générale, le CHSCT doit être associé à chacune des deux phases (diagnostic et préconisation). Il est en effet l'instance légitime d'échanges, de débats et d'avis entre l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques du fait de son rôle pivot au cours des différentes étapes de la démarche de prévention : réflexion, diagnostic, élaboration de mesures et suivi de leur mise en œuvre. À partir de ces observations et analyses, il apporte au CT l'expertise nécessaire à la prise de décision.

Un bilan de la mise en œuvre des plans sera intégré au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail présenté devant le CHSCT.

En matière de prévention des risques professionnels et tout particulièrement pour les RPS, la participation effective des agents concernés, par leur expertise sur le travail réel, est nécessaire à la connaissance précise des causes, la définition des mesures de prévention et l'appropriation collective du diagnostic et des préconisations. Ils sont un relais indispensable à la connaissance des réalités et difficultés du travail comme de son organisation.

Ils seront par ailleurs acteurs des démarches qui seront engagées (actions d'information et de formation). Leur participation effective constitue donc un enjeu majeur.

Les modalités opérationnelles de l'organisation de l'expression des agents seront définies dans le cadre de la concertation sur la qualité de vie au travail.

Le rôle des organisations syndicales dans la définition et la mise en œuvre de cette expression sera notamment étudié dans ce cadre.

Les plans d'évaluation et de prévention des RPS devront être initiés en 2014 et achevés en 2015.

Il s'agit d'une démarche pérenne. L'actualisation périodique du document unique d'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit être l'occasion d'analyser, d'actualiser et d'enrichir le diagnostic des facteurs de risques et les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

Axe 1

Mesure 2

Rôle fondamental de la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique



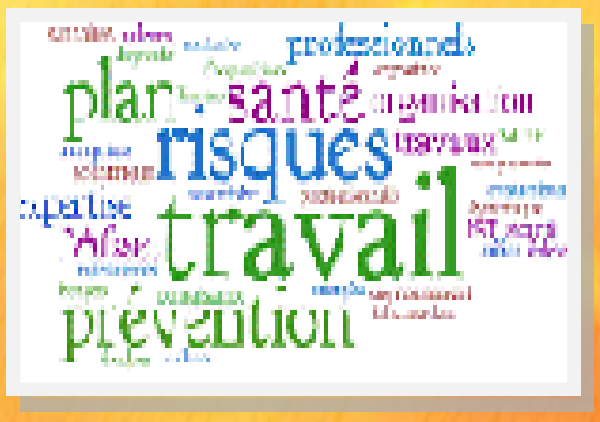
La formation du Conseil commun de la Fonction publique spécialisée en matière de conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail a un rôle fondamental dans le suivi et l'analyse du plan national de prévention des RPS. Elle formulera toutes préconisations utiles dans le cadre de sa mise en œuvre.

En tant qu'observatoire des politiques de santé et de sécurité au travail, elle est destinataire des synthèses des remontées d'information sur le déploiement du plan et se réunit régulièrement pour suivre le calendrier de mise en œuvre du plan.

Un bilan qualitatif et quantitatif ainsi qu'une évaluation du plan de prévention des RPS dans la Fonction publique seront présentés annuellement devant la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique.

Le premier bilan et la première évaluation seront présentés devant la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique au cours du premier semestre 2016.

Un ou plusieurs points d'étape concernant le déploiement des plans de prévention seront prévus au sein de cette formation dès 2015.



Axe 2

Dispositif d'appui à la démarche d'évaluation et de prévention des RPS dans la Fonction publique

Mesure 3

Appui méthodologique aux employeurs publics dans l'évaluation et la prévention des RPS

Les employeurs pourront s'appuyer sur les différents outils méthodologiques de l'ANACT, la Haute Autorité de santé, le Fonds national de prévention de la CNRACL, l'INRS et le Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la Fonction publique.

Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail à la suite de l'accord du 20 novembre 2009 et a pour objet de fournir, sans être prescriptif, une « boite à outils » destinée aux employeurs territoriaux et hospitaliers, aux ministères, aux chefs de service ainsi qu'aux membres des CHSCT et aux autres acteurs opérationnels pour la mise en œuvre de la phase de diagnostic et l'élaboration de plans d'action dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesure 4

Formation en matière de prévention des RPS

Afin d'améliorer la connaissance et la prise en compte des RPS par l'ensemble des acteurs de la prévention et d'aider ces derniers à mettre en œuvre les mesures destinées à prévenir ces risques, la formation tant initiale que continue sera développée dès 2014.

Des référentiels de formation inter-fonctions publiques seront élaborés sous l'égide de la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique, sur l'analyse et la prévention des RPS, destinés à l'encadrement, aux préventeurs (assistants et conseillers de prévention, inspecteurs santé sécurité au travail, agents chargés des fonctions d'inspection, médecins, assistants de services sociaux), aux autres acteurs (services de ressources humaines, plates-formes ressources humaines ….) et portés à la connaissance des membres des CHSCT.

La formation initiale devra intégrer dès 2015, dans toutes les écoles de service public, ainsi que dans les écoles paramédicales et les écoles de sages-femmes, un module sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail.

Axe 2



Chaque employeur public devra également intégrer en priorité cette thématique dans les plans de formation.

Les membres bénéficieront de deux journées de formation spécifiquement dédiées à la prévention des RPS en 2014 ou en 2015, dont au moins une journée en 2014.

Mesure 5

La nécessaire implication des personnels

Les employeurs prendront toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de la participation effective des agents dans les dispositifs d'évaluation des RPS et dans la démarche de construction des plans d'action.

Les modalités opérationnelles de cette organisation seront décidées dans le cadre de la concertation portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Mesure 6

Conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement

Une attention toute particulière doit être apportée au rôle de l'encadrement à tous les niveaux dans les plans de prévention des RPS.

Si, de par leur place et leur rôle dans les services, les encadrants peuvent participer à la prévention des RPS, ils peuvent aussi eux-mêmes y être exposés.

La prévention des RPS doit conduire à une réflexion sur les rôles, la place, les moyens et l'accompagnement de l'encadrement. C'est une condition nécessaire pour qu'il puisse exercer efficacement sa mission de soutien des équipes.

À cette fin, des actions concrètes devront être mises en place par les employeurs publics afin de conforter le rôle de l'encadrement, notamment en accordant aux encadrants une plus grande latitude dans leurs champs de compétences.

Des moyens d'animation et d'organisation des équipes, visant à prévenir les RPS, devront également être envisagés en relation avec les CHSCT et CT ou CTE.

Cela nécessite de :

♦ Donner à l'encadrant des marges de manœuvre et de décisions 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. Des dispositifs de soutien ponctuels doivent être proposés ;

♦ Former les encadrants dans le cadre de leur formation initiale et continue (dialogue sur le travail, animation du collectif, accompagnement des individus …) ;

♦ Créer des espaces de discussion au niveau des encadrants eux-mêmes pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

La concertation sur l'amélioration de la qualité de vie au travail précisera ces éléments.

Mesure 7

Dans les trois versants de la Fonction publique, diffuser une culture de prévention des RPS

Il est fondamental pour la réussite de ces actions de sensibiliser les agents publics à la prévention des RPS et au développement de la culture de prévention des risques au sein de la Fonction publique, de les informer de la mise en œuvre des plans d'action concernant la prévention des RPS, de valoriser et favoriser l'émergence des démarches destinées à améliorer la qualité de vie au travail, d'inciter à la formation de l'ensemble des agents.

Une campagne de communication interviendra en 2013 au moment du lancement opérationnel de la phase de diagnostic avec notamment une information à l'ensemble des agents par tout moyen adapté, notamment par les sites internet et intranet des employeurs, et la diffusion d'un livret destiné à l'ensemble des agents portant sur la problématique des RPS et plus largement sur la prévention des risques, et qui fera l'objet d'une présentation en formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique avant sa diffusion.

Le développement d'une culture de prévention des risques, dont les RPS, dans la Fonction publique impose que l'ensemble des plans de formation proposent à tous les agents des modules spécifiques de sensibilisation en la matière.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Synthèse de l'accord

Axe 3

Évaluation des plans de prévention des RPS

Mesure 8
Critères d'évaluation du plan et indicateurs

Chaque plan de prévention des RPS devra se fixer les objectifs et critères suivants :

Aspects quantitatifs :

Objectif n°1 : réaliser d'ici à la fin 2014 des phases de diagnostic partagé en CHSCT et de préconisations définies au terme d'un travail impliquant l'ensemble des agents.

Objectif n°2 : intégrer un volet d'analyse des facteurs de RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels qui devra être généralisé, et mettre à jour périodiquement ce volet comme l'ensemble du document au regard de la règlementation applicable.

Objectif n°3 : élaborer des plans d'action permettant de réduire ou de supprimer à la source des facteurs de risques psychosociaux.

Objectif n°4 : prendre en compte les préconisations des CHSCT et des médecins de prévention ou du travail.

Aspects qualitatifs :

Objectif n°5 : élaborer des plans d'action qui prennent en compte l'aspect qualitatif de la démarche mise en œuvre :

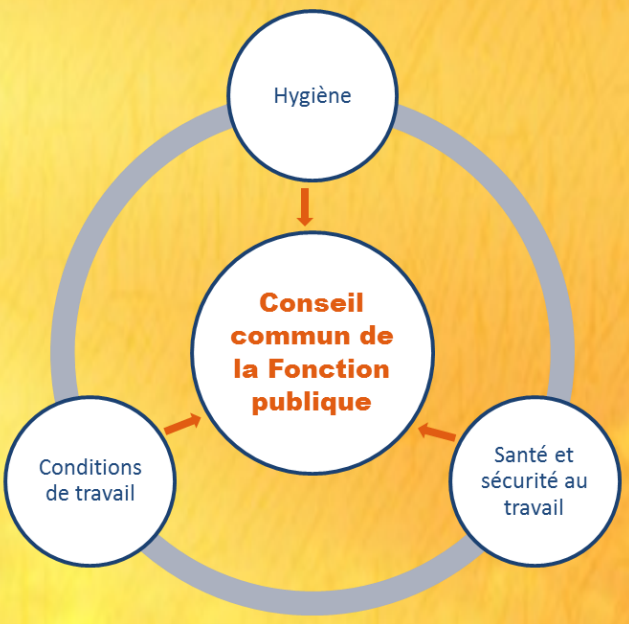
- Implication des personnels ;
- Association du CHSCT et des médecins de prévention et du travail ;
- Actualisation des plans d'action ;
- Aspects collectifs ;
- Moyens pour les cadres ;
- Expression des agents.

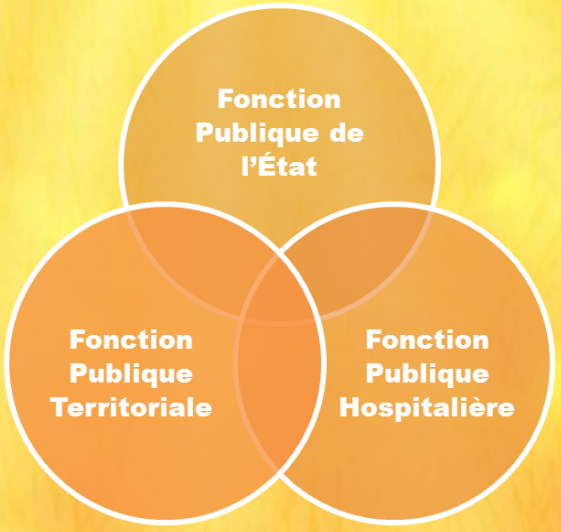
Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Axe 4

La mise en œuvre du plan d'action

Le plan national d'action fera l'objet d'un suivi au sein de la formation spécialisée en matière de conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail du Conseil commun de la Fonction publique.





Le plan national d'action pour la prévention des RPS s'accompagnera de mesures immédiates visant au renforcement des acteurs de la prévention afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le déploiement de ce plan et d'améliorer de façon pérenne l'ensemble de la politique de prévention des risques professionnels dans les trois versants de la Fonction publique.

L'instruction du Premier ministre aux ministres concernés traduira l'action des signataires en la matière et fixera le cadre du plan national d'action et les modalités concrètes de sa déclinaison dans les trois versants de la Fonction publique.

Axe 5

Mise en place d'une commission de suivi des signataires

Un comité de suivi de l'accord est mis en place avec les signataires de l'accord.

Il disposera prioritairement des éléments d'information relatifs à la mise en œuvre de l'accord et aux évaluations des plans d'action.

Un premier bilan d'étape de la mise en œuvre de l'accord sera présenté avant la fin de l'année 2015.

Conclusion

En conclusion de l'accord-cadre, il est précisé :

⇒ Le renforcement des démarches pluridisciplinaires et partenariales qui mobilisent l'ensemble des compétences disponibles devra être systématiquement recherché dans les services pour l'élaboration des diagnostics et des plans de prévention.

⇒ La prévention des risques dans les services doit être portée par l'ensemble des professionnels de la prévention qui sont au contact direct des agents : assistants et conseillers de prévention, assistants de service social, médecins de prévention et du travail, infirmiers, inspecteurs en santé et sécurité au travail, mais aussi services RH et membres des CHSCT.

⇒ La formation spécialisée devra s'appuyer sur les travaux issus de diverses approches et prendre en compte les points de vue des différentes parties prenantes.

⇒ La prévention des RPS doit s'inscrire dans une démarche globale de développement d'une culture de prévention partagée par tous.

Cfdt: FONCTIONS PUBLIQUES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Annexes de l'accord

Protocole d'accord du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique

Le renforcement des moyens de fonctionnement des CHSCT et le développement de la médecine de prévention et du travail sont repris dans les annexes I et II.
Elles ne font pas partie de l'accord.

Annexe I - Renforcement des acteurs de la politique de prévention des risques professionnels

Ces mesures sont une première étape qui inscrit la Fonction publique dans une dynamique de renforcement des acteurs. L'objectif est d'atteindre, dans le cadre des spécificités propres à la Fonction publique, le même volume global de moyens attribués à chaque CHSCT que ceux définis dans le Code du travail. Un bilan sera fait en 2015-2016 et une nouvelle concertation aura lieu.

Mesure 1

Formalisation et amélioration des moyens en temps des membres titulaires et suppléants des CHSCT

Cette mesure prévoit, pour la FPE et la FPT, la création d'un temps syndical permettant l'exercice des fonctions des membres des CHSCT. Ce temps syndical se compose comme suit :

- Application du dispositif autorisation spéciale d'absence (ASA) article 15 du décret 82-447 pour la FPE et article 15 du décret 85-397 pour la FPT, pour les réunions de l'instance ;

♦ Un temps spécifique, pour l'exercice des missions du CHSCT, proportionné, d'une part, aux effectifs couverts par les instances et, d'autre part, aux compétences de l'instance, à raison de :

A - Pour tous les CHSCT :

Nombre d'agents couverts par le même CHSCT	Titulaires	Suppléants	Secrétaires
jusqu'à 199 agents	2	2	2,5
de 200 à 499 agents	3	3	4
de 500 à 1 499 agents	5	5	6,5
de 1 500 à 4 999 agents	10	10	12,5
de 5 000 à 9 999 agents	11	11	14
à partir de 10 000 agents	12	12	15

B - Pour les CHSCT à enjeux particuliers :

Si des enjeux particuliers en termes de risques professionnels pour les agents couverts par un CHSCT le justifient ou pour les CHSCT couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements, le barème de base ci-dessus peut être, pour les membres titulaires et suppléants ainsi que pour les secrétaires de ces instances, majoré comme suit :

Nombre d'agents couverts par le même CHSCT	Titulaires	Suppléants	Secrétaires
jusqu'à 199 agents	2,5	2,5	3,5
de 200 à 499 agents	5	5	6,5
de 500 à 1 499 agents	9	9	11,5
de 1 500 à 4 999 agents	18	18	22,5
de 5 000 à 9 999 agents	19	19	24
à partir de 10 000 agents	20	20	25

La liste des CHSCT entrant dans ce cadre est fixée par arrêté des ministres auprès desquels les CHSCT ont été créés et du ministre de la Fonction publique.

C - Pour les CHSCT ministériels, l'annexe I précise qu'il est attribué un crédit de temps équivalent à ce qui est proposé pour les CHSCT à caractère particulier de plus de 10 000 agents :

⇒ Pour les membres titulaires et suppléants : 20 jours par an.

⇒ Pour les secrétaires : 25 jours par an.

D - Mise en œuvre et utilisation

Lors d'une prochaine concertation – dont la date reste à fixer -, ce droit syndical supplémentaire doit pouvoir être converti en heures. Le volume global pourrait encore être réparti différemment entre secrétaires, titulaires et suppléants, ou bien encore être transféré entre membres d'un même CHSCT en cas d'épuisement du crédit initial.

La mise en place de ces barèmes peut, le cas échéant, tenir compte des dispositifs actuellement appliqués qui ne peuvent être maintenus qu'en tant qu'ils sont supérieurs à ce barème.

Mesure 2

Amélioration des conditions de la formation des membres des CHSCT

Le texte précise que dans la phase de construction et de consolidation du rôle des CHSCT dans la Fonction publique, il est nécessaire qu'une partie de la formation soit commune à l'ensemble des membres des CHSCT.

Cependant, afin de permettre aux membres des organisations syndicales de pouvoir choisir leur centre de formation, deux des cinq jours de formation minimale obligatoire des membres des CHSCT, déjà prévus par les décrets 82-453 et 85-603, seront inscrits au titre de la formation syndicale. Ces deux jours ne s'imputeront pas sur le contingent de 12 jours annuels de formation syndicale. Cette mesure entrera en vigueur à compter du prochain renouvellement des instances en 2015.

La prise en charge par l'employeur du coût de cette formation inclut les frais d'hébergement et de déplacement.

Le bilan relatif au fonctionnement des CHSCT prévu à l'horizon 2015-2016 permettra de faire le point sur l'adaptation de la formation en volume.

Mesure 3

Conforter le rôle des CHSCT

Les administrations et collectivités sont responsables du bon fonctionnement du CHSCT et doivent favoriser le plein exercice de ses droits.

En cas d'absence de réunion du CHSCT sur une période d'au moins neuf mois, une possibilité de saisine de l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ou de l'Agent chargé des fonctions d'inspecteur (ACFI) par les représentants du personnel puis de l'Inspection du travail par l'ISST en second recours, sera ouverte.

Enfin, l'Annexe I rappelle que le CHSCT doit pouvoir remplir pleinement les fonctions et droits d'intervention qui lui sont dévolus par les textes. Dans ce sens une évaluation du déploiement des CHSCT et de leurs conditions d'exercice sera réalisée et présentée devant la formation spécialisée du Conseil commun de la Fonction publique après avis des Conseils supérieurs concernés.

Annexe II – Donner les moyens aux services de médecine de prévention d'accomplir leurs missions et renforcer la coordination régionale

Dans cette Annexe, il est fait état de la situation particulièrement préoccupante des services de médecine de prévention et du travail dans la Fonction publique. Dans un contexte où l'amélioration et la prévention des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail représentent un enjeu primordial, il est nécessaire que des mesures urgentes soient mises en place immédiatement afin de donner aux services de médecine de prévention et du travail les moyens d'accomplir leurs missions, avant d'approfondir les réflexions dans le cadre des concertations menées à l'automne 2013.

Les mesures 1 et 2 prévoient des actions destinées à accroître le vivier de recrutement et à renforcer l'attractivité de la médecine de prévention.

La mesure 3 lance une mission en vue d'alimenter la concertation prévue au premier semestre 2014 sur l'amélioration des conditions de vie au travail.

La mission confiée à l'IGAS aura pour ambition de :

- Dresser un état des lieux des services de médecine de prévention et du travail dans les trois versants de la Fonction publique ;
- Identifier les voies et moyens d'amélioration de la protection de l'état de santé des agents ;
- Proposer des leviers complémentaires permettant de développer la ressource médicale et de renforcer le rôle du médecin de prévention.

Elle pourra proposer toute mesure susceptible de promouvoir la santé des agents au travail, tant sur des aspects organisationnels que qualitatifs et notamment sur les modalités d'organisation des services de médecine de prévention.