

Bilan qualitatif réalisé par l'ANACT-DGAFP¹, relatif aux démarches de prévention des RPS dans la fonction publique conduites à la suite de l'accord-cadre de 2013

Une convention de partenariat a été signée entre l'ANACT et la DGAFP afin de réaliser un bilan qualitatif relatif aux démarches de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, initiées par les différents acteurs intervenant dans cette thématique.

Il a été réalisé de novembre 2016 à février 2017 selon une méthode précise, qui comprend différents éléments :

- l'analyse des interventions réalisées par le réseau Anact-Aract sur le sujet RPS (160 interventions en 2016 dans les trois versants de la FP),
- l'analyse de questionnaires qualitatifs *ad hoc* diffusés au moyen notamment d'une enquête mise en ligne par la DGAFP et les ministères fin 2016 (88 questionnaires complets remplis individuellement ou collectivement, principalement dans la fonction publique de l'Etat),
- des entretiens individuels ou collectifs auprès d'acteurs-relais dans des démarches de prévention (acteurs internes dans les trois fonctions publiques avec des fonctions différentes dans les domaines prévention, RH, représentation du personnel ; associations d'acteurs de prévention ou RH ; consultants ayant piloté ou coordonné des actions RPS),
- l'analyse de divers documents d'études ou de synthèse produits sur les démarches RPS dans les trois versants de la FP et notamment : bilans 2014 et 2015 de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention au travail dans la fonction publique de l'Etat 2014, étude régionale sur la prévention des RPS dans la FPH Picardie, etc...

¹ ANACT : Agence nationale d'amélioration des conditions de travail

DGAFP : La direction générale de l'administration et de la fonction publique

Ce bilan, remis à la fin de l'année 2017, se fonde sur l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique.

Les RPS y sont définis comme « **les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental**². »

Ce bilan nourrit plusieurs objectifs dont celui consistant « à travers l'interrogation ciblée d'acteurs impliqués dans des actions de prévention et l'analyse d'un certain nombre de démarches, de disposer d'un état des lieux qualitatif de la prévention des RPS dans la fonction publique permettant de construire des hypothèses sur les forces et les faiblesses des actions engagées, de repérer les points de blocage et les leviers d'actions et de proposer des pistes pour ajuster les politiques et démarches de prévention ».

Il met en exergue plusieurs avancées :

1/ l'accord-cadre de 2013 a impulsé des actions de prévention, ne serait-ce que dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. Toutefois, le document nuance ce développement des actions de prévention en ce sens qu'« on note une difficulté générale à dépasser le stade du diagnostic. Et si des plans d'actions sont élaborés, ceux-ci restent essentiellement tirés vers des actions de prévention secondaire ou tertiaire : cellules d'écoute, formation à la gestion du stress, actions visant à faciliter la communication entre les agents, formation de l'encadrement. **D'une manière générale, les démarches achoppent donc sur le passage du diagnostic au plan d'action, particulièrement en prévention primaire**³ ».

² Rapport Gollac et Bodier : <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>

³ « La prévention primaire consiste à éviter l'apparition des situations à risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque. Il s'agit de prévention au sens propre du terme puisque l'on intervient à la source avant même que la situation ne soit dégradée, pour prévenir cette dégradation. En matière de risques psychosociaux, la prévention primaire touche à l'organisation du travail, aux styles managériaux, aux modes de fonctionnement de l'entreprise et aux conditions de travail ». <http://www.lefacteurhumain.com/qui/approche/prevention-primaire-secondaire-tertiaire-de-quoi-parle-t-on/>

2/ **Le rapport souligne la difficulté de mobiliser la Direction sur la thématique des RPS** dans la mesure où « les démarches de prévention sont très largement abordées comme une question technique dont le traitement peut être entièrement pris en charge par les acteurs de prévention internes (médecins du travail ou de prévention, conseillers et assistants de prévention notamment) ou externes (consultants) ».

3/ Les IRP semblent également peu mobilisés dans cette démarche de prévention des RPS, le bilan soulignant le fait que « ces leviers d’actions sont souvent à la limite du champ de compétence du CHSCT et du Comité Technique (CT), quand ils ne sont pas considérés comme relevant du champ propre de la direction impliquant le refus de participation des représentants du personnel ou syndicaux à la construction de la démarche de prévention ».

4/ Le rapport souligne que des actions positives réussies ont toutefois été menées, et plus particulièrement des démarches d’amélioration de l’organisation du travail inspirées de la prévention primaire. En effet, « Des témoignages donnent à voir que ce type de démarche participative d’amélioration de l’organisation au plus près du travail, soutenue par l’encadrement, a été déployé dans un certain nombre de services avec – semble-t-il – un réel succès. Dans ces expériences, les agents ont alors exprimé un vif sentiment de reconnaissance car leur point de vue était « enfin entendu » ; ils ont par ailleurs expérimenté des espaces de collaboration décroisés entre services qui ont contribué à des dynamiques sociales d’échanges et de construction jugées intéressantes et durables ».

5/ Les différents acteurs intervenant dans les RPS ont également manifesté un changement de paradigme en privilégiant une démarche globale et pluridisciplinaire de prévention des RPS : « **les acteurs expriment de plus en plus le souhait de sortir d’une « prévention fragmentée » (ou « en silo ») pour aller vers un travail pluridisciplinaire élargi aux fonctions RH et à la ligne hiérarchique. Car, « la prévention des RPS ne relève**

pas seulement d'un DUERP,

d'un plan de prévention ...

Elle se traite aussi dans les thématiques mobilité, parcours professionnel des agents, conduites de changement comme un déménagement, une réorganisation ... ».

Pour conclure, le bilan insiste sur la nécessité d'une approche globale de la prévention des RPS dont tous les acteurs doivent être concernés.

A cet effet, le bilan reprend les termes du plan santé travail 3, selon lequel les différentes entités de la fonction publique « elles rencontrent aujourd'hui des difficultés pour passer du diagnostic au plan d'action. Cette difficulté tient en large partie au fait que **la prévention des RPS ne passe pas seulement par « un plan d'actions RPS ».** Elle constitue plutôt une dimension d'un processus d'amélioration continue, au plus près du travail, soutenu par une approche pluridisciplinaire large, intégrant la ligne managériale et un dialogue social de qualité ».

Vous trouverez ci-après la note de synthèse de ce bilan qualitatif.