

Résumé du protocole d'accord sur les risques psycho-sociaux

Il se situe dans le prolongement du premier accord santé au travail signé dans la fonction publique en 2009 et de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Le texte prévoit l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux d'ici 2015.

Dans le préambule intitulé « Engagements » il est demandé aux employeurs publics de s'engager à :

- mener des politiques contribuant à réduire, voire supprimer, les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents
- réduire les tensions au travail
- redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux agents et notamment aux cadres
- 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
- veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique

Ils doivent anticiper les réorganisations et intégrer la dimension condition de travail dans leur politique de gestion.

L'accord est organisé sur 5 axes :

- Plan national d'action contre les RPS
- les dispositifs d'appui à cette démarche
- l'évaluation des plans de prévention des RPS
- la mise en œuvre du plan d'action
- La mise en place d'une commission de suivi des signataires ».

Sur cette base, huit mesures sont prévues- résumé des mesures :

- Chaque employeur public doit initier dès 2014 un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux avec implication des agents, des syndicats, renforcement du rôle des CHSCT. L'approche doit se faire en prenant en compte le travail réel, le vécu des agents.
- La formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique assure le suivi et l'analyse du plan national de prévention des risques psychosociaux
- Les employeurs publics disposent d'un appui méthodologique avec outils de référence.
- Des formations sont prévues pour les agents (formation initiale et continue). Les membres des CHSCT bénéficieront dès 2014 d'une formation spécifique sur les RPS.
- Les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer de la participation effective des agents dans les dispositifs d'évaluation des risques psychosociaux et dans la démarche de construction des plans d'action (modalités définies dans la prochaine concertation qui va débiter avec le nouvel agenda social sur la qualité de vie au travail)
- Le rôle, la place et les moyens des personnels d'encadrement doivent être confortés.
- Une campagne de communication doit être mise en œuvre pour diffuser une culture de prévention des risques dans la fonction publique.
- Des indicateurs seront définis pour permettre l'évaluation du plan d'actions

Deux fiches annexes de responsabilité gouvernementale, faute de consensus avec les syndicats, compléteront l'accord.

- La première fiche traitant les moyens donnés aux membres des CHSCT donnera lieu à une déclinaison réglementaire. Pour notre part dans la version du 22 août nous avons retrouvé la notion de progressivité demandée, à savoir que cette première attribution soit une 1^{ère} étape et qu'il y aura un bilan avec nouvelle concertation en 2015.
- La deuxième qui concerne le renforcement de la médecine de prévention sera discutée dans le cadre du prochain agenda social sur le thème de la qualité de vie au travail.