



Formation Spécialisée SSCT Travail Emploi Insertion du 4 mai 2023

Un programme de prévention des RPS 2023 très insuffisant, que la CFDT ne peut accepter en l'état. Il est indispensable d'identifier les irritants sociaux et les situations précises à l'origine des RPS, et de mettre en place des actions de prévention primaire.

La CFDT ne peut pas approuver et ne peut que rejeter le programme de prévention pour 2023 que vous nous présentez, notamment eu égard à l'insuffisance des mesures proposées en matière de risques psychosociaux (RPS).

Ce programme ne satisfait pas à vos obligations en matière de prévention des risques professionnels, vous ne prenez pas les mesures nécessaires pour assurer la santé et protéger la santé physique et mentale des agents.

Ces insuffisances surprennent d'autant plus qu'il y a une incontestable prise de conscience en matière de RPS.

Les RPS sont reconnues comme un « risque professionnel majeur » par les partenaires sociaux de la fonction publique (voir en ce sens le [protocole d'accord RPS de 2013](#)). Au sein même du ministère du travail, en CHSCT, vos services ont reconnu la gravité du sujet, ont déclaré en 2021 « on ne peut pas laisser les chiffres s'envoler ». En septembre 2021, vous avez décidé la mise en place de cellules de veilles, nationale et locales, dont l'objet, nous vous citons, est de « réduire l'ensemble des risques auxquels sont confrontés aujourd'hui les agents en développant la prévention primaire* par des actions qui viseront à modifier les conditions de l'activité des agents en supprimant ou en réduisant fortement les causes des situations génératrices de RPS ».

Mais la prise de conscience et les annonces ne sont pas suivies d'effet suffisant dans notre ministère.

Que manque-t-il à vos « orientations stratégiques en matière de SSCT » et votre « plan d'actions » ?

D'abord un cadrage légal assumé. Votre plan d'action constitue-t-il le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, ou PAPRIACT, prévu à l'article 71 du décret CSA de 2020 ? Si oui, pourquoi ne pas le nommer comme tel, le dialogue social s'en trouvera clarifié et facilité ? Ce plan d'action repose-t-il sur « l'analyse » prévue à l'article 73 ? Si oui, êtes-vous en mesure de nous communiquer ce document d'analyse ?

Il manque ensuite le point de départ de toute véritable politique de protection de la santé : une identification et une analyse des risques, une évaluation.

Toute démarche de prévention doit en effet s'appuyer sur deux phases qui se succèdent logiquement : une première phase d'évaluation (ou d'analyse) et une seconde phase de définition d'actions fondées sur cette évaluation préalable.

La première phase est essentielle. Il s'agit, avant l'action, d'identifier les risques, de poser un diagnostic aussi.

Le protocole RPS de 2013 précité ne dit pas autre chose : « La prévention des RPS (...) doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT », les risques doivent avoir été « identifiés ».

Dans le même sens, le [Guide méthodologique d'aide à l'identification des RPS](#) cité dans ce protocole, invite à déterminer des « indicateurs » pour établir un diagnostic : « Les indicateurs constituent un élément essentiel de l'établissement d'un diagnostic et d'un système d'alerte. »

Notre ministère lui-même, dans son « système d'excellence de la prévention des RPS » (SEPRPS, pour les initiés), s'est donné pour objectif d'identifier des « facteurs de stress objectivés » et des « irritants sociaux » ([SEPRPS, voir ici, point -9-](#)). Les irritants sociaux, nous vous citons, sont des « situations explicites et/ou implicites dans le cadre professionnel qui se traduisent généralement par des relations interpersonnelles horizontales et/ou verticales dégradées. Dans le cadre de la mise en place d'un plan d'actions, les irritants sociaux et les signaux (faibles et forts) devront être pris en compte, identifiés, évalués et maîtrisés par tous et notamment les managers de façon à tendre vers une politique basée sur la prévention primaire. »

Mais nous ne trouvons pas, dans les documents que vous nous présentez, ni diagnostic, ni irritants sociaux identifiés ou situations génératrices de RPS. Nous n'y trouvons pas l'évaluation prévue par le code du travail ([L.4121-3](#)), ni l'analyse prévue à [l'article 73](#) du décret du 20 novembre 2020 relatif aux CSA.

Il manque enfin à votre plan d'action des mesures de prévention suffisantes et nécessaires. Sans surprise : faute d'analyse et d'évaluation, les mesures de prévention envisagées pour 2023 ne pouvaient qu'être insatisfaisantes, bancales.

Où sont les mesures de prévention primaire annoncées ? La prévention primaire est sans doute la plus compliquée à mettre en œuvre, mais c'est aussi la seule qui s'attaque aux causes, à la source des RPS. Les actions que vous prévoyez, communication, accompagnement, soutien psychologique, formation, échanges, webinaires, ne constituent pas de la prévention primaire.

Que s'est-il passé, comment en est-on arrivé là ? Est-ce une question de méthodologie ?

Dans votre premier projet en novembre 2022, la prévention des RPS était à peine nommée, comme dissoute au sein d'une « démarche en qualité de vie et conditions de travail » (DQVCT pour les initiés encore).

La démarche de QVT** risquerait-elle d'empiéter sur l'application des principes de prévention ?

Ce risque d'empiètement de la QVT sur la prévention a été identifié dès 2019 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et l'Anact, qui ont écrit dans le [guide QVT 2019](#) que la démarche dite de Qualité de Vie au Travail ne doit pas être « une manière édulcorée de traiter la problématique des risques psychosociaux dans la fonction publique ».

Oui, la QVT ne doit pas édulcorer la prévention des RPS, elle ne doit pas être une manière d'eau tiède de la prévention des RPS.

La maltraitance des RPS, ça suffit !

Nous vous demandons, au vue de tous ces éléments, d'appliquer la réglementation qui constitue le socle minimal de notre dialogue social, à savoir le respect des articles 71 et 73 du [décret CSA du 20 novembre 2020](#) :

- l'article 73 dispose que la formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels.
- l'article 71 dispose que, à partir de cette analyse, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) est soumis

chaque année au CSA par son président. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année.

Nous vous demandons de mettre en place ces procédures et de nous communiquer ces documents.

Nous vous demandons à tout le moins d'identifier les irritants sociaux précis occasionnant ou susceptibles d'occasionner des RPS, de faire de l'identification de ces irritants une orientation pour l'ensemble des services et des CSA, identification qui doit être partagée avec les agents, et enfin d'examiner en priorité dans nos organisations les mesures de prévention primaire pour faire cesser ou réduire les RPS. Nous vous invitons à ouvrir, ici et maintenant, une concertation sur cette proposition.

** [La prévention primaire des risques professionnels](#) consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est à privilégier car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public. Sa mise en œuvre par l'employeur est nécessaire pour satisfaire à ses obligations réglementaires.*

*** **QVT** : qualité de vie au travail. Selon le Guide DGAFP-Anact, la mise en œuvre d'une démarche QVT implique nécessairement la prise en compte simultanée de l'amélioration des conditions de travail des agents, de l'amélioration de la qualité de service rendu à l'utilisateur et de la performance de l'organisation. Des critères permettant de mesurer ces améliorations sont construits collectivement et évalués par les acteurs concernés.*