

PREPARATION A L'EXAMEN PROFESSIONNEL
SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE
CORRIGE
EPREUVE DE LA NOTE OPERATIONNELLE

RAPPEL DU SUJET :

Vous êtes affecté(e) dans le service Ressources humaines du Ministère de X.

Votre chef de service, nouvellement arrivé sur son poste, vous demande de rédiger une note sur les risques psychosociaux et de lui présenter vos propositions de plan d'action à mener avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

CORRIGE :

Ministère de la Santé
Direction des ressources humaines

X le ...,

NOTE A L'ATTENTION DE MONSIEUR LE CHEF DE SERVICE

Objet :

Prévention des risques psychosociaux au sein du service

Garantir et préserver la qualité de vie au travail et le bien être des agents sont les objectifs assignés aux employeurs publics depuis plusieurs années déjà.

La santé au travail est un objectif que doit atteindre ou maintenir l'administration si elle souhaite également garantir la qualité du service rendu au public.

Ainsi les risques psychosociaux, qui selon le rapport Gollac, commandé par le Ministre du Travail en 2008, 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 » doivent être combattus au sein de chaque service, et en particulier le nôtre.

En matière de conditions de travail, l'Etat se devait d'être exemplaire pour lutter contre ces risques.

Ainsi dès 2013, le Gouvernement s'est lancé dans la prévention des risques, notamment psychosociaux au travail, avec la signature en octobre d'un accord avec les représentants des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière). La circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques et celle du 20 mai 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique d'État ont fixé le rôle des ministres et des chefs de service dans la lutte contre ces risques.

Notre service doit ainsi élaborer un plan d'action de prévention des RPS, sous votre responsabilité.

L'élaboration de ce plan suppose de suivre trois étapes primordiales : une phase de réflexion (I), une phase de préconisation (II), et une phase de suivi (III).

I. PHASE DE REFLEXION SUR LES RPS

Réfléchir aux risques psychosociaux suppose d'une part, d'en identifier les causes (A) et d'autre part, d'en dresser le diagnostic (B).

A. Détermination des facteurs de risques psychosociaux

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 intervenu avec les partenaires sociaux relatifs à la prévention des risques psychosociaux s'est appuyé sur un collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail.

Ce collège d'experts a retenu six dimensions de risques à caractère psychosocial, mais on peut dorénavant en identifier huit.

Il s'agit notamment des exigences des divergences de valeur relative à la situation de travail, des exigences émotionnelles ou de la mauvaise qualité des rapports sociaux et de relations de travail.

De même le manque d'autonomie et de marge de manœuvre des agents est analysé comme un risque à caractère psychosocial. La reconnaissance et le sens conféré à l'exercice professionnel constitue un autre facteur d'identification des RPS.

Enfin les conditions matérielles telles que l'espace, bureautique ou les horaires doivent être corrélés à la notion de bien-être au travail.

Ces risques induisent des conséquences prévisibles plus ou moins graves sur le plan physique pour les agents, en particulier de la fatigue des troubles du sommeil ou des maladies psychiques.

La conséquence directe des RPS au travail se traduit par un désengagement travail, des conflits entre les personnes pouvant aller jusqu'à des actes de violence, et un absentéisme accru.

Les femmes apparaissent plus sujettes aux risques psychosociaux puisque l'attention au travail touche une femme sur quatre contre un homme sur cinq. L'analyse des RPS doit donc être sexuée.

Un autre facteur de risque est lié à l'impact des réorganisations et à l'évolution des organisations publiques, et à la nécessaire redéfinition des missions, qui en découle.

De même des constructions ou aménagement de locaux ou une forte inadéquation entre les moyens et les missions sont sources de RPS.

B. Etablissement du diagnostic des RPS

Il est indispensable de connaître la nature et l'étendue des RPS au sein de chaque service, et d'en dresser un diagnostic.

Cette étape a été réalisée, comme le prévoyait le protocole d'accord de 2013 en 2015.

L'élaboration du diagnostic des RPS a donné lieu à un dialogue social préalable à toute modification substantielle des conditions et d'organisation du travail.

Ce diagnostic a été dressé dans notre service, à partir de l'analyse des situations de travail en fonction des dimensions de risques à caractère psychosocial identifié par le collègue d'experts.

Ainsi, les membres du CHSCT, de même que les agents, et le médecin de prévention, ont été associés à l'élaboration du diagnostic jusqu'à l'intégration au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ce diagnostic partagé des facteurs de RPS a été présenté en CHSCT.

Cette étape conduit naturellement à l'établissement de recommandations.

II. PHASE DE PRECONISATIONS

L'élaboration des plans locaux de prévention des risques psychosociaux (B), est la conséquence directe du cadrage ministériel (A)

A. Nécessaire cadrage ministériel

L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relative à la prévention des risques psychosociaux s'applique à l'ensemble des ministères ainsi qu'à leurs établissements publics.

Il prévoit que chaque ministère cadre la démarche et en définisse les orientations en matière de prévention des RPS, en associant le CHSCT–Ministériel.

Les orientations concernant notamment le calendrier de mise en œuvre de la démarche la définition des modalités de suivi, l'éventuelle définition des priorités et l'établissement d'un plan de communication ont été données par notre Ministère.

Chaque ministère doit également prévoir les modalités d'accompagnement de ces services dans la mise en des phases de diagnostic puis d'élaboration des plans locaux prévention des RPS. Notamment, notre ministère a organisé la diffusion d'outils interministériels tels que des référentiels de formation, guide méthodologique, un livre d'information à destination de l'ensemble des agents, ainsi que des formations relatives à la formation des RPS à l'attention de tous les acteurs de la prévention, des chefs de service mais également des agents pour les sensibiliser à cette problématique.

B. Elaboration des plans locaux de prévention des RPS

Sur le fondement des diagnostics réalisés au sein de notre service, un plan de prévention des RPS doit être élaboré.

Ce plan local de prévention est intégré au programme annuel de prévention des risques professionnels et il a été présenté en CHSCT.

Il traduit la prise en compte des RPS au sein du service de location de sécurité prévue à l'article L 41 21-1 du code du travail, applicable à la fonction publique.

Aux termes de cet article, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le plan vise à prévenir les risques professionnels mais aussi à améliorer la qualité de vie au travail, par l'ensemble des préconisations, observation et analyses, intégrées au plan. Il comporte ainsi des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place le cas échéant, d'une organisation et de moyens adaptés, en termes de postes de travail, de choix des équipements ou des méthodes de travail.

Les préconisations pour prévenir et lutter contre les RPS sont déterminés au regard du travail d'analyse des situations. Le plan prend en compte la nécessaire appropriation collective du diagnostic par les agents eux-mêmes, qui sont un relais indispensable à la connaissance des vraies réalités et difficultés du travail et de son organisation.

Le CHSCT et ses membres doivent être force de proposition pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail et par la promotion de la prévention des risques psychosociaux dans le service.

Le plan de prévention des risques peut également être complété par un plan visant à l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail, fondée sur la même démarche de participation des personnels et toujours en lien avec le CHSCT et le comité technique.

III. PHASE DE SUIVI DU PLAN DE PREVENTION DES RPS

Le suivi se fait tant au plan national (A) qu'au sein de notre service (B).

A. Suivi national des plans locaux

Un suivi est organisé par la formation du Conseil commun de la fonction publique spécialisé en matière de conditions de travail hygiène santé et sécurité au travail. Cette formation formule toutes préconisations utiles dans le cadre de sa mise en œuvre.

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

La DGAFP, la DGCL et la DGOS sont chargées de synthétiser la formation dans chacun des versants de la fonction publique et d'en faire état au sein des conseils supérieurs dédiés.

Très prochainement, soit au cours du premier semestre 2016, un premier bilan doit être présenté devant la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique.

Concernant la fonction publique d'État, les bilans annuels de la situation générale de la santé, de la sécurité des conditions de travail établi par chaque ministère doivent intégrer un volet RPS et sont présentés en CCHSCT du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan regroupe les enquêtes statistiques et les études menées sur la problématique RPS.

B. Actualisation du plan dans notre service

Au sein du service et en votre qualité de chef de service, il vous appartient de mettre à jour annuellement le plan de prévention des risques psychosociaux en favorisant le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail.

L'actualisation de la démarche de prévention des risques psychosociaux doit être mise en œuvre avec le concours du CHSCT. Ce dernier doit être associé à la phase de préconisations car il est une instance légitime d'échange, de débat et d'avis entre l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques du fait de son rôle pivot. Il apporte également au comité technique l'expertise nécessaire à la prise de décision.

L'actualisation périodique du document unique d'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du programme annuel de prévention des risques doivent être l'occasion d'analyser, d'actualiser et d'enrichir le diagnostic des facteurs de risque et les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Enfin le bilan de la mise en œuvre du plan doit être intégré au rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité des conditions de travail (bilan social) présenté devant le CHSCT.

Signature