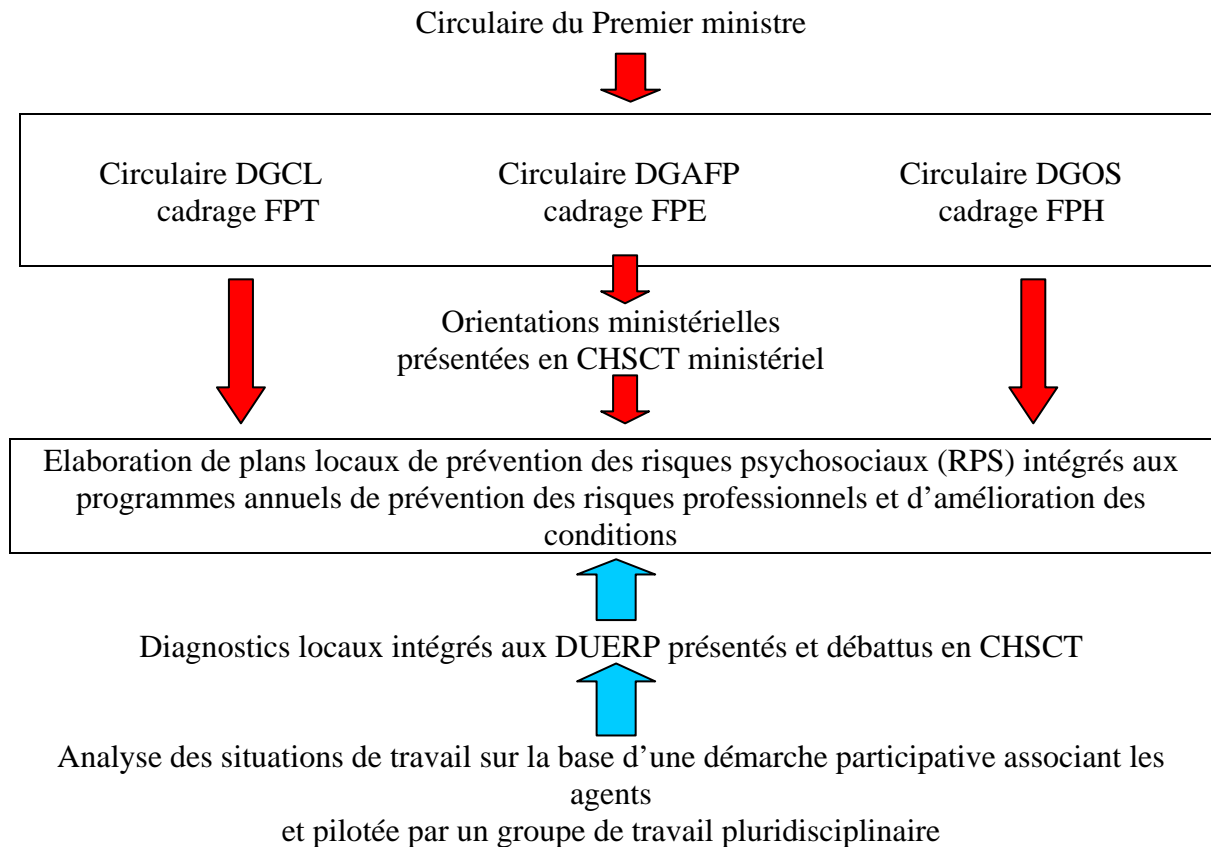


Annexes de la circulaire relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

ANNEXE 1 :

PRINCIPALES ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE



ANNEXE 2 :**LA RESPONSABILITE DES CHEFS DE SERVICE EN MATIERE DE
PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

L'application des dispositions définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail est étendue aux trois fonctions publiques conformément à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, à l'article 3 du décret n° 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, et au 3° de l'article L.4111-1 du code du travail s'agissant des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Ainsi, au titre de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Les mesures de protection de la sécurité et de la santé des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article L.4121-2 du code du travail.

Les chefs de service ont les mêmes obligations que celles de l'employeur au sens du code du travail. La responsabilité des chefs de service résulte de la compétence qui leur est reconnue par la jurisprudence administrative pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (CE, section 7 février 1936, Jamart).

L'évaluation *a priori* des risques et leur traduction dans le DUERP constitue donc une obligation du chef de service, au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail qui s'applique à la fonction publique : « *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ».

A cet égard, doivent être rappelées les références des notes faisant le point sur ce sujet :

- note du 18 mai 2010 portant rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 28 mai 2013 portant rappel des obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels ;
- circulaire du 23 décembre 2011 portant rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la fonction publique hospitalière.

ANNEXE 3 :

DISPOSITIFS D'APPUI A L'ELABORATION ET A LA MISE EN ŒUVRE DES PLANS DE PREVENTION

Communication nationale

La diffusion d'un livret d'information relatif aux risques professionnels, et aux RPS en particulier, (mesure 7 de l'accord) sera mise en œuvre dès le premier trimestre 2014 et devra s'adresser à un maximum d'agents.

Formation

Il est nécessaire de former les différents acteurs de la prévention à la prévention des RPS, et tout particulièrement les assistants et conseillers de prévention, qui peuvent être notamment en charge de l'élaboration du DUERP et à ce titre avoir à analyser et intégrer le diagnostic RPS dans ce document. La formation, tant initiale que continue des encadrants en matière de prévention des RPS, doit être généralisée (orientation 6.1 de l'accord). Enfin une formation à la santé et à la sécurité au travail est obligatoire pour l'ensemble des agents lors de leur entrée en fonction. En sus ou dans le cadre de cette formation, une sensibilisation à la thématique des RPS devra être proposée à tous.

Ces différentes formations relatives à la prévention des RPS ont vocation à s'inscrire dans le cadre des référentiels de formation élaborés sur le sujet ainsi que le prévoit la mesure 4 de l'accord.

Appui méthodologique

Comme le précise la mesure 3 de l'accord, les employeurs auront la possibilité de s'appuyer sur différents outils méthodologiques destinés à les accompagner dans la mise en œuvre de leurs plans de prévention. Un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique est notamment consultable sur le site de la fonction publique.

Indicateurs de diagnostic et de suivi du plan

1/ Une liste indicative d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des risques psychosociaux, à des fins de diagnostic et de suivi, est mise à disposition des chefs de services comme le prévoit l'orientation 8-2 de l'accord. Ils pourront choisir au sein de cette liste un certain nombre d'indicateurs adéquats au regard des spécificités et des enjeux propres à la structure sur laquelle ils exercent leur responsabilité. Les modalités de calcul sont mentionnées à titre indicatif.

2/ Quatre de ces indicateurs sont destinés à être suivis, à un niveau national, par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique. Ils doivent donc être suivis dans tous les plans locaux selon des modalités de calcul identiques. Ces quatre indicateurs sont les suivants :

- taux d'absentéisme pour raisons de santé :

Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent =
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêts pour maladie}}{\text{Nombre total d'agents}}$$

En distinguant 4 catégories : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie et congés longue durée ; congés pour accidents du travail ; congés pour maladie professionnelle. Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre type de congé que ceux cités ci-dessus.

- taux de rotation des agents :

=
$$\frac{\text{Somme du nombre d'arrivées d'agents et du nombre de départs au cours de l'année}}{\text{Effectif moyen de l'année n}}$$

L'effectif moyen est calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

- taux de visite sur demande au médecin de prévention :

= nombre de demandes de visite spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.

- taux d'actes de violence physique envers le personnel :

=
$$\frac{\text{nombre d'actes de violence physique envers le personnel pour 100 agents}}{\text{nombre total d'agents}}$$

En distinguant 4 catégories d'actes : émanant du personnel avec arrêt de travail ; émanant du personnel sans arrêt de travail ; émanant des usagers avec arrêt de travail ; émanant des usagers sans arrêt de travail