



Direction des études

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques

DGAFP Ecole de la GRH

IX^{èmes} Rencontres – La prévention des risques psychosociaux

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a créé **l'École de la GRH** pour renforcer la **professionnalisation des agents** affectés dans les services « ressources humaines » et pour contribuer à une offre de formation plus visible au profit de chaque ministère dans ce domaine. Un des axes de travail consiste à permettre aux professionnels des ressources humaines de se **rencontrer et d'échanger sur les évolutions de leur métier et leurs pratiques**¹.

La journée du 29 novembre 2011 organisée par L'Institut régional d'administration (IRA) de Lyon a été consacrée à la **prévention des risques psychosociaux** ; ces questions sont regardées également maintenant sous l'angle des « *contraintes psychologiques et organisationnelles* ». Ces risques, considérés il y a encore peu de temps comme émergents dans la fonction publique, sont désormais mieux connus et commencent à être ciblés dans les démarches de prévention. Ils peuvent entraîner certaines conséquences dramatiques.

Dans la fonction publique, la prévention des RPS constitue l'une des mesures de **l'accord santé et sécurité au travail** (Action 7) conclu le 20 novembre 2009 entre le ministre en charge de la fonction publique, les employeurs publics et sept des huit organisations syndicales représentatives à l'intention de 4,2 millions de fonctionnaires.

Quelle est la **responsabilité de l'employeur public** vis-à-vis de ses salariés en matière de risques psycho-sociaux ? Comment le **dialogue social** peut-il aider à les prévenir dans la communauté du travail ? Comment la **DGAFP** peut-elle aider les ministères à développer des actions de prévention dans ce domaine ? Et quelles sont les **pratiques repérées** qui peuvent favoriser les échanges, les redéploiements ?

Telles étaient les questions proposées aux 130 participants de cette journée qui regroupaient les représentant(e)s de services RH, Formation, des préventeurs, des membres de CHSCT... des régions Auvergne, Bourgogne, Franche-Comté, Rhône-Alpes.

Pour en savoir plus : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=1947>

¹ <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-53>



Direction des études

Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP)

RENCONTRES EGRH – IRA de LYON. IXèmes rencontres professionnelles
La prévention des risques psycho-sociaux. 29 novembre 2011

Table ronde : Où en est-on de la prévention des RPS et du stress au travail dans la fonction publique ?

La professionnalisation de la SSTFP : Un opérateur de prévention primaire des contraintes psycho organisationnelles ou un modèle opératif commun de gouvernance

« La santé comme objectif stratégique, le travail comme ressource, l'humain comme enjeu de développement². »

Ce document retrace de manière synthétique, sous forme de courtes pistes, la trame de l'intervention faite pour le compte de la Mission SSTFP. Les interactions avec la salle ont été intégrées. Quelques liens internet et ouvrages sont également proposés.

Le travail

- Des enjeux :

- la responsabilité sociale et environnementale dans la fonction publique
- la Qualité du travail et la Qualité de vie au travail

- Des distinctions fondatrices pour comprendre le travail puis les activités qui le composent :

Le travail prescrit

Le travail réel (observable)

Le travail caché (le travail empêché, contrarié, vécu)

- Un regard singulier sur la fonction publique :

Les processus de prescription institutionnelle descendant et remontant

- La distinction des outils de compréhension :

- l'analyse du travail
- la psychodynamique du travail
- la clinique de l'activité

² Bernon, J. (2011). Promotion de la santé : un enjeu stratégique. In *Travail et changement*. N° 339. septembre/octobre.

La professionnalisation durable

- Un enjeu de développement des acteurs, des activités, des organisations, des projets, des territoires
- Un catalyseur entre les mondes de l'Éducation, de la Formation, du Travail et de Recherche
- Une opportunité pour les chefs de services
- Un levier pour le dialogue social

La gouvernance de la SSTFP

La gouvernance de la SSTFP : le vecteur de cette professionnalisation à travers le modèle de l'Accord SSTP du 20 novembre 2009 et du Plan Santé Travail :

1/ Des principes affichés :

- Améliorer les conditions de travail
- Adapter le travail à l'homme et à la femme
- Bien-être de la personne humaine tout au long de sa vie professionnelle
- Développer une véritable culture de la SSTFP
- Associer la recherche, la connaissance et la formation

2/ Un processus de négociation qui aboutit :

- une négociation, une problématique, un plan d'action
- un nombre exemplaire de signataires (13 signataires employeurs publics et organisations syndicales sur 14)
- un nombre très important d'agents concernés (4,2 millions d'agents)
- une articulation entre un préambule (les idées, les projets, la place de l'homme et de la femme au travail) et les 3 axes, 15 actions et 63 propositions (plan d'action structuré et structurant les activités pensées à partir des projections du préambule)
- les circulaires à venir internes à chaque département ministériel, administration ou établissement public qui devrait préciser les personnes exerçant la fonction de chef de service

3/ Des décentrement à assumer :

- Placer les secrétariats généraux, services RH, formation au cœur des problématiques du travail réel
- Faire intégrer aux préventeurs les enjeux des sciences de gestion
- Faire de la SST un des enjeux d'une gouvernance qui favorise le développement de nouveaux espaces partagés de professionnalité

Des ruptures, des changements de paradigmes à assumer

Une proposition : comme pour le passage de l'écologie au développement durable, il s'agirait de passer de :

- le regard « focalisé » sur les personnes et l'organisation à celui sur les processus et dynamique de changement dans le travail, dans la formation, dans les apprentissages
- l'hygiène et sécurité à la santé et sécurité au travail
- la formation à la professionnalisation
- l'encadrement à la gouvernance
- de l'intervention sur (diriger) à l'intervention pour, avec et malgré autrui (gouvernance)

Exemple 1 : les risques psychosociaux versus contraintes psychologiques et organisationnelles

Une certaine confusion dans les approches des différentes dimensions du travail et de la formation et les reconfigurations possibles :

* Les constats :

- Une confusion fréquente entre conséquences (symptômes), causes (maladie) et raisons (origines)
- Une confusion de postures entre justifier, expliquer et comprendre
- Une confusion entre sensibilisation, formation, professionnalisation, accompagnement de projets dans les commandes de formation
- Une confusion entre les publics, les durées, les projets, les budgets, les coûts, le choix des prestataires en fonction des projets, des objectifs
- Des interactions ou des contradictions entre les commandes nationales et régionales, ministérielles et interministérielles

Exemple 2 : Professionnaliser les acteurs, les activités, les organisations, les projets, les territoires : un exemple la Mission SSTFP

Dans le cadre de ses relations avec ses commanditaires, partenaires, interlocuteurs, et au fur et à mesure des expériences, la Mission affiche depuis 2008 son activité et ses projets à travers un cadre construit et lisible qui lui a permis de développer son activité de façon singulière.

a) Le cadre affiché est le suivant :

- Quatre champs pour comprendre les actions : Education, Formation, Travail, Recherche
- Deux perspectives : la Qualité du travail et la Qualité de vie au travail
- Un cadre éthique et théorique d'intervention et une démarche Qualité et Professionnalisation durable
- 5 objets d'intervention : territoires, activités, organisations, projets et acteurs/trices
- 3 orientations des actions : formation, promotion et expérimentation SSTFP
- 3 postures : Assistance à maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre / conception / réalisation de formations
- 5 types d'actions : sensibilisation, formation, professionnalisation, accompagnement de projet, expérimentation / recherche
- Un mode d'ingénierie didactique : ingénierie coopérative (conceptualisation / pragmatisation)
- 3 modalités de mise en œuvre des conditions d'apprentissage : salle, terrain, à distance (Site et FOAD)

NB :Tous les documents correspondant sont accessibles sur : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/docs.asp?rub=10>

b) Les résultats qualitatifs :

- Labellisation du dispositif de professionnalisation des inspecteurs et inspectrices de la fonction publique de l'Etat (Janvier 2011)
- Membre du Comité scientifique et technique du Fond national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)
- Des partenariats qui se développent (Preventica, ResPECT, Université de Rouen)
- Des contributions orales et écrites dans les colloques (Recherche et développement)

c) Les résultats quantitatifs : développer une culture de la SSTFP

- Site internet : près de 1100 documents et 400 liens en ligne accessibles à toutes les parties prenantes et près de 200 000 visiteurs en un an

Les perspectives : Les reconfigurations en termes de travail, de formation et d'apprentissage : un ensemble de transitions à opérer

- ▶ Quitter le registre de la tension souffrance / plaisir au travail pour celle de **bien-être au travail**
- ▶ Prioriser la **promotion de la santé et de la sécurité au travail** par rapport à celle de la réparation et de la prévention des atteintes à la santé
- ▶ Passer de la « culture » de l'approche par le risque professionnel à **la socio production et à la socio construction** du travail et de la santé et de la sécurité dans et par le travail
- ▶ Abandonner la logique de la responsabilisation pénale, sociale, économique des cadres par la peur à la logique de « **contribution responsable** » sociale, économique et environnementale en matière de SST
- ▶ Passer de la peur de l'autre (psycho), du collectif (social) et du conflit aux partages de « **controverses apprenantes** » sur les métiers.

En termes d'actions

- Intégrer la SST dans les processus décisionnels **de l'encadrement** au plus haut niveau
- Se placer dans des logiques de **formation-action** (quand les situations problèmes sont connues), **d'action-recherche** (quand les situations problèmes ne sont pas identifiées) et **d'analyses de pratiques ou de retours d'expérience** (quand des actions ont été mises en œuvre)
- Penser et organiser des **formations pluridisciplinaires** (encadrement, préventeurs, représentants du personnel), **distribuées dans le temps** (par 1/2 journées), **intégratives** (prenant en compte le réel du travail des acteurs et de leurs rôles)
- S'appuyer sur des **approches globales des situations de travail et d'apprentissage** pour repenser les processus et les conditions de construction et de développement des compétences en matière de SST dans la fonction publique

Pour en savoir plus :

Liens internet :

Fonction publique :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/carriere-et-parcours-professionnel-45>

IRA de Lyon :

<https://www.ira-lyon.gouv.fr>

Mission SSTFP :

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

Gouvernance de la SSTFP : un enjeu de professionnalisation ? (Re)visiter l'Accord du 20 novembre 2009

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Accord%20SSTFP%20Gouvernance%20et%20professionnalisation%20V%20Déftv.pdf>

ANACT :

Maline, J. (2010). Texte introductif. In Prévention de l'usure professionnelle ou construction de la santé ?

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/6142376.PDF>

Bibliographie :

Abord de Chatillon, E. Bachelard, O. (2009). (Sous la direction de). *Management de la santé et de la sécurité au travail*. Un champ de recherche à défricher. Paris. L'Harmattan.

Dômont, A. (en collaboration avec). (2007). *La santé, l'hygiène et la sécurité au travail dans les fonctions publiques*. Editions Docis.

Le programme des IXèmes Rencontres :

9h15 Actualités Fonction Publique

Nadine Bonhotal, bureau des politiques de recrutement et de formation de la DGAFP

10h00 Introduction : les risques psycho-sociaux, quelles en sont nos représentations ?

Marc Chastanet, animateur de la journée

10h15 La prévention des RPS dans le monde de l'entreprise et l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail (2 juillet 2008)

Abigail TRAN, Ingénieur prévention du pôle Politique du travail du département Risques Professionnels à la DIRECCTE Rhône-Alpes

11h Où en est-on de la mise en oeuvre de l'accord pour mieux prévenir les RPS dans la fonction publique ?

Nadine Bonhotal, Bureau des politiques de recrutement et de formation de la DGAFP

11h30 Exemples de mises en oeuvre de politiques de prévention des RPS

- *Thierry SEYVET, Secrétaire Général de VETAGRO Sup*
- *Hervé NEMOZ-RAJOT, DRH Rhône-Alpes de l'Office national des forêts (ONF)*

14h00 Quelles responsabilités pour l'employeur public ?

Cathy SCHMERBER, Premier conseiller rapporteur public à la Cour Administrative d'Appel de Lyon

15h00 Table ronde : Où en est-on de la prévention des RPS et du stress au travail dans la fonction publique ?

Le représentant de la DGAFP

Nicolas FRAIX, chargé de mission «Ages, Santé, Travail» à l'Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale et l'amélioration des conditions de travail (ARAVIS) - réseau ANACT

Max MASSE, Chef de mission Santé, Sécurité au Travail dans les fonctions publiques à l'INTEFP

Hervé NEMOZ-RAJOT, DRH Rhône-Alpes de l'ONF

Mélanie PRUVOST, DRH de VETAGRO Sup

Un médecin de prévention (à préciser)

16h30 Clôture de la journée