

La Défense, le 26 juillet 2007

la directrice Générale du Personnel et de l'Administration
à
liste des destinataires in fine

ministère
de l'Écologie
du Développement
et de l'Aménagement
durables

Objet : prise en charge des troubles du comportement au travail en vue du maintien dans l'emploi

direction générale
du Personnel
et de
l'Administration

direction
des effectifs et du
budget

sous-direction
de la gestion des
compétences et des
effectifs, du budget du
personnel et du
fonctionnement des
services

bureau de l'organisation
du travail et de la
prévention

La présente circulaire s'inscrit dans le cadre de la prévention de la souffrance au travail. L'objectif est de donner des repères pour l'accompagnement des personnes en difficulté persistante dans leur travail, c'est-à-dire les personnes qui présentent des difficultés relationnelles de travail ou qui présentent des troubles du comportement au travail.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat prévoit dans son article 2.1 que "les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité".

La responsabilité pénale de l'employeur peut donc être mise en cause au titre de ses obligations en matière d'hygiène et sécurité.

Le titre III du livre II du code du travail s'applique dans l'administration et notamment son article L 230-2 : "Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".

Par ailleurs la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit les notions de protection de la santé mentale¹.

La notion de protection de la santé au travail doit être comprise dans l'acception qu'en donne l'organisation mondiale de la santé (OMS), c'est à dire intégrant la préservation du bien-être physique, psychique et relationnel de l'individu ("la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité").

Les études sur la souffrance au travail mettent en évidence les constats suivants :

- la place primordiale de l'aspect « ressources humaines » dans les préoccupations des agents,
- la part de l'environnement et des conditions de travail dans leur épanouissement professionnel et la mise en valeur de leurs compétences.

Mais la prévention de la souffrance au travail ne relève pas de la seule responsabilité de l'employeur ou de celle des professionnels de la prévention : un devoir de vigilance s'impose à l'ensemble des agents.

En effet, au travers des signes d'alerte, l'environnement de l'agent concerné dispose de moyens pour déceler la situation de souffrance dans lequel ce dernier se trouve. Il se doit alors d'attirer l'attention, selon les circonstances, de son responsable hiérarchique, du secrétaire général, du service du personnel, du médecin de prévention, du service social du personnel, etc. La démarche devra alors nécessairement mobiliser tous les acteurs en relation avec la santé au travail.

Tour Pascal B
92055 La Défense cedex
téléphone :
01 40 81 66 65
télécopie :
01 40 81 74 84
courriel :
DGPA/EB/GBF4
@equipement.gouv.fr

Mettre en oeuvre une prise en charge des troubles psychosociaux, dans une visée de maintien dans l'emploi, débouchant sur des actions opérationnelles de prévention en appelant chacun à la vigilance face aux signes d'alerte et en s'appuyant sur les ressources internes des acteurs pouvant intervenir, tel doit être l'objet des démarches de protection de la santé physique et mentale des agents.

Ainsi, les facteurs de risques liés à la santé mentale au travail devront être repérés pour être maîtrisés et le document unique devra intégrer l'évaluation a priori de ces risques.

C'est cette ambition qui sous-tend la présente circulaire relative à la prise en charge des troubles du comportement au travail dans une visée de maintien dans l'emploi

I – Les troubles du comportement au travail

Auparavant prisonniers d'une prise en charge uniquement médicale et asilaire, la maladie mentale et les troubles psychiques font désormais partie de la vie sociale, des politiques d'insertion et du monde du travail. Développés, suite à des parcours de vie accidentée, ces troubles fragilisent les personnes au niveau de leur insertion socio-professionnelle et ces personnes vont se retrouver en situation de handicap du fait de leur maladie et des troubles induits retentissant sur la tenue de leur emploi.

Si la prise en charge (médicale) par le collectif de travail du handicap psychique n'est pas envisageable, sa prise en compte dans l'entreprise est en revanche possible et absolument nécessaire.

La personne humaine doit être placée au centre du débat sur les risques professionnels dans ses dimensions physique et mentale. Le principe de l'adaptation du travail à l'homme et de la prise en compte du droit au maintien dans l'emploi à toute personne, même fragiles psychologiquement, tient désormais une place essentielle. L'état de santé mentale ou le handicap psychique ne doit pas être un facteur limitant le droit d'accéder ou d'être maintenu à un emploi car le travail a une " signification humaine " et renvoie à l'image de soi dans la société.

Les difficultés rencontrées par l'encadrement qui, confronté à des manifestations «anormales» d'agents présentant de troubles graves du comportement au travail, ne trouve pas toujours le bon positionnement pour comprendre et agir, ont conduit la direction générale du personnel et de l'administration à organiser avec les médecins de prévention et les assistants de services sociaux, un groupe de réflexion chargé d'élaborer des repères pour une meilleure prise en charge de ces agents.

Lorsqu'un agent développe un comportement marginal, au regard du système de fonctionnement professionnel, qui le singularise au point de perturber l'activité de l'unité de travail (impact sur les collègues, faible productivité, agressivité...), l'encadrant en tant que responsable dans l'organisation et la gestion de l'espace collectif de travail, a le devoir d'agir.

Quand des troubles du comportement apparaissent au travail et qu'ils perturbent la production ou les relations au travail, une approche médicalisée par le médecin de prévention et/ou sociale par l'assistant de service social peut s'avérer utile. Mais cette approche ne doit pas occulter le règlement des dysfonctionnements observés au travail qui relèvent de la sphère managériale. En effet, tous les dysfonctionnements au travail ne relèvent pas obligatoirement d'une justification médico-sociale.

II – Une démarche pluridisciplinaire d'attention et de prévention dans un cadre coopératif

Dans cette démarche, il sera recherché un travail coopératif entre les différents acteurs, intervenants médico-sociaux, encadrement, mais aussi, selon les besoins et les situations, responsables ressources humaines, formation, moyens généraux, animateur sécurité prévention...

Le secrétaire général réunira en tant que de besoin l'ensemble de l'équipe en fonction du travail à réaliser et notamment pour le traitement des cas difficiles. Il veillera à la coopération complémentaire, sans confusion des genres des intervenants. Il s'appuiera sur le groupe de gestion des ressources humaines (GRH).

Une triple mission est assignée à ce «groupe GRH» :

- Il assure la veille systématique des situations à risques et participe à l'évaluation de ces risques.
- Il a une fonction transversale en permettant d'apporter un appui circonstancié aux cadres confrontés à ces situations.

· Il participe au traitement des cas individuels : en cas de troubles du comportement d'un agent, dans le respect des règles relatives au secret médical et professionnel, il apporte son aide au chef direct de l'agent pour l'assister dans la mise en place des mesures particulières nécessaires. En cas de réintégration suite à un arrêt prolongé, il définit le mode d'accompagnement de la personne et identifie les acteurs chargés de le mettre en place.

Des pratiques professionnelles privilégiant les approches pluridisciplinaires sont ainsi à rechercher car souvent nécessaires pour garantir aux agents une adaptation de leurs conditions de travail et au service une bonne intégration dans les équipes de travail.

III – Le traitement des cas difficiles

Le cadre responsable de l'agent a le double impératif du management de l'ensemble de l'unité de travail et de la prise en compte de la dimension humaine.

Face à un trouble du comportement qui perturbe le travail, pour que l'approche médicale ou sociale puisse être utile, la levée du déni qu'a le sujet de la perturbation qu'il provoque, est indispensable. Ce déni est rarement levé dans la rencontre singulière isolée entre le médecin et l'agent. En milieu de travail, c'est l'opposabilité au sujet de la perturbation qu'il provoque qui va rendre le dialogue avec le médecin potentiellement constructif.

Cette opposabilité ne peut être obtenue que si l'encadrement a relaté auparavant les faits perturbant le travail par une description écrite. Celle-ci, sans interprétation ni jugement ni diagnostic, doit être communiquée à l'agent ainsi qu'au médecin de prévention ou assistant de service social quand ceux-ci sont sollicités.

A partir d'une double évaluation, médicale et de la situation de travail, des propositions d'adaptation des conditions de travail et/ou l'orientation et le suivi de l'agent vers une structure de soins vont pouvoir être organisées par le groupe de gestion de ressources humaines « GRH ». L'objectif recherché est de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi tout en préparant l'entourage à l'accueil de la personne en difficulté. Il s'agit en effet de faire converger les droits de l'agent à voir sa santé dûment promue par l'adaptation et l'amélioration de ses conditions de travail, le respect de ses droits à retravailler « progressivement si besoin », avec l'obligation faite aux employeurs publics de maintenir au travail les agents présentant des incapacités techniquement « compensables » et compatibles avec les activités.

Pour autant, les principes de gestion du travail et de gestion administrative ne doivent pas être suspendus. Au contraire, leur rigueur et leur transparence seront des repères favorables a priori à toute thérapeutique. La prise en compte du travail non fait et l'avancée des dispositifs de sanction disciplinaire en font partie. Le fait d'être malade ne doit pas être déresponsabilisant et ce n'est pas parce que l'on relève de la maladie que ne se pose plus la question de la discipline. La part des conséquences de la maladie sur les activités professionnelles devra être systématiquement faite. Sauf dans certains cas de désorientation liée à des pathologies sous jacentes susceptibles de relever d'une inaptitude médicale au travail et de soins, la personne en souffrance a, comme tout le monde, besoin de repères. Cela l'aide et la sécurise.

IV – Conclusion

En conclusion, je vous demande donc

- dans un premier temps de réunir le groupe GRH pour échanger et partager ensemble les éléments de connaissance et d'approfondissement pour la prise en charge de ces cas difficiles tels que développés dans le document joint à cette note. En effet, une pratique collective et régulière au sein du groupe GRH est de nature à faciliter le traitement ultérieur des cas difficiles ;
- ensuite, lorsque vous serez confronté à de telles situations, de porter ces éléments de méthodes à la connaissance des encadrants pour la meilleure insertion professionnelle de l'agent en difficulté par l'entremise des personnes ressources du groupe GRH ;
- enfin, de transcrire dans votre document unique d'évaluation a priori des risques professionnels (DU) les conditions de maîtrise de ce risque et dans votre plan de prévention hygiène et sécurité (PPHS) les conditions de veille sur les situations à risques et leurs facteurs d'amélioration (cf circulaire du 18 janvier 2005).

*Le directrice générale
du personnel et de l'administration*

Signé

Hélène JACQUOT-GUIMBAL

LISTE DES DESTINATAIRES

Madame et messieurs les Préfets de régions,

Mesdames les directrices, Messieurs les directeurs :

- Directions régionales de l'équipement,
- Directions régionales des affaires maritimes,
- Centres d'études techniques de l'équipement (CETE) de Méditerranée, du Sud-Ouest, de Nord Picardie, de Lyon, de l'Est, de l'Ouest, et de Normandie Centre,
- Services de la navigation du Nord - Est, du Nord Pas-de-Calais, de Rhône-Saône, de la Seine, de Strasbourg et de Toulouse,
- Services spéciaux des bases aériennes,
- Centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (CROSS),

Madame et messieurs les Préfets de départements,

Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :

- Directions départementales de l'équipement,
- Directions de l'équipement de Mayotte et de St Pierre et Miquelon,
- Directions départementales des affaires maritimes,
- Directions départementales de l'équipement et de l'agriculture (DDEA),
- Direction de l'urbanisme, du logement et de l'équipement (DULE);
- Services maritimes du Nord, de la Seine Maritime, des Ports de Boulogne-sur-Mer et de Calais,
- Services des affaires maritimes

Mesdames et messieurs les Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers,

- Messieurs les directeurs interdépartementaux des routes,

Mesdames les directrices, messieurs les directeurs :

- Centres interrégionaux de formation professionnelle (CIFP) d'Aix en Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse, Tours et centre de formation polyvalent de Brest
- Ecole nationale des travaux publics de l'Etat (ENTPE),
- Ecole nationale des techniciens de l'équipement (ENTE) – établissements d'Aix-en-Provence et de Valenciennes,
- Centre de formation et de documentation administrative maritime (GE/CFDAM)
- Centre d'instruction et de documentation des affaires maritimes de Bordeaux (GE/CIDAM)
- Ecoles de la marine marchande du Havre, Nantes, Marseille et Saint-Malo (ENMM)
- Lycées professionnels maritimes (LPM)
- Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP),
- Centre d'études sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU),
- Centre d'études des tunnels (CETU),
- Centre national des ponts de secours (CNPS),
- Service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA),
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG),
- Service technique de l'aviation civile (STAC),

- Centre d'études techniques maritimes et fluviales (CETMEF),
- Monsieur le chef de cabinet de l'Equipement,
- Monsieur le secrétaire général,
- Monsieur le Haut Fonctionnaire de la Défense,
- Monsieur le directeur général des routes,
- Monsieur le directeur général de la mer et des transports,
- Madame la directrice générale du personnel et de l'administration,
- Monsieur le directeur général de l'urbanisme, de l'habitat et de la construction,
- Madame la directrice de la sécurité et de la circulation routières,
- Madame la directrice de la recherche et de l'animation scientifique et technique,
- Monsieur le directeur des affaires économiques et internationales,
- Monsieur le directeur des affaires maritimes,
- Monsieur le directeur des transports maritimes, routiers et fluviaux,
- Monsieur le directeur des transports ferroviaires et collectifs,
- Madame la directrice adjointe des affaires juridiques, informatique et logistiques.
- Monsieur l'inspecteur général du travail et des transports,
- Monsieur le directeur de l'établissement national des invalides de la marine,
- Monsieur le chef du service de l'information et de la communication,
- Monsieur le vice président du Conseil Général des Ponts et Chaussées,

Copie pour information :

- Mesdames et messieurs les médecins de prévention,
- Mesdames et messieurs les secrétaires généraux,
- Mesdames et messieurs les membres du comité d'hygiène et de sécurité,
- Messieurs les coordonnateurs des missions d'inspections d'hygiène et de sécurité,
- Mesdames et messieurs les inspecteurs d'hygiène et de sécurité,
- Madame la coordonnatrice des inspecteurs d'hygiène et de sécurité,
- Mesdames et messieurs les animateurs sécurité prévention,
- Mesdames et messieurs les assistants des services sociaux,
- Monsieur le sous-directeur du développement professionnel et des relations sociales du ministère de l'agriculture et de la pêche.