

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé



Direction
de l'administration générale et
de la modernisation des
services

Sous-direction
des ressources humaines

39-43, quai André-Citroën
75902 Paris Cedex 15

26 JAN. 2011

Affaire suivie par :

M. LE CORRE/J.C.MICHAUD(SDRH)

I. HERRERO/A.M.DECOVILLE/N.PIOT (RH5)

Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services

à

Monsieur le directeur général du travail

Monsieur le directeur de l'animation de la
recherche, des études et des statistiques

Madame la chef du bureau des cabinets

Mesdames et messieurs les Préfets de région

*Directions régionales des entreprises,
de la concurrence, de la consommation, du travail
et de l'emploi*

*Directions des entreprises, de la concurrence, de
la consommation, du travail et de l'emploi*

*Direction de la cohésion sociale, du travail,
de l'emploi et de la population
de Saint-Pierre-et-Miquelon*

Copies à Monsieur le délégué général au pilotage
des DIRECCTE

Madame la secrétaire générale du ministère du
travail, de l'emploi et de la santé

Monsieur le secrétaire général du ministère de
l'économie, des finances et de l'industrie

aux membres du CHSM

**OBJET : Circulaire relative au Plan de prévention des risques psycho-sociaux -
pour l'amélioration de la santé psychique au travail des agents**

Ainsi que cela a été présenté en réunion des directeurs régionaux, la prévention des risques psycho-sociaux doit être un axe majeur de notre politique de ressources humaines. Le ministère du travail, chargé de porter cette politique à l'égard du secteur privé, doit en effet se fixer des objectifs équivalents à l'égard de ses propres agents.

A cet effet, la DAGEMO met en œuvre un plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) destiné à évaluer la situation et à anticiper ces risques. Ce plan, soumis à l'avis du CHSM du 8 juillet 2010, comporte onze volets, dont un diagnostic des risques.

La présente note a pour objet d'attirer votre attention sur le contenu de ce plan, en particulier sur certains points nécessitant une implication active de votre part.

1 – Le diagnostic

Il a paru nécessaire de réaliser, pour la première fois, un diagnostic qui concerne l'ensemble des agents du ministère, affectés en administration centrale comme en services déconcentrés.

Le questionnaire retenu est l'auto-questionnaire SUMER, reconnu sur le plan scientifique, utilisé de longue date dans les entreprises et plus récemment dans les administrations. Les résultats pourront ainsi être comparés à ceux de l'enquête SUMER déployée en 2009 par la DGAFP dans plusieurs ministères.

Au vu des propositions des IHS et de certaines organisations syndicales lors des travaux du CHS ministériel, nous avons ajouté une quinzaine de questions destinées à mieux prendre en compte la spécificité de certains de nos métiers. Ainsi sont abordés la question du changement ainsi que les risques auxquels sont confrontés les agents de contrôle et ceux recevant du public.

La mise en œuvre de l'enquête, qui s'effectue sous le contrôle méthodologique et déontologique de la DARES, a été confiée à un prestataire, Capital Santé, retenu à l'issue d'une mise en concurrence.

Le personnel des DIRECCTE étant notamment composé d'agents issus du ministère des finances, l'opération a été préparée en associant étroitement les services centraux de ce ministère.

Afin qu'une telle enquête s'adresse bien à l'ensemble des agents des DIRECCTE ainsi qu'à ceux de l'administration centrale du ministère du travail, Capital Santé a constitué un échantillon statistique de 2000 agents, représentatif de l'ensemble de la population (statuts, corps, grades, âge et sexe) au domicile desquels il enverra le questionnaire, le 28 janvier prochain.

Les questionnaires sont anonymes et le ministère ne sait pas qui est retenu dans cet échantillon. L'objectivité, la rigueur scientifique et la confidentialité de l'ensemble de l'enquête sont contrôlées par la DARES. La protection des données personnelles est assurée par la DAGEMO, et garantie par une charte adressée à chacun des agents sondés. L'opération a été déclarée à la CNIL le 18 décembre 2010.

La date limite de réponse est fixée au 25 février 2011. Le mois de mars sera consacré à l'analyse des réponses et à l'exploitation des données par Capital Santé. La présentation des résultats sera faite en CHS ministériel, au cours du premier semestre 2011.

➤ *Le message joint est destiné à l'ensemble des agents afin de vous permettre de délivrer une information précise sur cette enquête. Je vous remercie de procéder rapidement à sa diffusion.*

2 – Le recensement des initiatives locales

Depuis plusieurs mois ont été prises diverses initiatives, régionales ou départementales, qu'il convient d'identifier et de valoriser.

L'objectif est d'observer la mise en place de la politique ministérielle de prévention des risques psycho-sociaux dans l'ensemble des services, d'assurer le suivi des démarches régionales, de constater l'évolution des actions de prévention, de suivre les méthodes et les nouvelles approches de prévention, de capitaliser les expériences et de les promouvoir, d'échanger sur ces expériences et de mutualiser leur bilan.

➤ *Il vous est demandé de nous adresser pour le 15 mars 2011 une note de présentation des initiatives prises en 2009 et 2010 avec descriptif, objectifs et, si possible, un premier bilan. La note sera accompagnée, le cas échéant, des documents de travail (enquêtes, plans d'action, etc.). Ces notes et documents doivent être préalablement présentés au CHSR dès qu'il sera constitué ou, dans l'attente de cette constitution, au CTPR compétent.*

Vous trouverez en annexe une fiche précisant les éléments de réponse attendus. Votre référent au sein du bureau RH5 sur cet axe du plan est Nathalie PIOT (nathalie.piot@travail.gouv.fr / tél. : 01.44.38.37.53).

Les organisations syndicales, membres des CHSR, pourront joindre une note complémentaire si elles le souhaitent.

La DAGEMO fera l'analyse des documents reçus en vue d'une présentation en CHS ministériel au cours du deuxième trimestre.

3 - Le soutien aux initiatives locales

Le plan national peut cofinancer certaines des initiatives locales.

Un soutien de la DAGEMO est possible dès lors que celles-ci, liées à des problématiques locales mais reproductibles dans d'autres régions, seraient de nature à enrichir le plan d'action national.

Un cofinancement à hauteur de 50% peut être envisagé. Il faudra à cet effet adresser à la DAGEMO le descriptif de l'action, ses objectifs, son calendrier et son financement, accompagné de l'avis émis par le CHSR.

➤ *Il vous est proposé de faire part à la DAGEMO, dès le début de cette année d'initiatives innovantes qui seraient déjà en cours.*

4 – La formation en 2011

La DAGEMO a inscrit la prévention des risques psycho-sociaux comme un axe fort de l'offre nationale de formation du ministère mise en place par l'INTEFP. La formation s'adressera à l'encadrement et aux membres (nouveaux ou non) des comités d'hygiène et sécurité (CHSM, CHSR, CHSC) ainsi qu'aux acteurs de prévention.

Il s'agit d'une formation spécifique sur les risques psycho-sociaux qui ne se confond pas avec la formation initiale des membres des CHS. Une information spécifique sera faite prochainement sur le contenu du module, en lien avec l'INTEFP et les membres du CHSM.

➤ J'attire tout particulièrement votre attention sur l'importance que revêt cette formation pour l'encadrement, notamment l'encadrement supérieur. Il conviendra que toutes dispositions soient prises pour faciliter la participation des directeurs régionaux et adjoints, chefs de pôle, secrétaires généraux, directeurs d'unité territoriale, et encadrement de l'administration centrale à ces actions.

5 – L'intervention des inspecteurs hygiène et sécurité

Les inspecteurs hygiène et sécurité ont bénéficié d'une formation en juin 2010 et préparent un guide méthodologique ayant pour but de les éclairer dans leur mission auprès des chefs de service et des représentants du personnel pour une prévention active des risques psychosociaux. Les IHS ont en effet été saisis à plusieurs reprises sur des dysfonctionnements ou des conflits dans certains services. Ils sont en mesure d'identifier les causes des difficultés qu'ils constatent et de proposer des pistes de travail.

➤ Il vous est proposé de solliciter directement le réseau des IHS en cas de souhait d'intervention.

Il vous faut contacter Daniel LEJEUNE (IGAS, Co-coordonnateur de la Mission IHS Travail/Santé/Solidarité). tél : 01.44.38.27.59.

daniel.lejeune@igas.gouv.fr daniel.lejeune@coct.travail.gouv.fr

6 – L'expression des agents sur l'organisation du travail (expérimentation)

La réorganisation des services et l'arrivée de nouveaux agents renforcent le besoin de communication. La mise en oeuvre de réunions permettant une expression collective des agents sur les questions touchant à l'organisation du travail et son contenu peut faire l'objet d'expérimentations dans les régions volontaires.

Les expérimentations seront suivies et soutenues par un comité de pilotage. L'accompagnement par un prestataire pourrait être envisagé.

Les inspecteurs hygiène et sécurité contribueront à l'expérimentation relative à l'expression collective et individuelle sur le contenu et l'organisation du travail, notamment sur la préparation de la méthodologie pour sa mise en œuvre.

Une expérimentation, actuellement en cours dans un autre ministère, doit faire l'objet d'un bilan. Dès que la DAGEMO sera en possession des premiers éléments deux régions expérimentales seront sélectionnées en concertation avec vous afin de conduire l'expérimentation dans notre ministère.

7 – L'intervention d'un expert de la souffrance au travail (expérimentation)

Il s'agit d'expérimenter dans une ou deux régions la mise en œuvre d'une « recherche-action » qui conjugue l'analyse des facteurs de risques psycho-sociaux et la mise en place de réponses adaptées.

L'intervention qui sera confiée à des spécialistes de la souffrance au travail devra notamment permettre d'apporter un éclairage conceptuel visant à interpréter et mieux comprendre les situations de travail, les écarts entre l'organisation du travail et le vécu des agents, les rapports entre l'organisation du travail et la santé des agents.

Deux régions expérimentales seront sélectionnées au cours du 1er semestre 2011. Il sera fait appel à un prestataire, le cahier des charges étant élaboré par la DAGEMO et le CHSM en lien étroit avec les deux régions concernées et leur CHSR.

8 – Le plan d'action sur la promotion de l'égalité

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique ont signé en décembre 2008 avec le président de la HALDE une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, qui constitue un engagement moral de nature à guider l'action des administrations et leurs agents pour promouvoir l'égalité, la laïcité, l'impartialité, la neutralité et le principe de non discrimination.

Le ministère du travail déclinera progressivement cette charte. Dans ce cadre, un volet relatif à la lutte contre les discriminations sera finalisé. Il devra prendre en compte les effets des discriminations en termes de risques psycho-sociaux.

➤ Le projet comprendra à la fois des orientations nationales et une déclinaison régionale. Vous serez à ce titre sollicités, notamment pour que soient valorisées les initiatives locales innovantes. Vous recevrez ultérieurement des précisions complémentaires.

9 – La veille spécifique sur le harcèlement

Dans la continuité des notes d'information de la DAGEMO du 16 décembre 2009 et du 24 décembre 2010 sur le harcèlement sexuel, une veille particulière sera portée sur la prévention, le suivi et le cas échéant, la sanction des pratiques de harcèlement moral et sexuel.

➤ *J'attire votre attention sur l'importance de la diffusion de ces notes d'information auprès des agents, afin d'assurer une sensibilisation accrue et de faciliter un règlement rapide des situations, avant qu'elles ne s'aggravent.*

10 - Le suivi et le bilan de la prestation de soutien psychologique

La prestation d'assistance et de soutien psychologique destinée aux agents des services centraux et déconcentrés, victimes d'un événement traumatique dans l'exercice de leurs fonctions, est assurée par l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR). L'IAPR a en effet été retenu en décembre 2010 dans le cadre d'une nouvelle convention, après mise en concurrence.

➤ *Il vous est rappelé que l'IAPR doit être sollicité par la hiérarchie du ou des agents concernés, aussi vite que possible après un événement traumatique.*

L'IAPR peut être contacté par téléphone au 01.53.04.60.50, ou par mel à l'adresse iapr@iapr.fr.

➤ *Les DIRECCTE seront sollicitées pour contribuer à dresser un bilan de cette prestation, bilan qui sera présenté au CHSM. Vous êtes invités à nous faire part de toutes appréciations et remarques consécutives à des interventions de l'IAPR dans vos services.*

11 – L'organisation d'un séminaire sur la prévention des risques psycho-sociaux

Un séminaire sur la prévention des risques psycho-sociaux sera organisé en octobre ou novembre 2011. Il a pour thèmes principaux le rôle de l'encadrement et des responsables RH, les moyens d'action des membres de CHS.

Le séminaire doit contribuer à développer la perception des risques psycho-sociaux, à acquérir les savoir-faire pouvant favoriser leur prévention, et à mobiliser l'ensemble des acteurs (encadrement, responsables des ressources humaines, acteurs de la prévention, organisations syndicales, etc.) dans la compréhension des facteurs générateurs de risques.

Ce séminaire fondé sur une approche plurielle des risques psycho-sociaux, permettra notamment de présenter un premier bilan des initiatives locales ainsi que les résultats de l'enquête nationale. Des informations vous seront données ultérieurement sur son déroulement.

Ces onze axes forment un premier plan constitué d'actions de sensibilisation sur la prévention des risques psycho-sociaux. Il sera complété d'un deuxième plan d'actions dont le contenu sera directement lié aux résultats du diagnostic établi (notamment par le questionnaire national et par les informations issues du recensement des initiatives locales). Enfin, une circulaire relative au fonctionnement des CHSR sera adressée en

même temps que la publication du décret permettant la constitution des CHSR des DIRECCTE, actuellement soumis au Conseil d'Etat.

A ce stade, j'attire particulièrement votre attention sur les points suivants dès le début de l'année 2011 :

- le questionnaire, pour lequel une bonne communication aux agents est essentielle (cf. message joint pour diffusion aux agents) ;
- le recensement des initiatives locales, selon la méthodologie indiquée.

Vous serez périodiquement informés des étapes qui suivront, notamment via la lettre interne Connexion et l'intranet Mintranet.

Mes services (SDRH/ RH5) sont à votre disposition pour vous apporter tout l'appui utile.

**Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services**


LUC ALLAIRE