

**Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux**

NOR : RDFB1410419C

*La ministre de la décentralisation et de la fonction publique à Mesdames et Messieurs les préfets.*

Cette circulaire a pour objet de préciser les modalités de déploiement, de mise en œuvre et de suivi, dans la fonction publique territoriale, du plan national de prévention des risques psychosociaux (RPS). Elle indique les outils que les collectivités et leurs établissements publics peuvent mobiliser ainsi que les moyens dont ils disposent pour mener à bien la démarche.

Dans le prolongement de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, l'accord-cadre du 22 octobre 2013 constitue la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail, la prévention de l'ensemble des risques professionnels.

Il a pour objectif de prévenir les risques psychosociaux au sein des services de la fonction publique. Ces risques sont définis par le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier) comme « les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

L'instruction du Premier ministre en date du 20 mars 2014 décrit les principales étapes de la mise en œuvre du plan national de prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. La présente circulaire précise, pour la fonction publique territoriale, les modalités de déploiement de ce plan.

La démarche s'inscrit dans le cadre plus large du développement de la prévention des risques professionnels. Elle intègre l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail. Sur le fondement d'un diagnostic local des facteurs de RPS, chaque employeur public élabore un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Des propositions d'amélioration sont intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**1. Les plans de prévention des RPS sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels**

**A. – IL REVIENT À CHAQUE EMPLOYEUR TERRITORIAL DE CADRER LA DÉMARCHÉ**

L'accord-cadre s'applique à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics en relevant, selon une déclinaison propre à chacun d'entre eux.

Il revient à chaque employeur territorial de définir les orientations de la démarche à mettre en œuvre, d'associer et de consulter (articles 48 et 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985) le CHSCT ou l'instance en tenant lieu. Elles concernent :

- le calendrier de mise en œuvre de la démarche ;
- la définition des modalités de suivi ;
- l'éventuelle définition de priorités compte tenu de risques propres à la structure ;
- l'établissement d'un plan de communication qui inclura la diffusion du livret d'information de quatre pages à destination de l'ensemble des agents ;
- les modalités d'accompagnement des services dans la mise en place des phases de diagnostic puis d'élaboration du plan de prévention des RPS. À ce titre, il peut prévoir le concours de structures externes ;
- la diffusion des outils (référentiels de formation, guide méthodologique).

Enfin, chaque employeur met en place des formations adaptées à l'attention des acteurs de la prévention, des encadrants mais également de l'ensemble des agents afin de les sensibiliser à cette thématique. Pour les années 2014 et 2015, l'accord-cadre prévoit la tenue d'une formation de deux jours à l'attention des membres des CHSCT, dont une dès 2014. Ces deux jours s'ajoutent aux cinq jours de formation prévus à l'article 8 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Les quatre référentiels de formation en ligne sur le site internet de la fonction publique constituent un appui pour la mise en place de ces formations (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique-14>).

## B. – CHAQUE EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DE LA RÉALISATION DU DIAGNOSTIC LOCAL

Il appartient à chaque autorité territoriale de réaliser un diagnostic des RPS au sein de la structure dont elle a la responsabilité, dès 2014. L'évaluation issue du diagnostic est intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui, pour mémoire, doit être mis à jour annuellement. Il convient à cet égard de se référer à la circulaire du 28 mai 2013 (INTB1238002C) qui rappelle les obligations des employeurs en matière d'évaluation des risques professionnels. Elle précise notamment que la responsabilité pénale de l'autorité territoriale ou de son délégataire peut être engagée en cas de manquement à ces obligations.

De surcroît, l'accord-cadre impose de prendre en compte l'existence et la qualité du DUERP. Dans la FPT, cette prise en compte a lieu au cours de l'évaluation des agents chargés par l'autorité territoriale d'élaborer et d'actualiser le DUERP.

L'employeur territorial s'appuie sur les assistants et/ou conseillers de prévention dont la mission est « d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques » (article 4-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985) ainsi que sur les agents chargés de la fonction d'inspection, les médecins de prévention ou tous autres spécialistes et experts dont le concours sera jugé utile. La démarche peut également s'appuyer sur un travail en réseau de l'ensemble de ces professionnels.

Les employeurs publics assurent les conditions de la participation effective des agents et définissent les modalités et le cadre de leur expression dans le dispositif d'évaluation des RPS.

Le diagnostic intègre un certain nombre d'indicateurs qui peuvent être choisis au sein de la liste disponible sur le site internet de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique-14>). Dans la mesure où ils ont vocation à faire l'objet d'une consolidation au niveau national, quatre de ces indicateurs seront impérativement suivis au sein de chaque collectivité :

- taux d'absentéisme pour raison de santé<sup>1</sup> ;
- taux de rotation des agents<sup>2</sup> ;
- taux de visite sur demande au médecin de prévention<sup>3</sup> ;
- taux de violences sur agents<sup>4</sup>.

## C. – LES PLANS DE PRÉVENTION LOCAUX DES RPS SONT ÉLABORÉS AVEC LE CONCOURS DU CHSCT OU DE L'INSTANCE EN TENANT LIEU

Sur le fondement du diagnostic ou, le cas échéant, des diagnostics réalisés au sein de chaque service, un plan de prévention des RPS est élaboré dès 2014, et au plus tard en 2015, par l'autorité territoriale. Il constitue un des volets du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail prévu à l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 et soumis pour avis au CHSCT ou à l'instance en tenant lieu.

Jusqu'à la mise en place de leur CHSCT, les collectivités qui comptent entre 50 et 200 agents consulteront le comité technique. Les collectivités comptant moins de 50 agents consulteront le comité technique du centre de gestion dont elles relèvent, qui exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. D'une manière générale, le CHSCT, ou l'instance en tenant lieu, est associé à chacune des phases de la mise en œuvre du plan de prévention des RPS.

Afin d'aider les employeurs et les professionnels en santé et qualité de vie au travail sur lesquels ils s'appuient dans l'élaboration des plans mais également dès la phase de diagnostic, un Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique est accessible sur le site de la fonction publique.

Enfin, les plans de prévention des RPS s'inscrivent dans une démarche non seulement de prévention des risques professionnels mais également d'amélioration de la qualité de vie au travail. Cette démarche est pérenne. Les employeurs ayant déjà mis en œuvre des actions, voire des plans de prévention des RPS peuvent compléter les mesures déjà initiées et faire évoluer leur action dans le sens de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail établi en application de l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 intègre un volet RPS. Ce rapport est soumis pour avis au CHSCT ou à l'instance en tenant lieu puis transmis au centre de gestion.

<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêts pour maladie/nombre total d'agents, en distinguant 4 catégories : congés pour maladie ordinaire, congés longue maladie et longue durée, congés pour accident du travail, congé pour maladie professionnelle.

<sup>2</sup> (Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année)/2 effectif moyen de l'année *n* (calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année *n*, le tout divisé par 12).

<sup>3</sup> Nombre de demandes de visite spontanées au médecin de prévention pour 100 agents.

<sup>4</sup> Nombre d'actes de violence physique envers le personnel/nombre total d'agents, en distinguant 4 catégories : 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.

## 2. Le dispositif d'information, d'appui et d'échange

L'article 26-1 de la loi n° 84-53 permet aux centres départementaux de gestion (CDG) de mettre à disposition des collectivités et de leurs établissements publics qui le souhaitent, un service de médecine professionnelle et/ou un service de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, un dispositif d'information, d'appui et d'échange, dédié spécifiquement à la prévention des RPS, est proposé aux collectivités et établissements publics en relevant qui le souhaitent. Il a pour objectif de les aider à élaborer le plan d'évaluation et de prévention des RPS qu'ils sont tenus de mettre en œuvre.

Ce dispositif est organisé et géré par le CDG. Il est proposé par le biais d'un groupe de travail composé des spécialistes du CDG et auquel peuvent être associés des partenaires extérieurs en santé et qualité de vie au travail.

Tout au long de la procédure d'élaboration du plan, chaque employeur territorial peut solliciter l'assistance du dispositif selon une déclinaison concertée avec le CDG. L'employeur conserve la responsabilité de mise en œuvre des recommandations qui lui ont été proposées par ce dernier.

Au-delà de l'appui aux employeurs à la déclinaison de l'accord RPS, il peut organiser des sessions d'information, de sensibilisation, d'échanges de bonnes pratiques ainsi que toute autre forme de communication contribuant au développement d'une culture de la prévention des RPS.

Un bilan de l'activité du dispositif est présenté au comité technique du CDG qui est régulièrement informé de son activité.

\*\*\*\*

Vous voudrez bien diffuser la présente circulaire aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics ainsi qu'aux centres de gestion.

Fait le 25 juillet 2014.

*La ministre de la décentralisation  
et de la fonction publique,*  
MARYLISE LEBRANCHU