

Administration générale

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,  
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET DE L'ÉNERGIE

MINISTÈRE DU LOGEMENT  
ET DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

Sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions

Secrétariat général

**Instruction du Gouvernement du 19 août 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux au sein du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires**

NOR : DEVK1409170J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

**Résumé :** après avoir mis en place des dispositifs d'écoute et d'accompagnement des services pour gérer les situations de crise et certaines problématiques spécifiques (harcèlement moral, troubles du comportement, gestes suicidaires), il était nécessaire de développer une prévention primaire des risques psychosociaux. La présente instruction décline au niveau ministériel, conformément à la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014, le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé le 22 octobre 2013. Elle précise les engagements ministériels et les objectifs fixés, tant au niveau national qu'au niveau de la gestion de proximité.

**Catégorie :** instruction du Gouvernement.

**Domaine :** écologie – développement durable.

**Mots clés liste fermée :** prévention primaire des risques psychosociaux.

**Mots clés libres :** prévention des risques professionnels – organisation – formation.

**Références :**

Directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail (directive 89/391 CEE) ;

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié ;

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création du document unique ;

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 ;

Code du travail, livres I à V de la quatrième partie ;

Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique en date du 22 octobre 2013 ;

Circulaire de la fonction publique du 18 mai 2010 ;

Circulaire Premier ministre du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national de prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques.

Date de mise en application : immédiate ;

Annexes :

Annexe 1 : la prévention.

Annexe 2 : les facteurs de risques psychosociaux.

*La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et la ministre du logement et de l'égalité des territoires aux préfets de région (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement [DREAL] ; direction de l'environnement, de l'aménagement et*

*du logement [DEAL]; direction interrégionale de la mer [DIRM]; direction de la mer [DM]); préfets coordonnateurs des itinéraires routiers (direction interdépartementale des routes [DIR]); administration centrale (conseil général de l'environnement et du développement durable [CGEDD]); commissariat général au développement durable [CGDD]; délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement [DIHAL]; secrétariat général du MEDDE et du MLET; direction générale de l'aviation civile [DGAC]; direction générale des infrastructures des transports et de la mer [DGITM]; direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature [DGALN]; direction générale de l'énergie et du climat [DGEC]; direction générale de la prévention des risques [DGPR]; direction des pêches maritimes et de l'aquaculture [DPMA]); directions (centre de valorisation des ressources humaines [CVRH]; École nationale des techniciens de l'équipement [ENTE]; service technique des remontées mécaniques et des transports guidés [STRMTG]; Centre national des ponts de secours [CNPS]) (pour exécution); secrétariat général du Gouvernement; Agence des aires marines protégées; Agence nationale de l'habitat; agences de l'eau; conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres; École nationale de l'aviation civile; École nationale des ponts et chaussées; École nationale des travaux publics de l'État; École nationale supérieure maritime; Établissement national des invalides de la marine; Météo-France; Office national de l'eau et des milieux aquatiques; parc amazonien de Guyane; parcs nationaux de France; parcs nationaux des Cévennes, des Écrins, de la Guadeloupe, du Mercantour, de Port-Cros, des Pyrénées, de La Réunion, de la Vanoise; Voies navigables de France; centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (pour information).*

#### PRÉAMBULE

La prévention des risques psychosociaux est un des facteurs d'amélioration des conditions de vie au travail. C'est la raison pour laquelle la prévention des risques psychosociaux est aujourd'hui une préoccupation prioritaire du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et du ministère du logement et de l'égalité des territoires. À ce titre, elle est inscrite dans l'agenda social de nos ministères.

La prévention des risques psychosociaux est également l'un des chantiers interministériels conduits par la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. La politique conduite par nos ministères s'inscrit donc dans les orientations de l'accord-cadre signé le 22 octobre 2013. Pour rappel, celles-ci incitent à une phase de diagnostic avant une phase de prévention, se traduisant par l'élaboration d'un plan d'actions.

De manière plus large, le champ de la santé au travail et des conditions de vie au travail constitue un thème privilégié de dialogue social. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont ainsi l'instance dédiée à ces échanges entre acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels.

Nombre d'actions ont d'ores et déjà été menées par les services, mais il est nécessaire d'aller plus loin pour agir en amont des situations de crise parce que tout agent est susceptible d'être concerné par les risques psychosociaux, quel que soit son niveau hiérarchique.

Cette instruction a pour objectif de constituer le socle de toute démarche pouvant se réclamer de la prévention primaire des risques psychosociaux. Sur la base d'engagements formalisés de nos ministères, nécessaires à l'impulsion d'une telle démarche, elle présente un plan d'action au niveau national, offrant une visibilité du cadrage de la politique ministérielle ainsi qu'un plan d'action à décliner au sein des services. Elle sera prochainement suivie d'un guide méthodologique présentant le rôle des acteurs et précisant les outils et procédures à mobiliser.

Enfin, aborder le sujet de la prévention des risques psychosociaux nécessite non seulement de rappeler le contexte réglementaire, mais également de donner des définitions afin d'établir des bases communes de compréhension.

Un certain nombre de notions utiles à la compréhension de cette problématique sont ainsi présentées en annexes 1 et 2 de ce document. Il est recommandé de les lire préalablement à cette instruction.

#### I. – RÉGLEMENTATION

La réglementation qui existe en matière de santé et sécurité au travail inclut les risques psychosociaux :

Code du travail, (article L. 4121-1) :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs de l'établissement. 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. »

Il convient également de souligner que l'amélioration de la prévention des risques professionnels dans la fonction publique passe par la mise en œuvre systématique, et dans l'ordre, des principes généraux de prévention, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail, à savoir :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Parmi les risques professionnels, les risques psychosociaux sont à la fois un risque particulier en ce sens qu'ils ont des causes multifactorielles, mais ils sont également à prendre en compte, comme les autres risques, c'est-à-dire en appliquant les 9 principes de prévention cités ci-dessus et sur lesquels s'appuie la réglementation.

La circulaire de la fonction publique du 18 mai 2010 : elle rappelle les obligations des administrations d'État et des chefs de service en matière d'évaluation des risques professionnels et précise les responsabilités pénales d'un manquement à ces obligations : « La dimension des conditions de travail, dont la santé physique et mentale est l'une des composantes, doit être prise en compte à tous les niveaux où s'exerce le pouvoir de décision en matière de gestion des ressources humaines. Cette orientation est susceptible d'engager directement ou indirectement la responsabilité pénale du chef de service ».

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique (article 2-1) :

« 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. »

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création du document unique :

« 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 R. 4121-1 ».

À ce titre, les risques psychosociaux doivent être introduits dans le document unique.

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a notamment eu pour objectif, d'une part, de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents et, d'autre part, de mettre en place un dispositif dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celui de l'homme au travail. Cet accord rapproche ainsi ce régime de celui défini par le code du travail.

Sont ainsi directement applicables dans les administrations de l'État et les établissements publics, les règles définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail, sous réserve des adaptations nécessaires.

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, qui a modifié le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique, fixe les obligations des administrations de l'État en la matière.

## II. – LE CONTEXTE MINISTÉRIEL

Depuis 2007, nos ministères ont connu un rythme sans précédent de transformations, couvrant tous les domaines d'actions, les services et les opérateurs.

Pour accompagner ces changements, la prévention tertiaire des risques psychosociaux (1) a largement été développée ces dernières années, ce dont témoignent un certain nombre de dispositifs mis en œuvre par les services en application des textes ci-dessous :

(1) Cf. annexe 1.

- circulaire du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral ;
- circulaire du 26 juillet 2007 sur la prise en charge des troubles du comportement au travail en vue du maintien dans l'emploi ;
- note du 10 novembre 2009, accompagnant le document repères : « Éléments de connaissance et d'approfondissement pour la prévention des risques suicidaires ».

Au-delà de ces aspects, il est aujourd'hui nécessaire d'accentuer et de mieux cadrer le développement d'une prévention primaire. En effet, après la mise en œuvre de ces dispositifs, il est maintenant indispensable d'engager une réflexion sur les outils à mettre en place en amont pour éviter le risque à la source.

### III. – ENGAGEMENTS DE NOS MINISTÈRES

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention durable, la présente instruction s'appuie sur les six dimensions de risques à caractère psychosocial retenues par le collège d'expertise Gollac et Bodier sur le suivi des risques psychosociaux au travail, mis en place en 2008 à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, à savoir :

- les exigences du travail (charge, intensité, temps de travail...);
- les exigences émotionnelles (relation au public...);
- l'autonomie et les marges de manœuvre ;
- les rapports sociaux et les relations de travail (soutien social, violences...);
- les conflits de valeur (conflits éthiques, travail inutile...);
- l'insécurité socio-économique (changements stratégiques, organisationnels, technologiques, statutaires...)

C'est sur la base des champs d'actions identifiés sur ces dimensions que nos ministères décident de prendre quatre engagements vis-à-vis de leurs services.

#### *1<sup>er</sup> engagement : Veiller à l'adéquation entre les moyens et les missions*

Les employeurs publics doivent s'assurer de l'adéquation entre les moyens et les missions. La prévention des risques, et notamment des risques psychosociaux, sera intégrée dans l'ensemble des processus métiers et dans la mise en place des organisations de travail au sein des services.

Les prescriptions dans le cadre de l'organisation du travail dans les services seront définies en veillant à une répartition de la charge de travail au sein des équipes afin d'éviter tant la surcharge que la sous-charge de travail.

Cet engagement doit être décliné à tous les niveaux et dans toutes les situations affectant les missions, les effectifs, l'organisation et la charge de travail.

#### *2<sup>e</sup> engagement : Avant toute réorganisation, réaliser une étude d'impact incluant un volet RH*

Avant toute décision de changement important, les conséquences humaines doivent être analysées en associant partenaires sociaux, acteurs de la prévention et management de proximité. Il s'agit pour cela :

- d'analyser les conséquences humaines du changement (risques psychosociaux liés à l'incertitude de l'avenir professionnel, à la baisse des effectifs et des moyens, au manque de sens identifié, à l'émergence de besoins de compétences...);
- d'enrichir d'un volet santé au travail les différentes étapes du dialogue social dans la mise en œuvre des restructurations.

#### *3<sup>e</sup> engagement : Intégrer la dimension « conditions de travail » dans les actes de gestion*

La dimension « conditions de travail » sera intégrée le plus en amont possible dans toutes les fonctions et les actes de gestion à tous les niveaux de responsabilité.

Une politique efficace de prévention des risques professionnels suppose la prise en compte dans l'ensemble des politiques conduites au niveau d'une direction, des conséquences possibles de celles-ci sur l'organisation et les conditions de travail.

#### *4<sup>e</sup> engagement : Donner du sens à l'activité de chaque agent*

De manière générale, tant au niveau national qu'au niveau local, la prévention des risques psychosociaux passera par le respect des garanties collectives, l'assurance donnée à chaque agent de la

reconnaissance de ses fonctions et l'aide nécessaire à l'exercice de ses compétences. En cas d'évolution des missions, elle passera en particulier par la formation et l'écoute des aspirations de l'agent dans son repositionnement ainsi que par un renforcement des compétences managériales en accompagnement du changement.

En effet, une visibilité est indispensable sur le devenir des missions et des enjeux du ministère à trois à cinq ans pour identifier les métiers pérennes et donner de la visibilité aux agents qui s'engageront dans une reconversion. Cela participe des moyens à leur donner pour remplir leur mission.

Cette démarche est à renforcer pour permettre aux agents de se projeter dans l'évolution des missions auxquelles ils contribuent.

Cette nécessité de visibilité et de sens donné à l'action, particulièrement aiguë en période de changements, reste tout aussi forte en périodes plus stables.

\*  
\* \*

Ces quatre engagements seront déclinés au niveau national et dans la gestion de proximité, sous forme d'objectifs de prévention et, pour chacun d'entre eux, des actions appropriées devront être mises en œuvre.

Celles-ci se combineront bien entendu avec des actions transversales sur la santé, la sécurité au travail, les ressources humaines et la qualité de vie au travail.

Une communication sera faite aux agents pour les informer de la démarche de prévention des risques psychosociaux, d'amélioration des conditions de travail et des moyens mis en œuvre.

#### IV. – DÉCLINAISON DES ENGAGEMENTS MINISTÉRIELS AU NIVEAU NATIONAL

##### **Objectif 1. – L'encadrement de tous niveaux sera formé, au travers d'une approche globale du management (rôle, responsabilité dans le développement des ressources humaines de l'équipe...)**

Il est important de renforcer le rôle éminent du management comme relais permanent de l'orientation stratégique. Il est nécessaire, pour cela, de le former au travers d'une approche globale, par opposition à une approche par les seuls outils liés à la gestion de carrière. Cette démarche est essentielle pour constituer le socle qui permettra d'aborder la problématique des risques psychosociaux.

Plan d'action :

- intégrer les engagements de la présente instruction dans les référentiels des formations au management en les adaptant en fonction du public : prises de poste ou managers confirmés.

##### **Objectif 2. – L'encadrement sera formé à l'impact de l'organisation du travail et du mode de management sur les risques psychosociaux**

Il s'agira de développer les connaissances de l'encadrement relatives aux interrelations entre santé et travail. Cet objectif est complémentaire du premier.

Plan d'actions :

- élaborer un module de formation adapté, qui sera présenté pour avis au CHSCT ministériel. Une formation intitulée « Comment intégrer la prévention des risques psychosociaux dans ses pratiques managériales » a été mise en place dès 2012 pour le management de proximité. Il reste à organiser celle destinée aux niveaux supérieurs d'encadrement ;
- intégrer un volet obligatoire portant sur la prévention des risques psychosociaux dans la formation au management organisée lors des prises de poste ;
- prendre, en cas de réorganisation, des dispositions de formations spécifiques destinées à l'encadrement de tous niveaux.

##### **Objectif 3. – L'encadrement sera évalué sur des objectifs de management. La prévention des risques professionnels, dont la prévention des risques psychosociaux, en est une des composantes**

Plan d'actions :

- intégrer la qualité de vie au travail des équipes dans les objectifs de l'encadrement, chefs de services compris ;
- intégrer dans les critères d'évaluation l'élaboration et la qualité du document unique (DU) et de son actualisation.



#### **Objectif 4. – Les compétences des agents seront développées en mettant en place des actions de formation adaptées à l'évolution des missions des services**

Un effort d'accompagnement doit être réalisé pour les agents dont les missions sont impactées par les évolutions de nos ministères. Cette action nécessite d'anticiper au mieux la définition des besoins de formation au regard de l'évolution des missions.

Plan d'actions :

- renforcer la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de nos ministères ;
- développer les bilans de compétence et les entretiens de carrière ;
- élaborer les référentiels de formations adaptés aux nouvelles missions.

#### **Objectif 5. – Favoriser le développement du dialogue social**

Les comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont l'instance légitime d'échanges, de débat et de construction entre l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques.

Plan d'action :

- développer les formations des représentants de l'administration, notamment des cadres dirigeants, et des personnels aux enjeux liés à la prévention des risques professionnels.

#### **Objectif 6. – Accompagner les services dans la mise en œuvre de leurs obligations**

Accompagner les notes d'instructions aux services d'outils et/ou de cadrage méthodologiques. La réflexion conduisant de l'identification des facteurs de risques à l'élaboration d'un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux doit rester pragmatique.

Plan d'actions :

- proposer aux services un document récapitulatif des dispositifs de prévention existants (prévention tertiaire et secondaire des risques psychosociaux) et des démarches à conduire (prévention primaire). Il s'agira de passer par des situations concrètes de travail pour analyser les facteurs de risques et proposer les préconisations correspondantes ;
- proposer des outils méthodologiques pour intégrer les risques psychosociaux dans les documents uniques (DU).

### **V. – DÉCLINAISON DES ENGAGEMENTS MINISTÉRIELS DANS LA GESTION DE PROXIMITÉ**

#### **Objectif 1. – Organiser le management de la prévention des risques professionnels**

L'engagement de la direction du service (1) doit s'afficher et s'inscrire dans une démarche de prévention complète et durable. Cet engagement doit porter jusqu'au plan d'action opérationnel et peut être formalisé, par écrit, en introduction du document unique ou dans un document séparé.

Agir au quotidien, conformément à ces engagements (aborder la question de la prévention au-delà des instances prévues à cet effet, en réunion de direction ou de service par exemple), est la façon la plus efficace de faire partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des agents.

L'engagement doit également apparaître dans la prise en compte de la santé au travail et de la qualité des conditions de travail dans un projet de service.

Par ailleurs, l'encadrement intermédiaire est le premier à connaître les contraintes de travail auxquelles sont soumis les agents. C'est donc un relais important pour informer la direction des problèmes et les agents des solutions retenues et des consignes de mise en œuvre. Le reconnaître, le valoriser, l'accompagner et le mobiliser comme vecteur de communication à la fois ascendante et descendante continue d'être essentiel. Étant aussi exposé, il doit également être protégé.

Dans ce dispositif, les assistants et conseillers de prévention apportent une connaissance précieuse des situations de travail.

Les acteurs médico-sociaux (médecins de prévention, assistants et conseillères de service social) ont également un rôle à jouer en prévention primaire des risques psychosociaux, en apportant des éléments individuels et/ou collectifs d'observation sociale/médicale qui contribuent à l'identification des facteurs de risques et au repérage des éléments déclencheurs des situations.

Plan d'actions :

- intégrer la politique de prévention à la politique générale du service ;

(1) Au sens « d'autorité administrative » ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité » et listée dans la note du 19 avril 2012 relative à l'application des dispositions du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

- mobiliser l'encadrement intermédiaire ;
- mobiliser et mettre en synergie tous les acteurs de la prévention ;
- harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques du service pour ne pas soumettre les agents à des injonctions contradictoires.

### **Objectif 2. – Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans les documents uniques**

Pour être efficace, la prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à appliquer des règles universelles, en dehors de tout contexte professionnel. En matière de risques professionnels et notamment de risques psychosociaux, l'association et la participation effective des agents concernés est particulièrement utile pour, d'une part, la connaissance des causes et la définition des mesures de prévention et, d'autre part, l'appropriation collective du diagnostic et des mesures à mettre en œuvre.

Plan d'actions (1) :

- analyser l'activité des agents (travail réel) dans les services, c'est-à-dire identifier les tâches réalisées, y compris à l'initiative de l'agent, au-delà des tâches prescrites ; accepter le cas échéant de remettre en question certains aspects de l'organisation du travail ;
- interroger l'organisation et les processus de travail (le contenu du travail, la charge et le rythme de travail, l'organisation du temps de travail, l'adéquation du travail aux capacités des agents, la culture organisationnelle des services...) ;
- interroger les conditions et l'environnement de travail (l'environnement et les outils de travail, les relations sociales au travail, le rôle des agents dans l'organisation du travail...) ;
- évaluer la communication (l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, les perspectives d'emploi, les changements à venir...) ;
- prendre en compte les facteurs subjectifs (les pressions émotionnelles et sociales, l'impression de ne pouvoir faire face à la situation, la perception d'un manque de soutien, de reconnaissance, de justice, tant au niveau individuel que collectif...) ;
- associer les agents à la démarche et aux propositions d'amélioration de leur situation de travail, comme pour les autres risques professionnels ;
- privilégier la recherche d'un consensus sur les priorités en fonction de la prégnance du risque (nombre de personnes concernées, gravité des troubles, degré de perturbation des services...), le rôle éventuel du risque dans la propagation à d'autres risques (en lien avec les dysfonctionnements engendrés par exemple). La méthode classique de pondération n'est pas adaptée aux RPS (fréquence, gravité).

Le diagnostic partagé des facteurs de risques psychosociaux sera intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels et des propositions d'améliorations seront élaborées et intégrées dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Une phase d'apprentissage et d'expérimentation doit être spécifiquement cadrée pour la réalisation concrète de ce volet d'acquisition des connaissances nécessaires à l'action. L'information et la formation de l'encadrement doivent également être spécifiquement appréhendées ; en effet, communication et formation font intégralement partie de l'élaboration du plan de prévention des RPS.

Un prérequis à l'efficacité d'une action d'intégration des risques psychosociaux dans le « document unique » est d'avoir une démarche de prévention des autres risques professionnels.

Le guide méthodologique élaboré par la DPSM en 2003 et intitulé, « Document unique – Identification et évaluation des risques professionnels », toujours d'actualité, explicite la démarche à mettre en place. Dans cette démarche, l'évaluation des risques psychosociaux peut se construire, par unité de travail, en s'appuyant sur les six dimensions de risques évoquées précédemment.

### **Objectif 3. – Renforcer le dialogue social**

Le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail constitue un domaine privilégié de dialogue social.

Plan d'actions :

- former les représentants de l'administration et des personnels à leur rôle respectif au sein des instances ;
- associer et consulter les CHSCT de proximité sur la définition de la politique de prévention des risques professionnels en soumettant à cette instance tous sujets liés à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

(1) NB : il s'agit bien du plan d'actions visant l'objectif n° 2 et non du plan d'actions élaboré à l'issue de l'évaluation des risques.

\*  
\* \*

Il est demandé à tous les chefs de service de mettre en œuvre les trois objectifs fixés ci-dessus, selon les plans d'actions proposés. Les services ayant engagé des actions en amont de cette instruction pourront les compléter si nécessaire, selon ces orientations.

La production des plans concertés de prévention des risques psychosociaux est attendue pour la fin 2014.

Les dispositions de la présente instruction doivent, pour être efficaces, faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation, en particulier l'élaboration d'un module de formation mentionné en objectif 2 au niveau national ainsi qu'en objectif 3 de gestion de proximité, feront l'objet de comptes-rendus. En outre, en application de la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014, les indicateurs mentionnés en son annexe feront dès réception l'objet d'une mesure. Enfin, des précisions vous seront rapidement apportées sur des dispositions plus complètes de suivi, d'évaluation et d'échanges.

Le bureau de la prévention, de la santé au travail, du service social et du handicap (SG/DRH/PSPP1) se tient à votre disposition pour vous accompagner dans votre démarche.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.

Fait le 19 août 2014.

*La ministre de l'écologie,  
du développement durable  
et de l'énergie,*  
SÉGOLÈNE ROYAL

*La ministre du logement  
et de l'égalité des territoires,*  
SYLVIA PINEL



## ANNEXE 1

### LA PRÉVENTION

Pour aborder le sujet de la prévention, il est nécessaire de distinguer différents types de prévention, selon les actions entreprises, la population concernée, les méthodes utilisées. Ils peuvent et doivent se combiner pour une meilleure efficacité.

#### *La prévention liée aux actions entreprises*

Pour la mise en œuvre de la promotion de la santé au travail, l'organisation mondiale de la santé préconise de distinguer: la prévention primaire (action en amont des difficultés de santé), la prévention secondaire (action de vigilance sanitaire surveillance et dépistage de la souffrance au travail) et la prévention tertiaire (accompagnement des agents suite à un événement de santé).

C'est à partir de cette déclinaison de la prévention des risques professionnels, que les actions de prévention seront mises en œuvre. Pour ce qui relève des risques psychosociaux en particulier, le tableau suivant présente des exemples d'actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire :

TYPES DE PRÉVENTION	PRÉVENTION PRIMAIRE	PRÉVENTION SECONDAIRE	PRÉVENTION TERTIAIRE
Objectifs	Combattre le risque à la source	Renforcer la capacité d'agir de chacun	Prendre en charge les agents en souffrance
Atouts	Amélioration durable de l'organisation et des conditions de travail	Efficacité pour les agents exposés à des situations de tension	Réponse immédiate à une situation d'urgence
Exemples d'actions de prévention	Redéfinir les rôles et responsabilités de chacun Évaluer la charge de travail et opérer les changements nécessaires	Former à la gestion des conflits Former à la gestion des priorités	Cellule d'écoute Orientation vers une prise en charge médicale ou psychologique

La prévention tertiaire vise donc à gérer l'urgence, les préventions secondaire et primaire induisent des choix à faire par les acteurs, au vu de l'analyse produite. C'est la raison de l'importance du dialogue social inscrit dans le cadre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

#### *La prévention liée à la population concernée*

La prévention collective: elle consiste à supprimer ou réduire les situations dangereuses. La prévention collective du stress, par exemple, vise à réduire les sources du stress, c'est-à-dire à centrer les interventions sur le travail et son organisation. Cette démarche nécessite un investissement dans le temps.

La prévention individuelle (protection): elle cherche à protéger uniquement l'individu. Elle peut, par exemple, se traduire par le port d'équipements de protection individuels.

#### *La prévention liée aux méthodes utilisées*

On parle de prévention technique quand il s'agit de solutions techniques mises en œuvre, de prévention médicale quand il s'agit d'actions d'ordre médical ou encore de prévention organisationnelle quand on agit sur l'organisation du travail.

## ANNEXE 2

### LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Aborder le sujet de la prévention des risques psychosociaux, c'est aborder le sujet des risques psychosociaux. D'après l'INSERM, les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

On retiendra notamment :

- le stress au travail ;
- les violences internes et externes ;
- le harcèlement.

Parler du stress au travail n'est pas parler du stress aigu, lié à une situation ponctuelle (rédaction d'un document, prise de parole en public...) et qui disparaît avec elle, mais du stress chronique, quand les personnes sont confrontées à des contraintes de travail durables.

La prévention vise notamment à ce que le stress aigu potentiel ne devienne pas chronique.

Pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail « le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité ».

Cette définition a été reprise dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail signé par l'ensemble des partenaires sociaux.

Ainsi, un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé dans le cadre de ses activités et les moyens dont il dispose pour y faire face.