

La prévention des risques psychosociaux doit conduire à une réflexion sur l'encadrement

Source CFDT Cadres | Date 20 mai 2014 par Youssef _GHENNAM

Retour sur l'accord de prévention dans la Fonction publique.

Tous les projets relatifs à la qualité de vie au travail interrogent nos modes d'organisation et de management ainsi que la souplesse de nos systèmes organisationnels. A cet effet, le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique, signé le 22 octobre 2013 par la CFDT et les autres organisations syndicales a assuré de fait la validation d'un texte qui concerne près de 5 millions d'agents. Cet accord s'inscrit clairement à la fois dans une démarche plus globale de qualité de vie au travail et par ailleurs fait référence à l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 dans le privé.

A l'intention des employeurs publics, il propose une méthodologie de la prévention des risques avec notamment un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. L'accord indique que les employeurs publics s'engagent ainsi "à mener des politiques contribuant à supprimer ou à défaut, réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents". Ils s'engagent aussi à redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux cadres. Outre les outils présentés, ce texte entend changer la donne au plan humain après les années de réorganisations, il invite les employeurs à s'assurer de la participation des personnels qui pourrait s'exprimer sur leur travail. Il vise à conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement : "Une attention toute particulière doit être apportée au rôle de l'encadrement à tous les niveaux dans les plans de prévention des risques psychosociaux. Si, de par leur place et leur rôle dans les services, les encadrants peuvent participer à la prévention des risques psychosociaux, ils peuvent aussi eux-mêmes y être exposés".

La prévention des risques psychosociaux (RPS) doit conduire à une réflexion sur les rôles, la place, les moyens et l'accompagnement de l'encadrement. C'est une condition nécessaire pour qu'il puisse exercer efficacement sa mission de soutien des équipes. A cette fin, des actions concrètes devront être mises en place par les employeurs publics afin de conforter le rôle de l'encadrement, notamment en accordant aux encadrants une plus grande latitude dans leurs champs de compétences. Des moyens d'animation et d'organisation des équipes, visant à prévenir les RPS, devront également être envisagés en relation avec les CHSCT et CT ou CTE. Cela nécessite de donner à l'encadrant des marges de manœuvre et de décisions pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipes, de permettre aux encadrants de formaliser et de faire remonter au niveau supérieur les réalités du travail et les difficultés des équipes à mettre en œuvre les décisions, de mettre à leur disposition des moyens d'accompagnement lorsqu'ils sont en difficultés ou face à des agents en difficulté. Des dispositifs de soutien ponctuels doivent être proposés, de former les encadrants dans le cadre de leur formation initiale et continue (dialogue sur le travail, animation du collectif, accompagnement des individus?) et de créer des espaces de discussion au niveau des encadrants eux-mêmes pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Lire

Les Espaces De Dialogue dans la fonction publique. Les fonctionnaires s'expriment sur leur travail

Prévention des RPS : les outils de la Fonction publique

Lire cet article en ligne : <http://www.cadrescfdt.fr/node/16644>

Toute reproduction, partielle ou intégrale, est conditionnée à l'accord de la CFDT Cadres. Les articles de la revue Cadres CFDT (publication ISSN 0398-3145) ne doivent faire l'objet d'aucune reprise sans accord écrit de leurs auteurs et du directeur de la publication. La création de liens avec le site est libre après information à la CFDT Cadres. Les informations utilisées ne doivent l'être qu'à des fins personnelles ou associatives. Toute diffusion ou utilisation à des fins commerciales sont exclues.