



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

version MAJ : 23/03/2021

# **PLAN D'ACTION MINISTÉRIEL 2021-2022 RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)**

## Table des matières

Préambule .....	3
Cartographie préalable des acteurs de la prévention.....	7
Chapitre 1 – PREVENTION PRIMAIRE.....	10
Axe 1-MIEUX CONNAITRE LES SITUATIONS DE RPS .....	10
Action 1 – Mise en place d’un tableau de bord national d’indicateurs RPS et d’un groupe de travail de suivi de ces indicateurs : .....	10
Axe 2- L’AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	11
Action 2 : Prendre le temps de conforter et d’éclairer le sens du travail de chacun.....	11
Action 3 : Mise en place d’un baromètre social ministériel pour recueillir les attentes des agents .....	12
Action 4 : Elaboration par les services de chartes de qualité de vie au travail de même que l’intégration d’un volet QVT dans leur projet de service, en commençant par l’axe « charte du temps » .....	12
Action 5 : Faire des leviers contribuant à l’équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des agent un thème majeur de la négociation avec les organisations syndicales représentatives..	12
Action 6 : formalisation et systématisation d’un parcours d’intégration des nouveaux arrivants .	13
Action 7 : Construire collectivement des projets favorisant la qualité de vie au travail.....	13
Axe 3- POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DES OUTILS DE PREVENTION ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE SUJET DES RPS.....	13
Action 8 : donner une nouvelle impulsion pour doter tous les services d’un plan de prévention plus opérationnel .....	13
Action 9 : renforcement du suivi annuel par les CHSCT locaux du degré d’avancement des actions inscrites dans leurs plans de prévention RPS (et autres risques) .....	14
Action 10 : accompagnement des réorganisations.....	14
Chapitre 2 – PREVENTION SECONDAIRE .....	15
AXE 4 –DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION.....	15
Action 11: Mettre à disposition des managers une formation obligatoire aux fondamentaux des RPS, dans un format court et facilement accessible – webinaire- valorisé par une attestation ....	15
Action 12 : conforter les formations classiques sur les RPS (cf annexe) en articulation avec les Fondamentaux du management, avec une obligation de suivre ces formations étendues à l’encadrement intermédiaire .....	16
Action 13 : Formaliser un cursus de formation des correspondants sécurité-prévention incluant les risques psychosociaux parmi leurs compétences socles.....	16
Action 14 : Continuer à investir dans la formation des membres des CHSCT sur la santé et la qualité de vie au travail en favorisant un décloisonnement entre les acteurs .....	16

Action 15 : Développer la prospective RH et les dispositifs d'accompagnement associés afin d'aider les agents à se projeter (VAE, dispositifs de formations sur nouveaux métiers, CPF, ...) dans les évolutions à venir de leur métier. ....	17
<b>Axe 5– METTRE A DISPOSITION DES SERVICES DES OUTILS POUR LES AIDER A IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS A RISQUES.....</b>	<b>17</b>
Action 16 : diffusion par les chefs de service à l'ensemble de l'encadrement et des agents des fiches reflexes établies par la DRH.....	17
Action 17 : Etablissement d'une fiche contact pour les agents en congé de maladie pour une certaine durée pour maintenir le lien entre cet agent et le service .....	17
Action 18 : Pérenniser la cellule d'écoute psychologique mise en œuvre dans le cadre de la crise Covid-19, et la compléter par une cellule de signalement et de traitement des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes signalés.....	18
Action 19 : Passation par nos ministères d'une convention annuelle avec un prestataire extérieur proposant un accompagnement psychologique à l'ensemble des services ministériels lors de situations génératrices de risques RPS particulières .....	18
<b>Axe 6 – ORGANISER UNE GOUVERNANCE DE SUIVI DES RPS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....</b>	<b>18</b>
Action 20 : Consacrer une séance annuelle du CHSCT M au suivi des actions inscrites dans le plan ; Idem pour les CHSCT locaux .....	18

## Préambule

---

En application du code du travail, les risques psychosociaux (RPS) se définissent comme les risques pour la santé physique et mentale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Cette définition est loin d'être exclusive.

De manière générale, ces risques :

- sont souvent imbriqués et donc plurifactoriels (surcharge de travail, lien avec la baisse des effectifs, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management...)
- sont à effet différé,
- peuvent concerner tous les aspects de la vie au travail, à l'instar du sens donné au travail, des relations au travail, de la reconnaissance, des valeurs et de l'identité professionnelle, etc, et posent aussi la question de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- peuvent être perçus différemment selon les agents, en fonction de paramètres qui leur sont propres. Ils ont donc une composante subjective.

Il est démontré que l'exposition à des situations de travail génératrices de RPS peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques ou anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide dans les cas extrêmes.

Tous les individus, quelles que soient leur personnalité ou leur histoire peuvent donc être exposés aux RPS et en souffrir.

L'article L4121-2 du code du travail énonce les principes généraux qui constituent le cadre sur lequel l'employeur doit s'appuyer pour mettre en œuvre une démarche de prévention adaptée, principes généraux qui s'appliquent aussi à la prévention des RPS et sont les suivants, par ordre de priorité décroissant :

- *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 du code du travail*
- *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle*
- *Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Classiquement, on distingue trois niveaux de prévention :

- primaire, visant à combattre le risque à la source,
- secondaire, visant au renforcement de la capacité d'agir de chacun,
- tertiaire (cf la prise en charge des agents en souffrance, la gestion des crises de toutes natures) visant des actions plus curatives.

L'un des principaux apports de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction publique est, à partir de l'élaboration d'un diagnostic local des facteurs de RPS et de plans de prévention en résultant, d'avoir mis l'accent sur le développement de la prévention primaire. Dans le prolongement de cet accord, les circulaires du 20 mars et du 20 mai 2014 de la DGAFP ont défini les modalités de mise en œuvre de ces diagnostics et plans.

En ce qui concerne nos ministères, dès avril 2012, un groupe de travail « Risques psychosociaux » initié par le CHSCT ministériel s'est intéressé au recentrage de la prévention sur la prévention primaire. Les travaux de ce GT ont débouché sur l'instruction ministérielle du 19 août 2014 adoptée par la majorité des organisations syndicales siégeant en CHSCT ministériel, qui a mis l'accent sur la prévention primaire dans le prolongement des orientations gouvernementales. Cette instruction a été complétée par une note aux services du 23 septembre 2014.

Le présent plan s'inscrit dans le cadre :

- de l'instruction ministérielle du 19 août 2014,
- du plan d'action ministériel pluriannuel 2019-2022 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, la prévention des RPS étant au premier rang des priorités de ce plan pluriannuel.

*Nota bene : l'ensemble de ces textes est accessible à cette adresse : <http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/plan-d-action-ministeriel-pour-la-prevention-de-s-a17917.html>*

Si un nombre important d'actions ont été mises en place dans les services pour mieux prévenir les RPS, un nouvel élan doit être donné à cette politique, dans un contexte de réorganisations successives qui nécessite de renforcer la vigilance sur la santé au travail des agents, quel que soit leur niveau hiérarchique.

L'ambition de ce plan ministériel 2021-2022 est donc :

- de relancer la démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS),
- en la focalisant sur la formalisation et le suivi d'actions les plus concrètes possibles,
- étant précisé, par ailleurs, que la prévention des risques psychosociaux doit être au cœur du dialogue social

Ce plan d'action est flexible et évolutif.

Il concerne l'ensemble des agents du pôle ministériel MTE-MCTRCT-MM en administration centrale et services déconcentrés placés sous l'autorité directe de ces ministères. Les établissements publics administratifs sous tutelle sont invités à décliner ses objectifs et actions en cohérence avec leur propre plan d'action.

Sont hors champ de ce plan d'action les DDI, lesquelles sont rattachées au Ministère de l'Intérieur.

Ce plan fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours et pourra être ajusté et complété tout au long de sa mise en œuvre pour une amélioration en continu de la politique de prévention des RPS ministérielle.

Il fera l'objet d'une présentation à l'ensemble des réseaux des acteurs de la prévention (médecins du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, assistants et conseillers de prévention, assistants et conseillers de service social), ainsi qu'auprès des réseaux RH et des chefs de service des services déconcentrés (DREAL, DEAL, DIR, DIRM).

Les recommandations du Cabinet Sémaphore mandaté par nos ministères pour accompagner la structuration d'une démarche spécifique de prévention des RPS dans les DIR et au sein de VNF sont intégrées dans ce

plan d'action. En ce qui concerne VNF, ces recommandations ont également nourri pour partie le projet de plan de prévention des RPS de cet établissement public, concerté avec ses organisations syndicales représentatives.

Enfin ce plan n'est pas exclusif d'autres actions participant à la qualité de la vie au travail considérée dans sa globalité, inscrites dans le protocole ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité ainsi que dans le plan ministériel sur l'insertion des personnes en situation de handicap, s'inscrivant, comme ce plan, dans le cadre de l'agenda social ministériel et accessibles sur le portail RH.

En outre, il s'inscrit dans le cadre des travaux en cours sur le temps de travail en lien avec le développement du télétravail et il vise à s'inspirer des meilleures pratiques mises en œuvre dans le plan de développement managérial, notamment à travers une série de leviers innovants, à l'instar du co-développement ou de groupes d'échanges entre pairs.

L'ensemble de ses actions et indicateurs feront l'objet d'une synthèse en fin de mandature des instances actuelles en 2022 permettant ainsi aux futurs CSA et à leurs formations spécialisées hygiène et sécurité au travail d'assurer la continuité de ce plan.

## Cartographie préalable des acteurs de la prévention

La prévention des RPS implique un nombre important d'acteurs qui inter-agissent :

- **Les agents**

Les agents, pris individuellement ou collectivement, sont, au premier chef, les acteurs de la prévention pour eux-mêmes et pour leurs collègues. Ils en sont aussi les bénéficiaires.

Ces agents connaissent les réalités de leur travail et, notamment la différence entre le travail prescrit et le travail réel, ainsi que les sources potentielles de risques qui en découlent.

Conformément aux instructions qui leur sont données par leur hiérarchie, il leur incombe de prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail.

Chaque agent peut faire part de toute difficulté et doit signaler toute situation qu'il/elle estime dangereuse pour sa sécurité ou sa santé à son supérieur hiérarchique ou à un professionnel de soutien. S'il estime qu'un collègue est en situation difficile, il est aussi un relais d'information important.

- **Les chefs de service**

Ceux-ci sont responsables en droit de la politique de prévention.

L'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié prévoit en effet, explicitement que les chefs de service, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité, ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Cette obligation s'exerce dans le cadre des délégations qui leur sont données et dans la limite de leurs attributions.

- **Les responsables des ressources humaines**

Sous l'autorité des chefs de service, ceux-ci sont chargés de la gestion des ressources humaines de la structure.

Ces responsables et leur équipe sont l'interlocuteur privilégié du chef de service et de toute la chaîne hiérarchique et des agents sur toute question RH et constituent « l'interface » de toutes les informations ascendantes ainsi que descendantes sur la gestion RH.

Il leur incombe de se tenir à l'écoute des agents.

En étroite concertation avec les professionnels du pôle médico-social, ils participent à l'identification des problèmes et à la mise en œuvre d'actions correctives.

- **L'encadrement**

À chaque niveau de la hiérarchie, et sur toute la chaîne hiérarchique, l'encadrement a un rôle essentiel dans la prévention.

La manière d'organiser, de décider, de manager, peut être facteur de risque ou, à l'inverse, une ressource précieuse pour les personnels. Chaque niveau d'encadrement joue un rôle essentiel dans la régulation du travail, dans la gestion des aléas, imprévus et difficultés.

La hiérarchie a vocation à donner du sens au travail et à fédérer les équipes autour de valeurs et de projets communs. Elle doit organiser le travail, accompagner les agents dans leur parcours professionnel et promouvoir la qualité de vie au travail. La hiérarchie doit également pouvoir contribuer à la détection des

situations sensibles. L'écoute de tous les niveaux de la hiérarchie favorise une prise en compte appropriée des risques psychosociaux.

Le rôle de l'encadrement de proximité doit être en particulier valorisé et accompagné, car au plus près des agents quotidiennement, avec des délégations de fait importantes en ce qui concerne les services isolés ou/et comportant une part importante de management à distance.

### **Les comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :**

- **Le CHSCT ministériel (CHSCT-M)**

Le CHSCT-M a un rôle central dans l'élaboration et le suivi de la politique ministérielle de prévention des risques professionnels dont les RPS. Composé de représentants de l'administration, de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentatives, de l'inspection de santé et de sécurité, il exerce au plan national et à l'échelle du Ministère (hors établissements publics et DDI) une fonction de veille du respect du droit et des règles s'appliquant en matière d'hygiène et de sécurité

Cette instance de concertation a aussi vocation à examiner ainsi qu'à émettre toute proposition d'amélioration de la politique de prévention ministérielle. Les groupes de travail (GT) émanant du CHSCT-M et pilotés par les directions « métier », à l'instar des GT de la DIT visant à une amélioration de la sécurité des personnels d'exploitation en intervention ont précisément pour but de faire évoluer ces propositions qui seront ensuite déclinées dans les services.

Outre le présent plan de prévention des RPS qui a vocation à s'appliquer dans l'ensemble des services, une démarche spécifique de prévention des RPS doit également être concertée au sein de cette instance, en ce qui concerne les DIR.

- **Les CHSCT locaux**

Les représentants du personnel membres de cette instance expriment le point de vue des agents au plus près du terrain et sont au coeur de la concertation avec les chefs de service sur la déclinaison à l'échelle locale de la politique de prévention des risques ministérielle.

- **Le réseau médico-social**

**Les médecins du travail (ex médecins de prévention)** ont pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Ils ont un rôle de conseil auprès de l'administration, des agents et de leurs représentants.

Ils réalisent des actions en milieu professionnel dans le cadre du « tiers-temps » visant à améliorer les conditions de travail des agents, au besoin par l'adaptation des postes, et à protéger les agents contre l'ensemble des risques d'accident de service et de maladie professionnelle. Ils assurent la surveillance médicale des agents en réalisant des visites médicales. Ils sont soumis au secret médical.

**Les infirmières de prévention** (pour les services qui en disposent) assistent les médecins du travail prévention dans le suivi médical des agents. Elles travaillent en équipe pluridisciplinaire avec les acteurs médico-sociaux du ministère et ont un rôle d'accueil, d'écoute, de conseil et d'orientation des agents.

**Les assistants de prévention et les conseillers de prévention** de chaque direction participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de prévention des risques. Ils assistent et conseillent le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Ils proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.



Les **assistants de service social**, dont les missions ont été rappelées par l'instruction ministérielle du 27 mars 2014<sup>1</sup>. Interviennent, dans le respect du secret professionnel :

- au profit des agents qui rencontrent des difficultés induites par la vie professionnelle et son articulation avec la vie privée. Après les avoir évaluées, il élabore, avec les agents, un plan d'aide visant à améliorer leur situation ou à surmonter leurs difficultés dans leur vie professionnelle et personnelle ;
- mais aussi à celui des services et des collectifs de travail dans une fonction de conseil et d'expertise. Dans ce cadre, le service social participe au repérage et à l'analyse des possibles dysfonctionnements individuels et organisationnels. Il peut, le cas échéant, alerter sur leurs conséquences, formuler un diagnostic qui rende compte de la complexité des situations et proposer des préconisations.

### **Les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)**

Les ISST interviennent dans leur mission de contrôle mais également en apportant leur expertise en termes d'impulsion, de coordination et d'appui.

### **Les psychologues du travail (soit recrutés par l'administration, soit intervenant dans le cadre de prestations externes)**

L'appui de ces professionnels peut être très précieux, en particulier pour aider à dénouer des tensions au sein d'une équipe ou dans l'accompagnement individuel comme collectif de services confrontés à des situations traumatiques.

---

<sup>1</sup> [http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/fiches/BO20147/met\\_20140007\\_0100\\_0025.pdf](http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/fiches/BO20147/met_20140007_0100_0025.pdf)

## Description des axes du plan d'actions, des objectifs poursuivis, des actions à engager, et du calendrier prévisionnel

### Chapitre 1 – PREVENTION PRIMAIRE

La prévention primaire correspond à l'ensemble des actions ayant pour but d'identifier et d'éliminer les facteurs de risques à la source. Elle vise à agir en amont sur les causes des risques afin de supprimer ou diminuer l'exposition des agents à ces risques.

Pour ce faire, plusieurs leviers sont possibles en commençant en priorité par la connaissance des situations à risque, permettant ensuite de définir dans un second temps les actions adaptées et proportionnées à ces risques.

#### Axe 1-MIEUX CONNAITRE LES SITUATIONS DE RPS

Action 1 – Mise en place d'un tableau de bord national d'indicateurs RPS et d'un groupe de travail de suivi de ces indicateurs :

**Objectif** : la construction d'indicateurs RPS se situe en amont de tout diagnostic des risques psychosociaux pour pouvoir repérer les situations à risques sur les bases les plus objectives. Ces indicateurs permettent de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer la situation des RPS, au niveau national et local, d'en suivre l'évolution, d'évaluer l'impact des actions menées et d'identifier les services les plus exposés.

- a. **Recueillir au niveau national, à un rythme semestriel, les quatre indicateurs RPS de la DGAFP à renseigner par les services : taux d'absentéisme pour raisons de santé, taux de rotation des agents, taux de visite sur demande au médecin du travail, taux d'actes de violence envers les personnels ainsi que les données disponibles en matière de temps de travail ( cf suivi des garanties minimales sur le temps de travail).**

Au plan interministériel, la DGAFP a défini en 2014 quatre indicateurs de suivi et de détection des situations de RPS, tels que précités et qui sont obligatoires. Ces données sont renseignées par les services des MET-MCTRCRT-MER dans l'application CAUSALIS géré par le bureau de la prévention (PSP1) de la DRH. Ils constituent le socle des indicateurs qui doivent être renseignés par les services.

Pris individuellement, ces indicateurs peuvent être plus ou moins pertinents. La lecture combinée de ces indicateurs est en revanche, plus éclairante, en particulier lorsqu'elle s'exerce sur une certaine durée et permet des comparaisons sur une base harmonisée. En complément de ces indicateurs nationaux, obligatoires, chaque service peut se doter d'indicateurs plus spécifiques, déjà définis ou à définir dans le plan RPS local.

- b. **Pour l'exploitation de ces données au plan national, création d'un GT de suivi des indicateurs des RPS qui se réunira deux fois par an. Celui-ci sera constitué de représentants de l'administration dont ceux des directions « métier » et de la DRH, de représentants du personnel auprès du CTM et du CHST ministériel désignés par leurs organisations syndicales, de représentants de médecins du travail, de la référente ministérielle du handicap et de la conseillère technique nationale du service social.**

Ce groupe de travail se réunira afin d'identifier d'éventuelles distorsions entre les principales typologies de services, sur la base d'un bilan chiffré de la DRH sur les données recueillies accompagné d'éléments qualitatifs. Les travaux du GT feront l'objet d'une restitution en CHSCT ministériel une fois par an. Ils seront diffusés aux services pour un retour sur ces travaux devant leur CHSCT local et un échange sur leurs propres indicateurs RPS.

**Calendrier prévisionnel** : installation du GT sur le suivi des indicateurs RPS à l'automne 2021

En GT, l'analyse de ce tableau de bord se fera en plusieurs temps:

- un débat lors de la première séance sur la pertinence des différents indicateurs et leur interprétation, celle-ci pouvant donner lieu à des divergences,
- puis dans un deuxième temps, une analyse partagée de l'évolution de ces indicateurs, s'accompagnant de propositions d'actions visant à améliorer la prévention des RPS.

## Axe 2- L'AMELIORATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions qui conjointement, permettent de combiner la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. Cette notion de QVT renvoie tout particulièrement à une organisation du travail qui va toucher les agents tant individuellement que collectivement, doit permettre, à travers le choix de ses modalités de mise en œuvre, de préserver cet équilibre

C'est pourquoi, l'amélioration de la qualité de vie au travail est un axe fort de la maîtrise des risques psycho-sociaux

Nos ministères ont engagé ces dernières années et en concertation avec les organisations syndicales représentatives, des actions significatives sur ce sujet, parmi lesquelles l'élaboration d'une charte des temps et d'un plan de développement du télétravail ministériels en 2019.

Dans le cadre du présent plan, il s'agit de donner un nouvel élan sur la QVT à travers plusieurs actions phares, en tenant aussi compte du fait qu'elle s'appuie sur l'expression et la participation des agents.

Il s'agit, en effet, d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions de vie au travail et de travail (contenu, organisation ...) à des fins de développement des personnes et d'efficacité des services, qui nécessite d'associer les agents et leurs représentants à sa formalisation en actions concrètes.

A cet égard, le rôle de l'encadrement est essentiel un portage de ce sujet au sein des communautés de travail.

### Action 2 : Prendre le temps de conforter et d'éclairer le sens du travail de chacun

Cette action repose sur un partage régulier d'informations et d'échange des chefs de service avec les agents, qui vont des informations sur les orientations ministérielles, leur évolution, aux impacts de ces orientations sur les missions de leur service et les missions de chaque agent.

Cette action recouvre aussi la nécessité pour les managers de relayer, sur l'ensemble de la chaîne hiérarchique, à leur niveau, les informations reçues et d'échanger avec leurs équipes.

**Calendrier prévisionnel** : immédiat



### Action 3 : Mise en place d'un baromètre social ministériel pour recueillir les attentes des agents

Cette action correspond à un engagement de la Ministre et procède de sa volonté de recueillir l'expression directe des agents sur leur perception de leurs conditions de travail et sur les leurs attentes.

S'il s'agit de mieux connaître le ressenti des agents sur leurs conditions de travail et le bien-être au travail pour prévenir d'éventuels RPS, il s'agit aussi de contribuer à développer une culture de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

La mise en place de ce baromètre social sera concertée avec les organisations syndicales représentatives en ce qui concerne son contenu, son suivi et les suites données.

Il fera également l'objet d'une large communication de ses résultats auprès des agents.

**Calendrier prévisionnel** : 1<sup>ère</sup> édition en 2021 suivi d'un baromètre chaque année.

### Action 4 : Elaboration par les services de chartes de qualité de vie au travail de même que l'intégration d'un volet QVT dans leur projet de service, en commençant par l'axe « charte du temps »

Dans le cadre des travaux du GT ministériel en place sur le temps de travail, le GT s'est intéressé à la réalité du temps de travail des agents, avec notamment un suivi des dépassements horaires (cf tableau des écrètements) afin d'agir sur une meilleure maîtrise du temps de travail au sein des services.

Un cadrage national a été défini, via l'adoption d'une charte ministérielle du temps de travail et l'objectif est désormais que dans chaque service, la question de la maîtrise du temps de travail et d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle soit un sujet de réflexion partagé par tous les niveaux hiérarchiques.

Ce plan promeut donc l'adoption par les services, en concertation avec leur CT local d'une charte focalisée dans un premier temps sur la maîtrise des temps de travail déclinant la charte des temps ministérielle adoptée en 2019, en focalisant cette action en priorité sur les services non dotés d'une telle charte ou ceux dont la charte nécessiterait d'être actualisée.

**Calendrier prévisionnel**: 2021, en commençant par un suivi de la déclinaison du cadre ministériel de charte des temps. Travail en 2022 sur un cadre plus large.

### Action 5 : Faire des leviers contribuant à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des agent un thème majeur de la négociation avec les organisations syndicales représentatives

La conciliation de la vie professionnelle/vie personnelle est aussi une préoccupation prégnante dans le cadre de l'exercice de plus en plus répandu de fonctions à distance ou en télétravail exercées par les agents, modalités d'exercice des fonctions qui sont de nature à déplacer la frontière entre la vie professionnelle et personnelle, outre le développement des outils de communication de plus en plus puissants et pouvant être utilisés en tous lieux, ce qui est apprécié par les agents.

D'où un nouveau chantier à ouvrir dans un cadre négocié avec les représentants du personnel sur l'approfondissement des leviers favorisant cet équilibre en incluant une participation des services en charge de l'informatique et la question de la localisation des lieux de travail, avec des idées de thèmes tels que l'application d'un droit à la déconnexion ou d'un encadrement du télétravail combinant le besoin d'une simplification de ses modalités d'attribution et d'un encadrement juridique précis de cette modalité dans l'intérêt conjoint des agents et de leur service.



**Calendrier prévisionnel** : chantier lancé en fin 2020, avec pour point de départ, un recueil des propositions des organisations syndicales lors du groupe de travail du 27 novembre 2020 relatif au temps de travail.

Ces travaux se dérouleront en parallèle et de manière coordonnée avec ceux engagés par la DGAFP avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### Action 6 : formalisation et systématisation d'un parcours d'intégration des nouveaux arrivants

L'objectif : donner des points de repère utiles à tout agent nouvel arrivant, dès son arrivée dans un service, en lui mettant à disposition un premier niveau d'informations lui permettant la meilleure intégration possible dans son nouvel environnement professionnel.

Ce dispositif s'appuierait, outre sur la remise à l'agent d'une mallette d'accueil (sur l'organigramme de la structure, les interlocuteurs RH, les formalités à accomplir, les prestations d'action sociale proposées...), sur l'organisation d'une journée d'intégration sur la présentation du service, avec la possibilité de la mise en place d'un tutorat proposé au nouvel arrivant durant cette journée complété par l'organisation d'un séjour dans les services déconcentrés pour les nouveaux arrivants affectés en administration centrale et vice et versa pour les agents affectés en services déconcentrés. Ce séjour serait programmé dans les trois premiers mois de l'arrivée de l'agent,

**Calendrier prévisionnel** : 2021.

*Indicateur : évolution du pourcentage des services qui mettent en place ce parcours d'intégration.*

### Action 7 : Construire collectivement des projets favorisant la qualité de vie au travail

L'intervention de la « Fabrique à projets » ministérielle repose sur la nécessité de faire évoluer les pratiques en matière de conduite des politiques publiques, pour les rendre plus réactives et efficaces, en faisant plus appel à la collaboration et à la créativité des agents.

Il est proposé qu'un projet favorisant la qualité de vie au travail soit défini avec les organisations syndicales représentatives et fasse l'objet d'un soutien et d'un développement par la FABRIQUE ; Cela permettra l'émergence de nouvelles manières d'aborder les sujets et de renforcer le collectif des acteurs. Il sera aussi réalisé avec les agents du ministère.

**Calendrier** : un projet défini en 2021.

## Axe 3- POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DES OUTILS DE PREVENTION ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE SUJET DES RPS

### Action 8 : donner une nouvelle impulsion pour doter tous les services d'un plan de prévention plus opérationnel

**Objectifs** : Relancer les processus de production des plans de prévention RPS selon le niveau de maturité des services.

Cette action cible les services non encore dotés d'un plan de prévention des RPS ou ceux dont le plan n'a pas été actualisé, ce plan pouvant être intégré dans le DUERP ou spécifique.



Elle s'accompagne de la mise à disposition des services, si nécessaire, d'un appui méthodologique par le CMVRH qui a accompagné plusieurs services ces dernières années et a capitalisé sur cette compétence.

*Indicateur de suivi : évolution du taux de couverture des services en plan de prévention RPS avec une mention de valeurs cibles pour 2020, 2021 pour arriver à 100% en 2022.*

## Action 9 : renforcement du suivi annuel par les CHSCT locaux du degré d'avancement des actions inscrites dans leurs plans de prévention RPS (et autres risques)

**Objectif :** Cette action vise à un meilleur suivi de la mise en oeuvre des mesures inscrites dans les plans de prévention concertés des CHSCT, pour donner le maximum de visibilité aux actions déjà mises en oeuvre ainsi que sur le calendrier des mesures restant à déployer.

**Indicateur de suivi :** *établissement par les services d'un tableau de bord partagé par les membres des CHSCT sur les actions visant à prévenir les risques RPS ainsi que les autres risques professionnels auxquels sont exposés les agents et leur état d'avancement jusqu'à leur achèvement.*

**Calendrier prévisionnel :** à mettre en place a/c 2021 ( procédure déjà mise en place dans certains services).

## Action 10 : accompagnement des réorganisations

**Objectifs:** Procéder à l'évaluation des impacts des réorganisations sur les risques psycho-sociaux pouvant affecter les agents afin de nourrir en conséquence la décision de lancement d'une réorganisation et de mettre en place l'ensemble des mesures d'accompagnement des agents nécessaires permettant de les maîtriser. Il s'agit d'une démarche à conduire dans le cadre de la consultation régulière des instances de représentation des personnels.

Nos ministères ont, en ce domaine, une expérience déjà ancienne, avec désormais un dispositif d'accompagnement standard qui doit être déployé à chaque réorganisation.

Plusieurs outils contribuant à la prévention des RPS et visant à renforcer les méthodes éprouvées du pôle ministériel en matière de conduite des transformations de services doivent être mobilisés :

- la réalisation d'une étude d'impact RH préalable qui doit identifier notamment les risques potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette étude d'impact comporte également une analyse de l'impact des réorganisations sur les collectifs de travail, sur l'utilité du travail, sur les identités professionnelles, sur les équilibres vie personnelle / vie professionnelle et sur les capacités de projection dans l'avenir des agents.

Cette étude d'impacts sera réalisée en association étroite avec l'encadrement, dont celui le plus proche du terrain pour la meilleure prise en compte des réalités au travail.

Elles seront présentées dans les instances de dialogue social en amont des réorganisations

- la définition d'un plan de maîtrise des risques identifiés lors de l'étude d'impact ;
- la mise en place d'un suivi du climat social, dès lors que l'étude impact RH le justifie ;
- la nécessité d'actualiser le DUERP du service et de réévaluer les risques dont ceux ayant trait aux RPS et les mesures de prévention complémentaires, incluant un suivi de ces risques et les mesures de prévention effectivement mises en oeuvre ;
- le déploiement d'un dispositif de pré positionnement des agents permettant de garantir leurs droits en la matière ;



- la mobilisation du réseau *de* conseil à l'agent, avec un accompagnement individualisé des agents sur le volet compétences et carrière par les conseillers mobilité carrière du CMVRH et/ou des chargés de mission de corps ;
- l'organisation régulière de réunions avec les agents pour les informer des différentes étapes de la réorganisation, donner le sens de la réforme et recueillir leurs observations et propositions ;
- la mise en place d'une cellule d'écoute psychologique d'accompagnement des réorganisations ;
- l'inclusion, lors de la consultation des Instances de représentation des personnes, d'un volet « accompagnement au changement » incluant une identification et un suivi des risques psychosociaux ;
- Le renforcement du rôle de l'encadrement dans l'accompagnement du changement, notamment à travers des formations à caractère pratique.

## Chapitre 2 – PREVENTION SECONDAIRE

**La prévention secondaire vise à réduire les atteintes à la santé des individus en les aidant à mieux gérer les situations à risques. La formation constitue l'un des principaux vecteurs de cette prévention.**

### AXE 4 –DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

Nos ministères ont développé une offre de formation en matière de RPS très importante comme précisé en annexe.

L'action 1.3 du plan pluriannuel ministériel sur la prévention des risques professionnels prévoit une poursuite du déploiement annuel des actions de la formation du management à la prévention des RPS, à l'accompagnement au changement avec un effort particulier vis-à-vis de l'encadrement intermédiaire et des agents nouvellement affectés sur des fonctions d'encadrement.

Il s'agit aussi désormais de toucher la cible la plus large possible et, ceci, via un format plus souple en recourant aux nouvelles technologies pour « massifier » la formation aux RPS et promouvoir une culture commune des risques RPS.

**Action 11: Mettre à disposition des managers une formation obligatoire aux fondamentaux des RPS, dans un format court et facilement accessible – webinaire-valorisé par une attestation**

**Objectifs :** permettre au maximum d'encadrants, quel que soit leur positionnement et leur localisation, de se former sur ce sujet, dans la mesure où il est démontré que les agents ayant suivi une telle formation sont plus aptes à s'appropriier le sujet et donc mieux armés dans le traitement de ces risques et le valoriser par une attestation. Le webinaire comprendra également un volet prévention du geste suicidaire pour lequel les managers sont souvent démunis pour prévenir les risques.

La forme de cette action qui est nouvelle et implique les nouvelles technologies (webinaire) correspond à l'organisation de formations de format court (1h30 environ) par le CMVRH, fortement conseillé à tous les encadrants de tous les services, assortie d'une évaluation des connaissances acquises en fin de formation faisant l'objet d'une attestation.



Les agents en position d'encadrement sont tenus de suivre au moins ce type de formation permettant d'appréhender les fondamentaux de la prévention des RPS.

Cette obligation est désormais étendue à l'encadrement intermédiaire d'administration centrale et des services déconcentrés.

Ces formations sont pleinement en cohérence avec le plan de développement managérial qui promeut ce type d'action à grande échelle.

**Calendrier prévisionnel** : sélection de l'offre retenue en fin 2020 pour une mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> trimestre 2021

*Indicateur de suivi* : nombre d'attestations délivrées et nombre de personnes formées

### Action 12 : conforter les formations classiques sur les RPS (cf annexe) en articulation avec les Fondamentaux du management, avec une obligation de suivre ces formations étendues à l'encadrement intermédiaire

Il s'agit de conforter la participation des agents aux formations plus classiques, telles que mentionnées en annexe, en renforçant la communication sur ces actions.

Pour plus d'efficacité, les formations devront reposer principalement sur des mises en situation en lien avec les réalités vécues par les encadrants. Ces formations, à partir de situations concrètes, doivent permettre aux managers d'identifier des leviers d'actions concrets, d'adopter la posture et la communication adaptée.

Dans le cadre du plan managérial, la formation de l'ensemble des primo-encadrants était visée, sans exclure la possibilité pour les autres encadrants de s'inscrire également.

*Indicateur* : évolution du nombre de cadres ayant suivi une formation aux RPS (en complément du webinaire).

### Action 13 : Formaliser un cursus de formation des correspondants sécurité-prévention incluant les risques psychosociaux parmi leurs compétences socles

**Objectif** : renforcer les compétences des correspondants sécurité-prévention sur la thématique de la prévention des RPS afin de leur permettre de mobiliser au mieux les outils de prévention des RPS sur lesquels s'appuyer

A cet effet, une formation approfondie sera mise en place pour ces agents sur les facteurs de risque et de régulation ainsi que sur les outils, faisant également le lien entre les RPS et les autres risques, notamment sur le lien entre risque physique et RPS.

**Calendrier** : 2022

### Action 14 : Continuer à investir dans la formation des membres des CHSCT sur la santé et la qualité de vie au travail en favorisant un décloisonnement entre les acteurs

**Objectif**: comme indiqué dans le plan ministériel 2019-2022 de prévention des risques professionnels, la politique de prévention des risques mobilise un nombre important d'acteurs, pour lesquels il est important qu'ils aient pu bénéficier d'une formation leur permettant de s'approprier collectivement la mise en œuvre concrète de cette politique et de travailler ensemble dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire.

Cette action prendrait la forme de l'organisation d'un temps de partage annuel sur la santé au entre les représentants des AP/CP, des médecins du travail, des assistants du service social et les membres du CHSCT-M.





**Calendrier prévisionnel** : dans le courant de l'année 2021

**Action 15** : Développer la prospective RH et les dispositifs d'accompagnement associés afin d'aider les agents à se projeter (VAE, dispositifs de formations sur nouveaux métiers, CPF, ...) dans les évolutions à venir de leur métier.

Objectif : Cette prospective doit permettre d'identifier les difficultés et opportunités de mise en adéquation entre les compétences, cultures et pratiques professionnelles existantes des agents et les métiers futurs. A ce titre, il est mis en place des actions de communication à l'adresse des agents afin de mieux connaître les dispositifs existants.

En outre, les services gestionnaires pourront s'appuyer sur ces outils afin d'orienter les agents dans leur parcours professionnel et les évolutions de leur métier.

L'élaboration du PNF seront l'occasion de mieux cibler les besoins de formation au regard des évolutions de métier connus.

**Calendrier** : à compter de l'automne 2021

## Chapitre 3 – PREVENTION TERTIAIRE

La prévention tertiaire vise à prendre en charge, ex post, les agents et collectifs fragilisés pour différents motifs.

Ce type de prévention est axé sur la personne et sa souffrance. Il vise l'ensemble des mesures mises en œuvre pour éviter la survenue de complications.

### Axe 5– METTRE A DISPOSITION DES SERVICES DES OUTILS POUR LES AIDER A IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS A RISQUES

**Action 16** : diffusion par les chefs de service à l'ensemble de l'encadrement et des agents des fiches reflexes établies par la DRH

**Objectif** : fournir aux managers et aux agents des fiches pratiques établies sur le modèle du « qui fait quoi ? » en cas d'événement grave (suicide par exemple) ou de situation complexe

La diffusion de ces fiches est réalisée après concertation avec le CHSCT-M – cf fiches existantes relatives au harcèlement moral ou sexuel, à une agression subie par un agent dans l'exercice de ses fonctions, à une tentative de suicide sur le lieu de travail ou à un suicide sur le lieu de travail ou en dehors intégrées dans le guide de l'encadrant et l'élaboration de nouvelles fiches à concevoir sur la gestion des situations à risque (cf agent ayant des troubles de comportement).

Ce référentiel des dispositifs existants doit aussi être accessible à tout agent et aisément consultable pour que chaque agent ou encadrant confronté à une telle situation puisse en prendre connaissance.

**Calendrier prévisionnel** : au fil de la réalisation de nouvelles fiches.

**Action 17** : Etablissement d'une fiche contact pour les agents en congé de maladie pour une certaine durée pour maintenir le lien entre cet agent et le service



**Objectif** : accompagner par la diffusion d'une telle fiche les services dans leur action pour conserver le lien avec des agents en situation de risque de désinsertion professionnelle

**Calendrier** : 1<sup>er</sup> semestre 2021

**Action 18** : Pérenniser la cellule d'écoute psychologique mise en œuvre dans le cadre de la crise Covid-19, et la compléter par une cellule de signalement et de traitement des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes signalés

**Objectif** : fournir une écoute de qualité à tous les agents en ressentant le besoin, en faisant appel à des professionnels diplômés et extérieurs à l'entité qui sauront les orienter vers des interlocuteurs internes ou externes les plus appropriés après évaluation de la situation de l'agent.

En complément de cette écoute des agents en difficulté, va être mis en place un dispositif de traitement des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes signalés.

**Calendrier prévisionnel** : les deux cellules complémentaires seront mises en place au 2<sup>ème</sup> trimestre 2021.

Indicateur : présentation et suivi du reporting réalisé par les deux prestataires en charge des cellules une fois par an aux membres du CHSCT. Un suivi infra-annuel sera réalisé dans le cadre d'une gouvernance dédié au sein de la DRH.

**Action 19** : Passation par nos ministères d'une convention annuelle avec un prestataire extérieur proposant un accompagnement psychologique à l'ensemble des services ministériels lors de situations génératrices de risques RPS particulières

**Objectif** : fournir à tous services confrontés à un évènement grave, un accompagnement assuré par des psychologues apportant leur soutien au service et au collectif de travail.

Cette action répond aux demandes d'interventions émanant des services à la suite d'événements traumatisants ou de situations affectant un collectif de travail et qui nécessitent un accompagnement par des psychologues

**Calendrier** : 2<sup>ème</sup> trimestre 2021

## Axe 6 – ORGANISER UNE GOUVERNANCE DE SUIVI DES RPS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

**Action 20** : Consacrer une séance annuelle du CHSCT M au suivi des actions inscrites dans le plan ; Idem pour les CHSCT locaux.

L'état d'avancement des actions prévues par le présent plan de prévention des RPS fera l'objet d'une séance annuelle du CHSCT ministériel précédé d'un GT dédié à ce suivi (GT de suivi des indicateurs RPS associant l'administration dont des représentants des directions métiers et les OS) qui pourra émettre des propositions d'amélioration ensuite validées en CHST ministériel.

Idem pour les CHSCT locaux pour leur plan.

**Objectif** : Consacrer un temps d'échange régulier au sein de l'instance pour partager les informations, suivre leur réalisation et évaluer leurs résultats.

**Calendrier** : fin 2021



PROJET



## Annexe

En appui à la sous-direction PSPP, la présente fiche comporte des éléments de bilan des activités du CMVRH sur la période 2017-2019 et les perspectives 2020 concernant :

- les formations déployées par les CVRH sur les thématiques de la prévention des RPS, de la gestion des conflits et de l'agressivité
- les formations prise de poste des chefs de Centres d'Entretien et d'intervention (CEI), cibles prioritaires de la démarche de prévention
- des missions d'appui du CMVRH aux services sur ces thématiques.

Plusieurs actions de formation du domaine Hygiène Sécurité Prévention sont axées sur la prévention des RPS, la gestion des conflits et de l'agressivité, tant en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC), qu'en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD).

- **Formations en maîtrise d'ouvrage centrale (MOC)**

Au cours des trois dernières années, deux actions majeures ont été déployées sous maîtrise d'ouvrage SG/DRH/PSPP :

- **Comment intégrer la prévention des risques psychosociaux dans ses pratiques managériales ?** pour un total de 24 sessions

Action n° 152	Années	Sessions	Stagiaires
<b>Comment intégrer la prévention des RPS dans ses pratiques managériales ?</b>	2017	4	36 stagiaires
	2018	12	117 stagiaires
	2019	8	64 stagiaires

- **Formation aux risques psychosociaux des membres de CHSCT** pour un total de 41 sessions

Action n° 162	Années	Sessions	Stagiaires
<b>Formation aux risques psychosociaux des membres de CHSCT</b>	2017	22	235 stagiaires
	2018	4	51 stagiaires
	2019	15	138 stagiaires

Ces deux actions sont reconduites au Plan national de formation 2020.

- **Formations proposées aux personnels d'Administration Centrale par CRHAC3, puis l'antenne locale de la Défense du CVRH de Paris**

- **Sensibilisation à la prévention des RPS, à la discrimination et au harcèlement** : au total 27 agents ont suivi cette formation en 2017, 2018, 2019.

- **Intégration des Risques Psychosociaux (RPS) dans le Document Unique** d'Évaluation des Risques Psychosociaux (DUERP) : cette formation a été proposée en 2018. 44 agents l'ont suivie.

- **Management et qualité de vie au travail** : cette formation a été proposée en 2018. 8 agents l'ont suivie.

- **Prévention du risque suicidaire** : cette formation a été proposée en 2018. 8 agents l'ont suivie.
- **Manager dans un contexte de changement** : cette formation a été proposée en 2018 et en 2019. Au total 24 agents l'ont suivie.

- **Formations en maîtrise d'ouvrage déconcentrée (MOD)**

- **Repérage de la crise suicidaire** et mise en place d'une approche préventive : d'une durée de 2 jours, cette action a été proposée en 2017 par le CVRH de Rouen. 29 agents ont été formés en DIRNO.

- **Management et prévention des RPS** : d'une durée d'1 journée, cette action destinée à l'encadrement intermédiaire de la DIR Méditerranée, dans le cadre du plan de prévention des RPS, a été organisée en 2018 par le CVRH d'Aix. 20 agents ont été formés.

- **Utiliser ses ressources pour résoudre des situations conflictuelles** : d'une durée d'1 journée, cette action sous maîtrise d'ouvrage de la DREAL Grand Est a été proposée en 2019 par le CVRH de Nancy. 7 agents ont été formés.

En 2019, le CVRH de Mâcon a dédié une formation (1 jour) à la **gestion des conflits** aux cadres de la DDT39.

- **Mieux vivre le changement en milieu professionnel** : en 2018 et en 2019, au total 4 sessions de 2 jours ont été proposées par le CVRH de Nantes et ont permis de former 26 stagiaires.

- **Prévenir et gérer des situations potentiellement conflictuelles, notamment en situation de contrôle** : cette thématique a été proposée en 2018 et en 2019 les CVRH de Nantes (2 sessions de 3 jours pour 16 stagiaires) et Rouen (2 sessions de 2 jours pour 20 stagiaires).

