



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction des ressources humaines

## Plan d'action ministériel

# RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

2024-2027

## Table des matières

Préambule .....	4
<b>Cartographie préalable des acteurs de la prévention .....</b>	<b>8</b>
<b>Axe 1 – MIEUX CONNAITRE LES SITUATIONS DE RPS.....</b>	<b>11</b>
Action 1 – Suivre au niveau national les indicateurs RPS.....	11
<b>Axe 2 – AMELIORER LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
Action 2 : Développer les espaces de discussion sur le travail .....	12
Action 3 : Mettre régulièrement en place un baromètre social ministériel pour identifier les attentes des agents et engager des actions pour y répondre .....	13
Action 4 : Négocier un accord sur la QVCT avec les organisations syndicales représentatives .....	14
Action 5 : Elaborer dans chaque service une charte des temps comprenant un volet QVCT .....	14
Action 6 : Améliorer le parcours d'accueil et d'intégration de chaque nouvel arrivant .....	15
<b>AXE 3 – POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DES OUTILS DE PREVENTION ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE SUJET DES RPS .....</b>	<b>15</b>
Action 7 - Achèver la démarche d'élaboration (et d'actualisation le cas échéant) d'un plan de prévention des RPS .....	15
Action 8- Poursuite du renforcement du suivi annuel par les FS-SSCT locales de l'avancement des actions inscrites dans le PP-RPS local.....	16
Action 9 - Accompagner les réorganisations.....	16
<b>AXE 4 – EXPERIMENTER ET INNOVER EN MATIERE DE QVCT.....</b>	<b>17</b>
Action 10 : Construire collectivement des projets favorisant la qualité de vie au travail.....	17
Action 11 – Etudier la possibilité d'expérimenter des innovations managériales ..	17
Action 12 –Evaluer l'impact du recours à l'intelligence artificielle (IA) pour les agents dans l'exercice de leur mission.....	18
<b>AXE 5 – DEVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION.....</b>	<b>19</b>
Action 13 - Mettre à disposition des managers une formation aux fondamentaux des RPS (webinaires).....	19
Action 14 - Conforter les formations classiques sur les RPS en articulation avec la formation aux fondamentaux et extension du caractère obligatoire à l'encadrement intermédiaire .....	20
Action 15 - Donner des repères et des outils aux managers et aux agents pour mieux appréhender et gérer la charge de travail et la charge mentale, ainsi que la gestion des urgences .....	20

<b>Action 16 : Formaliser un cursus de formation des assistants et conseillers prévention (AP-CP) incluant les RPS parmi les compétences socles.....</b>	<b>21</b>
<b>Action 17 - Continuer à investir dans la formation des membres de FS-SSCT sur la santé et la QVCT .....</b>	<b>21</b>
<b>AXE 6– METTRE A DISPOSITION DES SERVICES DES OUTILS POUR LES AIDER A IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS A RISQUES .....</b>	<b>22</b>
<b>Action 18 - Mettre à disposition de l'encadrement et des agents un catalogue actualisé de fiches réflexes établies par la DRH .....</b>	<b>22</b>
<b>Action 19 - Pérenniser la cellule d'écoute psychologique et la cellule de signalement et de traitement des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes.....</b>	<b>23</b>
<b>Action 20 - Mettre en place systématiquement des accompagnements psychologiques suite à des évènements graves et faire appel, en tant que de besoin, à des accompagnements psychologiques pour les collectifs confrontés à des difficultés</b>	
<b>Action 20 bis – Accompagner les agents et leurs familles.....</b>	<b>24</b>
<b>AXE 7 – GOUVERNANCE ET PILOTAGE DU SUIVI DES RPS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....</b>	<b>24</b>
<b>Action 21 - Consacrer un point annuel en FS-SSCT consacré au suivi des actions inscrites dans le PP-RPS .....</b>	<b>24</b>

# Préambule

---

Les risques psychosociaux (RPS)<sup>1</sup> correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein des services : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des agents par des personnes externes au service (insultes, menaces, agressions...).

De manière générale, les RPS :

- sont souvent imbriqués et donc plurifactoriels,
- sont à effet différé,
- peuvent concerner tous les aspects de la vie au travail et posent aussi la question de l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle,
- peuvent être perçus différemment selon les agents, en fonction de paramètres qui leur sont propres. Ils comportent donc une composante subjective.

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

Les principales origines des facteurs favorisant le développement de RPS se regroupent et se répartissent dans 6 familles <sup>2</sup> :

- **Les exigences du travail**

Celles-ci résultent principalement de l'intensité et de la complexité du travail qui peuvent se caractériser par :

- des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- une surcharge des tâches professionnelles ;
- une intensification des horaires ;
- des interruptions régulières.

Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

- **Les exigences émotionnelles**

Au cours de son activité, l'agent peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs ;
- le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs ;

---

<sup>1</sup> Définition tirée du site inrs.fr

<sup>2</sup> Rapport de Michel Gollac, président du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail de 2011

- des violences physiques ou verbales.
- **Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre**

Ces facteurs de RPS se matérialisent notamment par :

- de faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;
  - des contraintes marquées de rythme de travail ;
  - une sous-utilisation des compétences de l'agent.
- **Les mauvais rapports sociaux et relations de travail**
- En matière de prévention des RPS, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante. Les principales conditions contrariant cette qualité sont :
- le manque d'une vision claire des tâches à accomplir ;
  - l'absence de collectif de travail et de solidarité entre collègues ;
  - l'absence d'espaces de discussion pour les travailleurs ou encore la mauvaise animation des instances représentatives du personnel ;
  - les violences physiques ou morales au sein du service ;
  - la non-reconnaissance du travail effectué, de sa qualité et des efforts fournis ;
  - l'inefficacité de l'encadrement de proximité en matière d'animation d'équipe, d'organisation des tâches et de gestion des difficultés.
- **Les conflits de valeur et la qualité empêchée**
- Ces conflits de valeur ou le sentiment de qualité empêchée résultent souvent de :
- la perte ou l'absence du sens du travail pour un travailleur ;
  - l'impression de faire un travail inutile.
- **L'insécurité de la situation de travail**
- L'insécurité relève de changements de tout ordre :
- précarité d'un contrat ;
  - retard dans les versements des traitements et salaires ;
  - insécurité socio-économique ;
  - réorganisations et restructurations ;
  - changement de qualification ou de métier sans y être suffisamment préparé...

Les RPS doivent être appréhendés comme le serait n'importe quel autre risque professionnel, au titre de l'obligation de santé sécurité de l'employeur. L'article L.4121-2 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. Ces principes, par ordre de priorité décroissant, sont les suivants :

- *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.*

Enfin, classiquement, se distinguent trois niveaux de prévention :

- **primaire** visant à combattre le risque à la source,
- **secondaire** pour le renforcement de la capacité d'agir de chacun
- **tertiaire** (cf. la prise en charge des agents en souffrance, 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 RPS dans la fonction publique est, à partir des conclusions d'un diagnostic local portant sur les facteurs de RPS et de plans de prévention en résultant, d'avoir mis l'accent sur le développement de la prévention primaire. Les circulaires du 20 mars et du 20 mai 2014 de la DGAFP définissent les modalités de mise en œuvre de ces diagnostics et plans.

En mai 2021, après avoir recueilli, le 9 avril 2021, l'avis du CHSCT ministériel, un premier plan d'action pluriannuel ministériel en matière de prévention des RPS (2020-2022) a été adopté. Si, à l'occasion du déploiement de celui-ci, un nombre important d'actions a pu être mis en place, à l'échelon ministériel comme dans les services, quelques actions résiduelles restant à réaliser et certaines autres ayant vocation à se pérenniser, un prolongement de leur cadrage, enrichi de mesures complémentaires nouvelles, s'avérait nécessaire.

Aussi, suite à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, notamment les comités sociaux d'administration (CSA) et les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail leur étant adossées, un nouveau groupe de travail « *Risques psychosociaux* » issu de la formation spécialisée ministérielle (FS-M) a donc été mobilisé pour actualiser le plan initial.

Le présent plan d'action, sur lequel l'avis de la FS-M a été recueilli le 02/04/2024, constitue le fruit de ces travaux. Il s'adosse par ailleurs au nouveau plan d'action ministériel pluriannuel 2023-2027 relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail pour lequel la prévention des RPS reste au premier rang des priorités et s'appuie sur le plan 2022-2025 relatif à santé au travail de la fonction publique.

L'ambition de ce plan ministériel 2024-2027 est donc :

- **de poursuivre et consolider la démarche de prévention des RPS,**
- **de prendre en compte les résultats du baromètre social 2023**
- **en conservant le focus sur la formalisation et le suivi opérationnel des diverses actions,**
- **en maintenant la prévention des RPS au cœur du dialogue social.**

Il n'est pas limitatif et reste flexible et évolutif. A ce titre, il pourra être ajusté et complété tout au long de sa mise en œuvre pour une amélioration en continu de la politique ministérielle de prévention des RPS.

Il n'est pas exclusif d'autres actions participant à la qualité de la vie au travail considérée dans sa globalité, découlant du protocole ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité ainsi que du protocole d'accord sur l'insertion des personnes en situation de handicap et celui sur le droit à la déconnexion.

Il fait 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, représentants du personnel), ainsi qu'aux réseaux RH. Ce plan sera également communiqué aux préfets/DDI, aux établissements publics et à la DGAC.

Ce plan engage l'ensemble des directions et services du pôle ministériel qui doivent se l'approprier et développer localement les actions qui en découlent en veillant à en impulser la dynamique de mise en œuvre. Pour toutes les actions complémentaires qui leur sont propres, les services s'assurent qu'elles respectent le cadre et les orientations du présent plan. Il fait l'objet d'un pilotage au niveau ministériel et d'un bilan d'application régulier, a minima annuel.

# Cartographie préalable des acteurs de la prévention

La prévention des RPS implique un nombre important d'acteurs, différents et complémentaires, qui interagissent :

## • Les agents

Même s'ils en sont aussi les premiers bénéficiaires, les agents, pris individuellement ou collectivement, sont également les acteurs de la prévention pour leurs collègues.

Ils 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 estime dangereuse pour sa sécurité ou sa santé à son supérieur hiérarchique ou à un professionnel de soutien (équipe médicosociale, assistant ou conseiller de prévention). 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 leurs équipes sont les interlocuteurs privilégiés 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 déterminant 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 particulièrement 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 formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT)**

- **La FS-SSCT ministérielle (FS-M)**

La FS-M a un rôle central dans l'élaboration et le suivi de la politique ministérielle de prévention des risques professionnels dont les RPS. Composée de représentants de l'administration, de représentants du personnel élus au comité social d'administration ministériel (CSA-M) ou désignés par les organisations syndicales représentatives, de l'inspection en santé et de sécurité au travail, du médecin du travail coordonnateur du réseau ministériel des médecins du travail, elle exerce au plan national et à l'échelle du Ministère 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 de la FS-M et pilotés par les directions « métier », à l'instar des GT de la DMR ou de la DGAMPA, ont précisément pour but de faire évoluer ces propositions qui seront ensuite déclinées dans les services.

- **Les FS-SSCT locales**

Les représentants du personnel membres de cette instance, ou du CSA local pour les services dont le CSA ne dispose pas de FS-SSCT, expriment le point de vue des agents au plus près du terrain et sont au cœur de la concertation avec les chefs de service sur la déclinaison à l'échelle locale de la politique de prévention des risques ministérielle.

- **Les représentants du personnel**

Les représentants du personnel sont aussi des acteurs de la prévention notamment par les signalements qu'ils peuvent recueillir et faire suivre pour la prise en compte des situations individuelles et collectives.

- **Le réseau médico-social**

**Les médecins du travail** 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 santé au travail** (pour les services qui en disposent) assistent les médecins du travail 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 (AP/CP)** 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 (ASS)**, dont les missions ont été rappelées par l'instruction ministérielle du 27 mars 2014<sup>3</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 **conseillers techniques de service social (CTSS)** encadrent et coordonnent les ASS et assurent le conseil technique.

• **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 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>3</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'action, des objectifs poursuivis, des actions à engager et du calendrier prévisionnel

### Chapitre 1 : Prévention primaire

La prévention primaire correspond à l'ensemble des actions ayant pour but d'identifier et d'éliminer les facteurs de risques. En intervenant en amont, sur leur source, elle vise à supprimer les risques ou à en diminuer l'exposition des agents.

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

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

##### Action 1 – Suivre au niveau national les indicateurs RPS

**Objectif** : Les indicateurs RPS permettent, sur des bases objectives appuyées sur des éléments quantitatifs et qualitatifs, de repérer au niveau national et local l'émergence de situations évocatrices, ou souvent associées, à la manifestation de RPS. Au niveau de la FS-M, leur suivi dans le temps permet de mesurer leur évolution, d'identifier les services ou secteurs à surveiller et, le cas échéant, d'évaluer l'impact des actions y étant menées.

##### Actualiser annuellement le tableau de bord de suivi des indicateurs RPS

Au niveau interministériel, la DGAFP a défini en 2014 quatre indicateurs de détection et de suivi des situations de RPS (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 physique envers les personnels). Leur suivi en a été rendu obligatoire et permet, à une échelle macroscopique, des comparaisons sur une base harmonisée. Pour ce qui le concerne, le pôle ministériel MTECT a choisi d'en définir deux autres, complémentaires, en matière de temps de travail (taux d'écèlement horaire, taux de travail de nuit). S'agissant de ce socle d'indicateurs, il pourra évoluer ou être enrichi pour s'adapter aux situations dont l'évolution mériterait d'être suivie, dès lors que les services seront en capacité de les mesurer (par exemple : suivre le nombre des agressions verbales, qui nécessite au préalable de pouvoir recueillir les événements).

Si le bureau de la prévention au sein de la DRH (PSPP1) assure leur collecte, leur compilation et leur suivi au niveau national, chacune des composantes du pôle ministériel est tenue, au niveau local, de les mettre en place et de les suivre annuellement au sein de leurs instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Appréhender l'interprétation de ces indicateurs au regard des RPS n'est pas un exercice intuitif. Pris unitairement, ils peuvent paraître plus ou moins pertinents en la matière. Leur lecture

combinée est, en revanche, plus éclairante, en particulier lorsqu'elle s'exerce dans la durée et, le cas échéant, sur une granulométrie plus fine adaptée à l'organisation du service concerné.

Cette liste d'indicateurs n'est pas limitative mais constitue le socle minimal obligatoire en complément duquel chaque service peut en suivre des complémentaires plus spécifiques, déjà existants ou à définir, dans le cadre de leur plan local de prévention des RPS.

**Calendrier prévisionnel** : Au niveau ministériel, mise à jour annuelle du tableau de bord sur la base des données de services de l'année N-1 (fin 1<sup>er</sup> semestre année N) et présentation à la FS-M (2<sup>nd</sup> semestre année N).

## Axe 2 – AMELIORER LA QUALITE DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'amélioration de la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) constitue une démarche qui regroupe toutes les actions permettant de concilier qualité de vie et des conditions de travail et qualité du service public. Cela renvoie tout particulièrement à l'organisation du travail qui concerne les agents tant individuellement que collectivement.

Nos ministères ont engagé ces dernières années, 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 ministériel en 2019, la signature d'un protocole d'accord relatif au télétravail le 23 février 2022 et celle d'un protocole d'accord relatif au droit à la déconnexion le 15 décembre 2022.

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

Il s'agit en effet d'un processus social concerté, 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.

### Action 2 : Développer les espaces de discussion sur le travail

Sur la base des orientations de la DGAFP qui a édité en 2023 un guide pratique sur la mise en œuvre et l'animation des espaces de discussion sur le travail (EDT), le pôle ministériel souhaite accompagner le développement de temps d'échanges sur les pratiques professionnelles et l'orientation des missions notamment dans le cadre d'espaces de discussion sur le travail.

**Objectif** : Favoriser l'expression des agents sur leur travail, tel qu'ils l'exercent réellement et sur son organisation afin de proposer collectivement des pistes d'amélioration.

Concrètement, les échanges portent sur l'activité réelle de travail et non l'activité prescrite, le quotidien des agents, les règles et processus, les ressources, les contraintes, le sens donné au travail, ses conditions de réalisation, les difficultés rencontrées, les pratiques et leurs limites pour les surmonter. Les participants partagent ainsi des données, des points de vue, des

témoignages, des expériences, positives ou non, la réalité d'un vécu dans la perspective de contribuer aux propositions d'évolutions techniques, organisationnelles ou managériales.

Par ailleurs, les évolutions de la société conduisent à un renforcement des exigences de nos agents qui peut être source de conflit de valeur.

Les travaux engagés à l'occasion de la mise en place d'espace de discussion sur le travail pourront utilement s'appuyer sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui recense les principaux risques liés à l'activité, y compris en matière de risques psycho-sociaux.

Ces espaces qui organisent un dialogue professionnel n'ont pas vocation à se substituer aux réunions de service ou aux instances représentatives du personnel mais peuvent en revanche alimenter leurs travaux.

**Calendrier** : déploiement à l'initiative des services, avec l'appui éventuel des CVRH, sous la recommandation ministérielle de mettre en place de tels espaces.

### **Action 3 : Mettre régulièrement en place un baromètre social ministériel pour identifier les attentes des agents et engager des actions pour y répondre**

**Objectif** : Il s'agit de recueillir l'expression des agents sur leur perception de leurs conditions de travail, de leur bien-être au travail et sur leurs attentes. S'il s'agit de mieux connaître leur ressenti pour prévenir d'éventuels RPS, il s'agit aussi, plus globalement, de contribuer à développer une culture de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

La mise en place bisannuelle du baromètre social est concertée avec les organisations syndicales représentatives en ce qui concerne son contenu, celui-ci devant cependant rester le plus stable possible afin de permettre la mesure, sur la durée, des évolutions de données comparables, son suivi et les suites qui lui sont données.

Les enseignements de ce baromètre alimentent les plans de prévention des risques professionnels établis dans les différents domaines et notamment le plan pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2024-2027 ainsi que le présent plan.

Ses résultats font l'objet de plan d'actions au sein des services et à l'échelle du pôle ministériel, concerté avec les représentants du personnel, et une large communication en est réalisée auprès des services et des agents.

**Calendrier** : après la 2<sup>nde</sup> édition en 2023, programmer et réaliser celles de 2025 puis de 2027.

## Action 4 : Négocier un accord sur la QVCT avec les organisations syndicales représentatives

**Objectif** : La Fonction publique, dans l'axe 3 de son Plan santé au travail (2022-2025) et plus particulièrement son objectif 10, encourage les départements ministériels à valoriser leurs actions en matière de QVCT dans des chartes ou des accords.

Le pôle ministériel propose à ses organisations syndicales représentatives d'engager une négociation sur le sujet de la QVCT, comme prévu dans l'accord ministériel relatif à la mise en œuvre du télétravail du 23/02/2022 et en complément de l'accord sur le droit à la déconnexion du 15/12/2022.

**Calendrier** : 1<sup>er</sup> semestre 2025.

## Action 5 : Elaborer dans chaque service une charte des temps comprenant un volet QVCT

Dans le cadre de ses travaux, un GT ministériel mis en place sur le temps de travail, dans le cadre des instances représentatives du personnel de la précédente mandature, s'était intéressé à la réalité du temps de travail des agents, avec notamment un suivi des dépassements horaires afin d'agir sur une meilleure maîtrise du temps de travail au sein des services. Un cadrage national avait été défini, via l'adoption d'une charte ministérielle du temps de travail.

Compte tenu des résultats du baromètre social sur ce volet, l'objectif est que la question de la maîtrise du temps de travail et d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et personnelle fasse l'objet, au sein de chaque service, d'une réflexion partagée par tous les niveaux hiérarchiques. Au 31/12/2022, seuls 51% des agents étaient couverts par une charte des temps (38% dans les établissements publics et 62% dans les services).

**Objectif** : Ce plan poursuit la promotion de l'adoption par les services, en concertation avec leur instance locale compétente, d'une charte, *a minima*, centrée dans un premier temps sur la maîtrise des temps de travail, déclinant la charte des temps ministérielle adoptée en 2019. Cette action concerne tant les services non encore dotés d'une charte que ceux dont la charte nécessiterait d'être actualisée.

La réalisation de cette action se décline via **la poursuite de l'élaboration des chartes des temps par chaque service** et par un suivi de l'avancement avec pour objectif la couverture totale du périmètre fin 2025

La mise en place de ces chartes des temps fait l'objet d'un suivi dans le cadre d'une enquête annuelle auprès des services et établissements publics.

**Calendrier** : contrôle annuel – couverture du périmètre ministériel pour l'élaboration de charte des temps fin 2025.

## Action 6 : Améliorer le parcours d'accueil et d'intégration de chaque nouvel arrivant

**Objectifs** : Conforter le rôle essentiel du service dans l'accueil et l'intégration de chaque nouvel agent et donner des points de repère utiles à tout nouvel agent, dès avant son arrivée dans un service.

Il s'agira de **diffuser aux services** une note/guide pratique avec des éléments d'accueil indispensables pour un nouvel arrivant. Dans toutes les unités, même les plus éloignées du siège, la hiérarchie, du chef de service aux encadrants de proximité, doit s'impliquer dans l'accueil des nouveaux arrivants, y compris pour les agents employés pour des courtes durées (vacataires, stagiaires, apprentis...). Cet accueil permet au nouvel arrivant d'avoir une connaissance de son environnement professionnel et de s'insérer dans son collectif de travail en donnant du sens à son action et en fédérant les équipes autour de valeurs et de projets communs.

Ce parcours doit inclure une présentation des dispositifs en matière d'hygiène et sécurité et la présentation (présentation des risques professionnels liés au poste et à l'entourage direct du poste, présentation des consignes incendie et des règles de fonctionnement du bâtiment, diffusion des informations concernant les registres...) des acteurs de prévention. Il sera porté une attention particulière à la période précédant l'arrivée et à l'après (retour d'expérience / rapport d'étonnement y compris informel a posteriori) pour évaluer chaque dispositif et l'améliorer en continu.

Cette diffusion de la note/guide sera complétée par des **actions de formation et/ou information** ciblées (par exemple webinaire, mise à disposition de documents d'information, formation obligatoire) à destination de publics tels que les agents contractuels, les fonctionnaires débutants, récemment promus ou les agents en provenance d'autres administrations.

**Calendrier** : 1<sup>er</sup> semestre 2024 pour la diffusion et en continu pour les actions de formation-information

## AXE 3 – POURSUIVRE LE DÉPLOIEMENT DES OUTILS DE PRÉVENTION ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LE SUJET DES RPS

### Action 7 - Acheter la démarche d'élaboration (et d'actualisation le cas échéant) d'un plan de prévention des RPS

Conformément à l'instruction de 2014, chaque service doit développer de façon coordonnée, des actions de prévention des RPS. Celles-ci, qu'elles résultent de la simple transposition du présent plan ou qu'elles découlent de choix complémentaires locaux, sont formalisées dans un plan d'action *ad hoc*.

Fin 2022, 68 % des services du périmètre MTECT (EP compris) disposaient d'un PP-RPS ou d'un volet dédié RPS dans leur PP-RP (79% des services, 60% des EP).

**Objectif** : Suivre la progression de la couverture des services par des PP-RPS

Un suivi de la production d'un PP-RPS dans chaque service sera réalisé au niveau national, avec pour objectif que tous en soient dotés d'ici fin 2025

Ce contrôle est assuré par le biais de la réponse des services à l'enquête annuelle BDHS (Bilan du décret hygiène et sécurité) et à la transmission demandée à cette occasion des PP-RPS correspondants.

**Calendrier** : contrôle annuel – complétude de la couverture 2025.

## **Action 8- Poursuite du renforcement du suivi annuel par les FS-SSCT locales de l'avancement des actions inscrites dans le PP-RPS local**

Tous les services, qu'ils disposent d'un PP-RPS formalisé ou non doivent suivre les actions de prévention menées en la matière et en faire état à la FS-SSCT de service. En 2022, 50 % des services déclaraient disposer d'un tableau de bord sur le suivi des actions de leur PPRPS ou des actions de de prévention hors PP-RPS quand ils n'en disposent pas.

**Objectif** : Vérifier que les plans de prévention RPS se concrétisent par la mise en œuvre effective d'actions. Le contrôle de l'existence de tableaux de bord est effectué annuellement dans le cadre de l'enquête BDHS.

**Calendrier** : contrôle annuel – complétude en 2025.

## **Action 9 - Accompagner les réorganisations**

Le pôle ministériel a une expérience désormais ancienne des dispositifs d'accompagnement devant être déployé à chaque réorganisation. Parmi les outils contribuant à la prévention des RPS et visant à renforcer les bonnes pratiques en matière de conduite des transformations figure le guide de la DRH enrichi en 2022 par l'intégration de mesures axées sur la prise en compte des RPS. L'un des principes incontournables posés par celui-ci est la réalisation d'une étude d'impacts RH préalable intégrant cette dimension devant identifier les risques potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Cette étude d'impacts doit être présentée dans les instances de dialogue social en amont des réorganisations.

**Objectif** : S'assurer de la mise en œuvre du guide à l'occasion de nouvelles réorganisations. Dans le cadre de l'accompagnement des services lors de réorganisation, il sera porté à la connaissance des services le guide des transformations, et il sera veillé à ce que les études d'impact RH intègrent l'évaluation des potentiels RPS.

**Calendrier** : au cas par cas

## AXE 4 – EXPERIMENTER ET INNOVER EN MATIÈRE DE QVCT

Si la prévention des risques professionnels est désormais, au-delà du simple respect d'une obligation réglementaire, un enjeu incontournable, fort et pérenne pour la fonction publique, la prise en compte de la QVCT y est encore relativement nouvelle. Pour favoriser une plus grande adhésion des agents et inscrire durablement la QVCT dans les projets de services il convient de ne pas s'interdire, en lien avec les collectifs de travail, d'innover et d'expérimenter en la matière.

### Action 10 : Construire collectivement des projets favorisant la qualité de vie au travail

**Objectif** : En favorisant l'émergence de nouvelles manières d'aborder les sujets et les projets qui en résultent, les agents du ministère auront l'opportunité d'exprimer leur créativité et d'en devenir les acteurs. Ils doivent ainsi y trouver plus de sens et participer pleinement au développement de la QVCT.

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 donc proposé qu'un projet favorisant la QVCT soit porté dans ce cadre.

**Calendrier** : définition du projet 2025, mise en œuvre 2025-2027, selon la nature du projet retenu.

### Action 11 – Etudier la possibilité d'expérimenter des innovations managériales

Certaines organisations du travail, dans le secteur privé, ont opté pour une approche de fonctionnement libéré. Le principe est un fonctionnement plus horizontal, libérant l'initiative des travailleurs et leur autonomie. Les décisions y sont prises par l'ensemble des collaborateurs et celles-ci sont légitimées par le fait qu'ils sont ancrés dans la réalité du terrain. Les travailleurs disposent également d'une plus grande latitude dans l'organisation de leur temps de travail.

**Objectif** : Expérimenter ce type de management novateur dans un service volontaire, et l'évaluer, au regard notamment des RPS.

Afin de préparer cette expérimentation, il sera confié au préalable au Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (Cedip) la réalisation d'un parangonnage sur les organisations libérées et la production d'une étude fixant les conditions indispensables à réunir pour mettre en œuvre ce type d'organisation, intégrant le volet RPS.

Sur la base de ce parangonnage, il sera organisé un temps d'échange avec les représentants de la FS-M pour définir ce qu'il pourrait être intéressant de tester et définir la méthode de mise en place d'une expérimentation.

**Calendrier** : Etude par le Cedip en 2025.

## Action 12 –Évaluer l'impact du recours à l'intelligence artificielle (IA) pour les agents dans l'exercice de leur mission

Le recours à l'intelligence artificielle (IA) va aller de façon grandissante dans la société, que cela soit dans la vie privée ou dans la vie professionnelle. L'intelligence artificielle fait progressivement son entrée dans les métiers de la Fonction publique. L'objectif affiché du gouvernement est de soulager les agents du secteur public, en leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et de revaloriser leur rôle de conseil. Autre atout, l'intelligence artificielle permet aussi de simplifier la relation avec les usagers du secteur public. D'un côté, le recours à l'IA peut représenter une aide certaine pour les agents dans l'exercice de certaines missions et contribuer à la diminution des RPS, par la baisse de leur charge de travail, la diminution du travail routinier, en recentrant leur mission sur des actions plus valorisantes...D'un autre côté, la mise en place de tels outils peut aussi générer des craintes sur le devenir des métiers, des difficultés d'appropriation des outils, des charges plus importantes sur les supports informatique... avec, à l'inverse, des conséquences négatives en matière de RPS. L'impact de leur mise en place doit donc être évalué au préalable et leur déploiement accompagné puisque qu'ils impactent les organisations du travail et les métiers.

**Objectif :** Faire une évaluation préalable de l'impact de l'utilisation de l'IA pour les tâches ou les activités pour lesquelles il serait envisagé de l'expérimenter dans l'intention d'être profitable aux agents, notamment en termes d'allègement de la charge de travail et de la charge mentale. Consulter systématiquement les instances sur ce type de projet important d'introduction de nouvelles technologies. Si le déploiement est acté, définir en concertation les modalités d'accompagnement du projet et de l'ensemble des acteurs concernés, dans une démarche de conduite du changement.

**Calendrier :** À définir selon le projet

## Chapitre 2 : Prévention 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 5 – DÉVELOPPEMENT ET DIVERSIFICATION DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

La stratégie ministérielle en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail repose, pour partie, sur des actions de formation de l'ensemble des acteurs. Dans ce cadre la 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 doit être maintenue.

Il s'agit aussi 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 dans la façon d'appréhender les risques RPS.

#### Action 13 - Mettre à disposition des managers une formation aux fondamentaux des RPS (webinaires)

**Objectif** : permettre au maximum d'encadrants, quel que soit leur positionnement et leur localisation, de se former sur cette thématique, dans la mesure où en ayant bénéficié d'une telle formation, ils seront plus susceptibles de s'approprier le sujet et donc mieux armés dans le traitement de ces risques. Il s'agit aussi de valoriser le suivi de cette formation par une attestation.

Depuis 2021, c'est presque 4000 encadrants qui ont suivi la formation aux fondamentaux des RPS, dans un format court et facilement accessible – webinaire - valorisée par une attestation.

Il s'agit ici, non seulement de poursuivre l'organisation, par le CMVRH, du webinaire dans son format initial (1h) et de le maintenir obligatoire pour tous les managers dans les services afin d'en faire bénéficier les nouveaux entrants dans ces fonctions mais aussi d'étendre l'obligation à l'encadrement intermédiaire en administration centrale comme en services déconcentrés. Le webinaire conserve un volet prévention du geste suicidaire pour lequel les managers sont souvent démunis. Enfin, cette formation est assortie, en fin de séance, d'une évaluation des connaissances acquises permettant de délivrer l'attestation de stage.

**Calendrier** : en continu, 2024-2027

## Action 14 - Conforter les formations classiques sur les RPS en articulation avec la formation aux fondamentaux et extension du caractère obligatoire à l'encadrement intermédiaire

**Objectif** : Il s'agit de conforter la participation des agents aux diverses formations relatives aux RPS en renforçant la communication sur ces dernières. Dans le cadre du plan managérial, la formation de l'ensemble des primo-encadrants est priorisée, sans toutefois exclure la possibilité pour les autres profils de s'y inscrire.

Pour mémoire l'offre de formation est diversifiée et propose pour les encadrants les formations :

- Comment intégrer la prévention des risques psychosociaux dans ses pratiques managériales ?
- Management et qualité de vie au travail
- Manager dans un contexte de changement.

Pour l'ensemble des agents les formations sont :

- Sensibilisation à la prévention des RPS, à la discrimination et au harcèlement
- Formation de premiers secours en santé mentale
- Prévention du risque suicidaire

**Calendrier** : en continu, 2024-2027

## Action 15 - Donner des repères et des outils aux managers et aux agents pour mieux appréhender et gérer la charge de travail et la charge mentale, ainsi que la gestion des urgences

En complément de l'offre de formation en la matière à destination des managers et des agents, il sera mis à disposition des ressources documentaires et pratiques ainsi que des actions de réflexion collective. Il sera, par ailleurs, précisé à l'ensemble des services les différentes offres d'accompagnement existantes pour les situations de travail qui le justifient (coaching du SPES, accompagnement des CVRH, action du service social du travail...). La communication auprès des agents sur les dispositifs mis en place en terme d'écoute psychologique et de signalement des situations de discrimination ou de harcèlement sera réalisée régulièrement.

Il sera aussi rappelé aux encadrants l'importance au quotidien de valoriser l'action de chacun, de faire la promotion des succès individuels et collectifs, de favoriser la participation et l'esprit d'équipe, d'être attentif à l'épanouissement et à l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs dans une démarche globale d'amélioration continue.

Plus spécifiquement, au vu du nombre important et croissant de mails à traiter au quotidien, des actions de sensibilisation à l'infobésité et aux bonnes pratiques sur l'utilisation de la messagerie sera faite pour l'ensemble des agents.

**Calendrier** : en continu, 2024-2027

## Action 16 : Formaliser un cursus de formation des assistants et conseillers prévention (AP-CP) incluant les RPS parmi les compétences socles

**Objectif** : Indépendamment des notions générales que les AP-CP peuvent choisir d'acquérir dans le cadre des formations proposées à l'ensemble des agents, leur donner les notions fondamentales de la prévention des RPS et les modalités d'intégration des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans leur cursus de formation initiale et proposer un module dédié pour les AP-CP en poste au titre de la formation continue.

La formation initiale des AP-CP sera enrichie et consolidée sur le volet RPS.

**Calendrier** : 2<sup>nd</sup> semestre 2024.

## Action 17 - Continuer à investir dans la formation des membres de FS-SSCT sur la santé et la QVCT

**Objectif** : dans le cadre de la formation des représentants du personnel des FS-SSCT consacrer un module dédié à la prévention des RPS.

Les CVRH proposent une formation des membres des FS-SSCT sur les RPS (2 jours).

**Calendrier** : à compter de 2024

En complément, lors d'un séminaire des acteurs de la prévention (AP/CP) auquel participent des représentants du secteur médico-social (coordonnateur national du réseau ministériel des médecins du travail, conseiller technique national du service social du travail) et un représentant du réseau ministériel des ISST, un temps d'échange sera organisé, avec des représentants du personnel des FS-SSCT sur le sujet de la prévention des RPS. Il s'agit de profiter de la participation de ces différents acteurs de la prévention pour partager un regard croisé en la matière.

**Calendrier** : réunion 2024/2025.

## Chapitre 3 : Prévention 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. La prévention tertiaire « *intervient à un stade où il importe de diminuer la prévalence des incapacités chroniques ou des récurrences et de réduire les complications, invalidés ou rechutes consécutives à la maladie* »<sup>4</sup>.

### AXE 6– METTRE A DISPOSITION DES SERVICES DES OUTILS POUR LES AIDER À IDENTIFIER ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS À RISQUES

Il est indispensable de doter les services et leurs agents de procédures standardisées sur la conduite à tenir lorsque les situations à risques se présentent. Un premier volant de fiches a été établi et diffusé en 2018. Il s'agit des fiches réflexe suivantes :

- fiche relatives aux accidents graves,
- fiche relative au harcèlement moral ou sexuel,
- fiche relative 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,
- à l'accompagnement du retour au travail d'un agent après une absence de longue durée.

L'essentiel de ces fiches a été réactualisé, rediffusé, mis en ligne sur l'Intranet et intégré dans le guide de l'encadrant.

Les fiches relatives aux harcèlement moral et sexuel seront actualisées et complétées sur les agissements sexistes avant de faire l'objet du même niveau de diffusion.

Par ailleurs, il est également nécessaire de pouvoir appuyer ces procédures, notamment pour l'accompagnement et le soutien médico-psychologique, sur des moyens opérationnels adaptés en la matière.

### Action 18 - Mettre à disposition de l'encadrement et des agents un catalogue actualisé de fiches réflexes établies par la DRH

**Objectif** : fournir aux managers et aux agents un catalogue de fiches pratiques établies sur le modèle du « *qui fait quoi ?* » leur donnant des repères, en cas d'événement grave (suicide par exemple) ou de situation complexe et assurer la complétude et l'actualisation du catalogue.

---

<sup>4</sup> *Définition de OMS*

Le porter à connaissance de ces fiches, disponibles sur l'intranet ministériel, sera réalisé au niveau national par tous les canaux mobilisables, notamment lors des réunions de réseaux des acteurs RH et de la prévention, et elles seront communiquées plus particulièrement aux services concernés s'il s'avère qu'ils n'en ont pas connaissance.

**Calendrier** : 2024-2027

Par ailleurs, l'actualisation des fiches reflexes sur les situations évocatrices de harcèlement, tant moral que sexuel, et leur enrichissement par les agissements et violences sexistes sera conduit, en lien avec la haute fonctionnaire en charge de l'égalité femmes hommes et lutte contre les discriminations (HFED),

Ensuite, après quelques années de retour d'expérience, il paraît opportun d'enrichir le catalogue de fiches reflexes avec une fiche dédiée à la conduite à tenir face à un agent évoquant le recours au suicide.

Ces nouvelles fiches seront présentées à la FS-M.

**Calendrier** : 2024-2025

## **Action 19 - Pérenniser la cellule d'écoute psychologique et la cellule de signalement et de traitement des situations de discriminations, de harcèlement, de violences sexuelles ou sexistes**

Le pôle ministériel a mis en place un dispositif de type numéro vert pour assurer l'écoute et le soutien psychologique des agents ainsi qu'un dispositif d'accompagnement juridique assuré par des avocats pour éclairer les agents en cas de situation susceptibles de faire l'objet d'une judiciarisation (harcèlement, discrimination). Ces deux dispositifs, qui ont trouvé leur place dans le panel des services accessibles aux agents, sont assurées dans le cadre de prestations externalisées. Dans la mesure où ces marchés publics arrivent à leur terme, il a été décidé de les pérenniser en réactivant la procédure de passation de marché public.

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

Le marché relatif aux cellules d'écoute et d'accompagnement psychologiques et au traitement de signalement des cas de discriminations seront renouvelés, et une communication sera réalisée auprès des services lors de leur mise en œuvre.

**Calendrier** : attribution des nouveaux marchés publics au 1<sup>er</sup> semestre 2024.

## **Action 20 - Mettre en place systématiquement des accompagnements psychologiques suite à des événements graves et faire appel, en tant que de besoin, à des accompagnements psychologiques pour les collectifs confrontés à des difficultés**

**Objectif** : fournir à tous les services confrontés à un événement grave, un accompagnement assuré par des psychologues apportant leur soutien aux collectifs de travail comme aux agents unitairement.

Le marché public relatif à la cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique (démarche individuelle et autonome des agents) comportera un lot dédié aux opérations d'accompagnement et de soutien déclenché sur demande par les chefs de services suite à la survenue d'événements traumatisants ou l'émergence d'une crise au sein du service.

**Calendrier** : 1<sup>er</sup> semestre 2024.

## **Action 20bis : Accompagner les agents et leurs familles**

**Objectif** : Informer systématiquement les agents et leurs familles/ayants-droit sur leurs droits ainsi que sur les procédures administratives suite à un suicide ou une tentative de suicide.

Pour cela, réaliser, en complément de la fiche réflexe, une fiche pratique de procédure RH et désigner un référent au sein de chaque service qui sera l'interlocuteur unique de la famille pour organiser les mesures à prendre et coordonner les différents intervenants. Il appartient également à ce référent local de définir le moment de cette information des familles en lien avec la direction de l'agent.

Calendrier : 2<sup>ème</sup> semestre 2024

## **Axe 7 – GOUVERNANCE ET PILOTAGE DU SUIVI DES RPS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Le plan ministériel, tout comme les plans déployés dans les services, nécessite un organe de gouvernance et de pilotage. La FS-M et les FS-SSCT, voire les CSA eux même quand ils ne disposent pas de FS-SSCT, sont les instances idoines pour en jouer le rôle, tant au niveau national que local.

## **Action 21 - Consacrer un point annuel en FS-SSCT consacré au suivi des actions inscrites dans le PP-RPS**

**Objectif** : Au titre de leur gouvernance et pilotage, consacrer un temps d'échange régulier, *a minima* annuel, au sein des l'instances compétentes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour y partager les informations relatives à l'évolution de la mise en œuvre

des actions des plans, suivre leur réalisation et évaluer, le cas échéant, leurs résultats. Il s'agit aussi ici de se donner la possibilité d'y apporter des ajustements tout au long de leur déploiement quand cela s'avère nécessaire.

La FS-M étant l'instance compétente pour assurer le suivi du déploiement du présent plan, elle examine, une fois par an, un bilan intermédiaire sur sa mise en œuvre notamment par l'intermédiaire d'un tableau de bord dédié comportant des indicateurs de réalisation.

Parallèlement, à cette occasion, sont également communiqués à l'instance l'actualisation des indicateurs relatifs aux facteurs de RPS (cf. action 1).

**Calendrier** : présentation annuelle.

De la même façon, il sera rappelé aux services, lors de la diffusion du présent plan, que la FS-SSCT du service, ou son CSA quand celui-ci ne dispose pas de FS-SSCT, reste l'instance compétente pour assurer le suivi du plan local. Un bilan intermédiaire sur sa mise en œuvre lui est annuellement présenté. À cette occasion, sont également communiqués à l'instance l'actualisation des indicateurs relatifs aux facteurs de RPS (cf. action 1).

**Calendrier** : Présentation annuelle



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
ET DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*