

ORIENTATIONS MINISTERIELLES 2020 - 2021 CHSCT M TRAVAIL-EMPLOI - point de suivi

Code couleur :

- Fait
- En cours
- En attente

1. ACCOMPAGNER LES SERVICES DANS LES TRANSFERTS PROGRAMMES DANS LE CADRE DE LA REFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE 1 : Identifier et mobiliser les acteurs de prévention et préserver la qualité du dialogue social	1-1 - Identifier les nouveaux chefs de service au sens de la santé et de la sécurité au travail.	Identifications faites.	Rédaction d'une instruction remplaçant l'instruction N°DRH/SD3C/2018/10 du 02 janvier 2018
	1-2 - Suivre et accompagner le réseau des assistants et conseillers de prévention pour chaque direction.	CP identifiés	En cours - cartographie des AP à définir
	1-3- Poursuivre les actions de formation des acteurs de la prévention (initiale et continue).		En cours - Elaboration d'un tableau de suivi de toutes les formations obligatoires.
	1-4- Veiller à assurer la pérennité du réseau du service social du personnel et celle du suivi de la médecine de prévention.		Mise à jour du réseau national des médecins de prévention à partir de la liste de diffusion des DREETS et DEETS. Pas de modification dans le fonctionnement donc pas de déconventionnement*.
	1-5- Accompagner la nouvelle cartographie des instances de dialogue social.		Prévu en octobre 2021
	1-6 - Présenter annuellement le bilan des actions menées par les conseillers nationaux de prévention.		Décembre 2021 : rédaction d'un questionnaire (après validation en CHSCT) qui sera adressé aux CP pour réalisation du bilan annuel.

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE 2 : Prévenir et aider les acteurs de prévention et l'encadrement à détecter les risques psychosociaux (RPS)	2-1- Sensibiliser l'ensemble des agents et des équipes encadrantes aux RPS (déploiement sur PACO de la boîte à outils) ou encore contribuer au déploiement de formations spécifiques en matière de santé et sécurité au travail (SST) à destination des encadrants (contribution à l'élaboration du catalogue de formations en matière de QVT/SST).		En cours- Finalisation et actualisation de l'espace QVT SST sur PACO. Création des cafés #prévention #bien-être hebdomadaires depuis Février 21 En cours - Création d'un module de formation RPS destiné au AP
	2-2- Identifier les bonnes pratiques en matière de prévention des RPS et assurer une mise en commun et une large diffusion auprès des acteurs de prévention.		Groupe de travail issue du système d'excellence de prévention des RPS validé par le Secrétaire général en février 2021. Mise en place de sous-groupes de travail en cours de constitution. (membres de l'équipe pluridisciplinaire)
	2-3- Inciter à l'intégration des RPS dans le cadre des DUERP locaux.		Demande faite en février et mars. Synthèse prévue fin mai.
	2-4 - Faciliter l'expression des agents par des groupes de parole dédiés.	Ateliers QVT SST- Café virtuel - Club des 30	
	2-5- Étoffer, outiller le réseau des acteurs de prévention (animation, coordination).	(1)	Réalisation de guides sur différents risques avec mise en place de groupes de travail.
	2-6- Mettre en place un GT RPS.	Validation du système d'excellence des RPS par le SG en février 2021	Mise en place de sous-groupes de travail en cours de constitution. (membres de l'équipe pluridisciplinaire)

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE 3 : Accompagnement des services dans la prévention des risques professionnels	3-1- Veiller lors d'aménagement des nouveaux locaux au bon respect des mesures de prévention liées à la crise sanitaire.	Fiches réflexes et guide du travail à distance.	Fiches publiées et mises à jour au fur et à mesure de l'évolution de la situation sanitaire
	3-2- S'assurer que les AP et CP soient associés à tous les projets ayant un impact sur la santé sécurité.		A noter dans la future instruction.
	3-3- Renforcer l'outillage méthodologique des acteurs de la prévention sur les risques professionnels.		Mise en place d'un groupe de travail avec le réseau des préventeurs en mai.
	3-4- Améliorer la couverture des services de médecine de prévention.		Mai 2021 : Rédaction d'un guide à destination des chefs de services pour les aider à pallier le manque de médecins du travail en envisageant différentes organisations possibles pour maintenir les services de médecine de prévention. Tous les chefs de services seront contactés (cartographie DREETS / DEETS).
	3-5- Mettre en œuvre les exercices d'évacuations obligatoires de prévention « incendie ».		Juin 2021 : Note aux chefs de services leur rappelant leur responsabilité en matière de "prévention incendie".
	3-6- Mettre en place d'un GT amiante (retex sur l'application du guide 2020).		2e semestre 2021
	3-7 - Mettre en œuvre une campagne d'information sur les risques TMS.		Prévu lors de l'atelier QVT/SS du mois de juillet 2021.
	3-8 - Mettre en place des modalités de suivi des agressions externes afin de mieux les prendre en charge.		Premiers échanges avec sous-direction de l'appui et du soutien au contrôle au système d'inspection du travail prévue début mai.
	3-9- Améliorer l'état des lieux et l'évaluation du risque (mise en place à compter de 2021 des modalités de suivi des indicateurs de l'accord de 2013 et du rapport Gollac, analyse quantitative et qualitative des registres DGI).		Etat des lieux en cours.
	3-10- Mettre en place de groupes d'échanges entre pairs sur les pratiques professionnelles sur une thématique donnée.		
	3-11- Mettre en place, en partenariat avec la DGT, un GT sur les incidents de service et de contrôle.		Premiers échanges avec sous-direction de l'appui et du soutien au contrôle au système d'inspection du travail prévue début mai.
	3-12- Programmer des visites paritaires du CHSCT-M dans les régions et mettre en place un suivi de leurs préconisations.		Mesure suspendue du fait de la crise sanitaire.
	3-13- Organiser en interne une session de formation à destination des acteurs de prévention et des membres des CHSCT visant, d'une part, à rappeler l'importance et le caractère obligatoire d'organiser une enquête à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle et, d'autre part, fournir aux acteurs les outils et une méthodologie permettant de réaliser ces enquêtes.		Programme de formations présenté au CHSCT du 22 avril 2021. Sessions de formations prévues au 2e semestre 2021.
	3-14- Renforcer la formation des membres du CHSCT au-delà de la formation réglementaire notamment en matière de risques RPS, TMS et de méthodologie d'enquête accident de service et de maladie professionnelle.		Programme de formations présenté au CHSCT du 22 avril 2021. Sessions de formations prévues au 2e semestre 2021.
	3-15- Associer les CHSCT le plus en amont possible lors des projets modifiant ou impactant les conditions de travail.		

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE N°4 : Poursuivre l'analyse des risques professionnels en lien avec l'accidentologie et les arrêts de longue durée	4-1 -Déterminer les causes des accidents de travail et faire ressortir des pistes d'action (en lien avec les assistants et conseillers de prévention des directions concernées).	CARTOGRAPHIE 2019 REALISEE	Demander à chaque CHSCT les accidents analysés et l'arbre des causes mis en place. Enquête SST annuelle
	4-2- Mettre en place un groupe de travail associant les organisations syndicales et les acteurs de prévention visant, d'une part, à déterminer –dans le respect du secret médical- les causes, pathologies ou maladies expliquant les arrêts de longue durée et, d'autre part, définir des actions ou alternatives pour réduire la durée de ces arrêts (développement du télétravail, temps partiel thérapeutique...).		2e semestre.
	4-3- Mettre en place des actions de prévention des chutes : mettre en œuvre une campagne de visites de tous les sites, notamment par les AP/CP chargé.es de veiller à l'absence de fils ou câbles au sol non fixés dans les locaux de travail.	PREPARATION DE VIDEOS ET DE FLYERS	2e semestre.

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE N°5 : Prévenir le risque suicidaire	5-1- Mettre en place des actions de prévention, de rencontres visant à sensibiliser les responsables hiérarchiques et acteurs de prévention au risque suicidaire. Ces actions seront menées en lien notamment avec le programme « Papageno » (programme national soutenu par la Direction Générale de la Santé, ayant pour but de produire et diffuser des solutions innovantes pour tous ceux qui souhaitent s'engager dans la prévention de la contagion suicidaire, la promotion de l'entraide et l'accès aux soins) et avec le concours d'autres opérateurs (INRS, prestataire en charge du marché de soutien psychologique).		
	5-2- Exploiter les enquêtes réalisées à la suite de tentatives de suicides/suicides pour définir des axes de prévention.		ENQUETES A RECUPERER

2. TIRER PARTI DES ENSEIGNEMENTS "QUALITE DE VIE AU TRAVAIL " DE LA CRISE SANITAIRE

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE N°6 : Poursuivre l'actualisation des DUERP en lien avec les évolutions de la crise sanitaire.	6-1- Actualiser chaque année les DUERP, en lien avec les instances du dialogue social de proximité (CHSCT régionaux), et veiller à la prise en compte et à l'intégration des réorganisations de service et des mesures prises pour faire face à l'épidémie de COVID-19.		Rappel dans le cadre de l'instruction à destination des chefs de services "Instruction ayant pour objet de préciser l'organisation de la SST et d'identifier les chefs de services au sein des services déconcentrés".
	6-2- Intégrer les retours d'expérience de la période de confinement et de déconfinement dans les DUERP dans les domaines : Télétravail, dotation et utilisation des outils numériques ; Organisation du travail en période de crise (sens du travail, relations sociales, isolement ...) ; Droit à la déconnexion ; Equilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.		
	6-3- Veiller à l'information et à la consultation des CHSCT compétents de l'ensemble des mesures de prévention et des aménagements mis en place dans le cadre de la prévention de la diffusion du virus.		Points d'informations à chaque instance de l'évolution de l'impact de la crise sanitaire et suivi d'indicateurs

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE n°7 : Poursuivre l'accompagnement des services dans le développement du télétravail et du travail à distance	7-1-Contribuer à la mise en place de formations à destination de l'encadrement et des agents afin d'aboutir à une mise en œuvre commune et partagée d'une « culture du télétravail » : formation des agents, ateliers de proximité, diffusion d'outils (ex : guide du travail à distance...).	Communication autour des modules de formations existant à destination des agents et des managers (ateliers QVT/SST).	
	7-2 -Identifier les risques générés par l'exercice du télétravail et le travail à distance et proposer des actions correctrices.	En cours	Propositions d'actions en mai 2021.

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE n°8 : Poursuivre l'accompagnement des services dans la gestion d'une crise sanitaire (en amont, pendant et en aval)	8-1- Renforcer l'information et la sensibilisation des acteurs de prévention, encadrants et agents sur les bonnes pratiques et gestes à adopter pour prévenir ou faire face à une crise sanitaire par le biais d'une communication fréquente et consolidée en fonction des évolutions de la crise.	fiches réflexes	
	8-2- Accompagner les services dans la gestion d'une crise sanitaire (fiches techniques et thématiques...) en apportant expertise et appui technique : poursuite des ateliers QVT/SST mensuels mis en place en juin 2020.	Fait : Rédaction et mise à disposition de fiches réflexes.	
	8-3- Généraliser la pratique des retours d'expérience, associant tous les acteurs de prévention, à l'issue de chaque crise sanitaire.	Fait chaque mois dans le cadre des ateliers QVT/SST.	

3. METTRE EN PLACE ET DEVELOPPER UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL (SMSST)

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE n°9 : Poursuivre et accroître le déploiement des formations en qualité de vie au travail (QVT) et en santé et sécurité au travail (SST) à destination des agents et des encadrants	9-1- L'objectif est d'aboutir à un taux de formation de 50% des agents à l'horizon 2024 (changement demandé par la DITP).	En cours	Organisation de trois webinaires autour de thématiques prioritaires (TMS, risques professionnels liés aux nouvelles modalités de travail...) destinés aux managers et aux agents.

4. RENFORCER LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DE PREVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DIFFICILES

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE N°10 : Jusqu'au 31/12/2020, poursuite du marché actuel relatif à l'apport d'un soutien et d'une assistance psychologique à destination des agents des ministères sociaux – marché assuré par le prestataire IAPR	10-1 - Renforcer et réitérer périodiquement les actions de communication vers les services concernés.	FIN DU MARCHE IAPR	
	10-2- Réaliser des actions de sensibilisation et d'information à destination des encadrants et des agents pour présenter le dispositif et les motifs de déclenchement.	FIN DU MARCHE IAPR	

		Etapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE N°11 : A compter du 1er janvier 2021, déploiement d'un nouveau marché relatif au soutien psychologique (lot 1) et à des prestations de formations / accompagnements (lot 2) à destination des agents des ministères sociaux	11-1- Poursuivre et renforcer l'accompagnement et le soutien psychologique individuel ou collectif (agressions externes, incivilités, conflits internes, situations de mal-être...).	Qualisocial est, depuis le 1er janvier 2021, le nouveau prestataire chargé de l'offre externe d'assistance et de soutien psychologique.	<p>Le premier semestre 2021 a été consacré au déploiement d'une large communication à destination des services afin d'assurer une large information des agents autour de cette nouvelle offre. Cette information et communication s'est traduite par l'envoi de courriels, l'élaboration d'un article dédié sur l'intranet PACO ou encore la diffusion et l'affichage de supports de communication (affiches, dépliants,...).</p> <p>En complément, une information autour de cette nouvelle offre a été faite à l'occasion des ateliers QVT/SST, des cafés RPS et des réunions de réseaux (conseiller et assistants de prévention, assistantes de service social...).</p> <p>Ce travail d'information et de communication se poursuivra tout au long de l'année 2021 afin de renforcer la connaissance de cette offre et permettre ainsi un déploiement.</p> <p>Par ailleurs, l'offre externe de soutien et d'assistance psychologique a été complétée par la mise en place de trois numéros dédiés à destination des trois publics suivants : conseillers mobilité carrière, représentants du personnel, acteurs de prévention. Là encore, une communication a été faite par courriel avec la transmission de supports de communication dédiés.</p>
	11-2- Mise à disposition de modules individuels de formations/accompagnements visant à résoudre des problématiques spécifiques liées : à des difficultés de conciliation des temps de vie professionnel et personnel du fait de contraintes découlant d'un statut de proche aidant ou d'accompagnement d'un proche en situation de perte d'autonomie ; ou à gérer des situations de stress aigu.	Les deux modules sont ouverts aux agents depuis le 1er avril 2021.	<p>Le premier semestre 2021 a été consacré à un travail d'élaboration du contenu de ces deux modules en lien avec le prestataire et les acteurs internes compétents.</p> <p>A la suite de ce travail, une information a été faite à destination des services et agents (envoi de courriels, diffusion sur PACO via un article dédié, interventions lors des ateliers QVT/SST, cafés RPS et réunions des réseaux - AP/CP, assistantes de service social...).</p> <p>Le travail d'information et de communication se poursuivra tout au long de l'année 2021 avec pour objectif que les acteurs de prévention et agents s'approprient ces deux modules.</p>

		Étapes de réalisation (actions développées)	Rétro planning
MESURE n°12 : Déployer l'offre de médiation	12-1- Les ministères sociaux disposent d'une médiatrice dont le champ de compétence recouvre les services d'administration centrale et déconcentrés. Son action a connu une montée en charge progressive et continue depuis 2016.	Poursuite des médiations en 2020/2021, essentiellement interindividuelles, dans un contexte sanitaire avec un impact fort (télétravail, limitation)	
	12-2- Renforcer l'information et la communication autour de l'existence de ce dispositif et des modalités d'enclenchement.	Note de présentation de la médiation pour un article sur PACO (mars 2021)	