



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

ORIENTATIONS SST 2021-2022
CHSCT M TRAVAIL-EMPLOI

**Mission « *Qualité de vie au travail,
santé et sécurité au travail* »**

NOVEMBRE 2021

AVANT-PROPOS

Chaque année, le CHSCT prend connaissance et débat des orientations stratégiques du ministère en matière de prévention des risques professionnels.

L'élaboration de ce programme s'établit sur la base du bilan des acteurs de la prévention (*conseillère nationale de prévention, conseillère technique nationale des assistantes sociales*), du bilan hygiène et sécurité que font remonter chaque année les différents services ainsi que des différents rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail et d'expertises ou d'études menées au plan national. Les contributions des représentants du personnel permettent également d'affiner et de préciser les priorités.

Ces orientations stratégiques 2021-2022 doivent s'analyser dans la durée. En effet, depuis plusieurs années maintenant, un travail de fond a été mené pour identifier et désigner les chefs de service au sens de la santé et de la sécurité, former les acteurs de la prévention, les accompagner dans la mise en œuvre de leurs outils (*DUERP*) en leur proposant des guides méthodologiques (*guide de gestion des situations individuelles, guide amiante, protocole de gestion des suicides et tentatives de suicide, guide enquêtes*). Le dispositif mérite cependant d'être consolidé et déployé.

Dans un environnement marqué par la crise sanitaire et ses multiples impacts, par la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat ou encore par les évolutions de la fonction publique d'Etat, les acteurs de prévention doivent être accompagnés et soutenus afin de pouvoir aider au mieux les agents et préserver les conditions de travail.

Aussi les 14 mesures, déployant 52 actions prioritaires des orientations ministérielles 2021-2022 se concentreront sur :

- la pérennisation de l'accompagnement dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat en vue de permettre une prévention optimisée des risques professionnels ;
- le déploiement d'un accompagnement à destination des services afin de promouvoir une bonne conciliation entre télétravail et travail en présentiel, ainsi qu'entre vie professionnelle et vie privée ;
- la poursuite du déploiement d'un nouveau Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail (2021-2024) ;
- la poursuite du déploiement d'un système d'excellence en faveur de la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) ;
- la consolidation de la promotion des dispositifs spécifiques de prévention et d'accompagnement des situations difficiles (*Soutien psychologique individuel et collectif/ médiation*).

Pascal BERNARD

1. PERENNISER L'ACCOMPAGNEMENT DES SERVICES DANS LE CADRE DE LA REFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ETAT EN VUE DE PERMETTRE UNE PREVENTION OPTIMISEE DES RISQUES PROFESSIONNELS

La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat s'est traduite notamment, par le transfert au 1^{er} avril 2021 des compétences d'insertion sociale des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) avec les compétences d'accès à l'emploi des directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) au sein de nouvelles **directions régionales en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités (DREETS)**. La mise en place des secrétariats généraux communs s'intègre également au sein de cette nouvelle organisation territoriale de l'Etat.

En ce sens, il semble nécessaire d'agir en faveur de la territorialisation et de l'appropriation générale de la politique de Qualité de Vie au Travail et de Santé Sécurité au Travail.

En sus, il paraît primordial de consolider nos dispositifs de lutte contre certains risques métiers spécifiques, à l'instar du risque amiante ou du risque d'agression.

Mesure n°1 : Accompagner les services dans la prévention des risques métiers

1-1-Permettre la création d'un réseau des pairs (« club des sachants ») concernant la prévention des risques professionnels spécifiques (amiante...), pour présentation et animation en CHSCT ministériel.

1-2-Mise en œuvre d'un groupe de travail préparatoire, intégrant les organisations syndicales et la Direction Générale du Travail (DGT) notamment, en matière de prévention des risques professionnels spécifiques (amiante...), en vue de permettre une fluidification des process d'information et de communication avec les représentants du personnel.

1-3-Permettre la réalisation de réunions d'animation thématiques, en lien avec la DGT, animées par les chefs de pôles T, en vue d'assurer une sensibilisation aux risques professionnels spécifiques.

1-4-Organiser et diffuser un retour d'expérience concernant les réunions thématiques animées par les chefs de pôle Travail (T).

1-5-Mise en œuvre d'une acculturation (formations idoines, webinaires thématiques...) à destination de l'ensemble des directeurs de Directions Départementales de l'Emploi du Travail et des Solidarités (DDETS) concernant les risques spécifiques attenants aux fonctions de contrôle (inspecteur du travail...), en lien avec les bureaux de la formation et le pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective.

1-6-S'assurer, en lien avec les instances de dialogue social de proximité (CHSCT régionaux), de la prise en compte au sein des DUERP de ces risques métiers spécifiques.

1-7-Organiser un séminaire SST, annuel et interministériel, à destination des directeurs de DDETS, en collaboration avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP).

1-8- Suivre et accompagner le réseau des assistants et conseillers de prévention pour chaque direction.

Indicateurs :

- Nombre de réunions du réseau des pairs ;
- Nombre de réunions du GT préparatoire ;
- Nombre de réunions d'animations thématiques / nombre de Retex réalisés ;
- Nombre de directeurs de DDETS formés ;
- Pourcentage de DUERP ayant intégré les risques spécifiques.

Mesure n°2 : Agir en faveur de la prévention et du traitement des situations d'agressions / de violences externes

2-1-Assurer le développement d'un module de formation portant sur la gestion des situations difficiles, axé sur la réalisation de mises en situation, en collaboration avec l'INTEFP.

2-2-Définition d'un partenariat avec des partenaires externes (administration, entreprise...), en lien avec les organisations syndicales et portant sur un partage d'expériences concernant la gestion des situations à risque.

2-3-Finaliser et déployer la mise en place de modalités de suivi des agressions externes afin de mieux les prendre en charge.

2-4- Assurer un accompagnement psychologique des agents victimes d'une situation difficile ou d'un choc « post-traumatique » suite à une agression.

2-5-Poursuivre la mise en œuvre, en lien avec la DGT, d'un groupe de travail portant sur les incidents de service et de contrôle.

Indicateurs :

- Nombre d'agents formés à la gestion de situations difficiles ;
- Nombre de Retex réalisés en partenariat avec des partenaires externes ;
- Nombre d'agents suivis dans le cadre de chocs post-traumatiques ;
- Typologie des actions mises en œuvre dans le cadre du suivi des agents.

Mesure n°3 : Engager une territorialisation de la politique de QVT SST en faveur d'une amélioration continue de la prévention des risques professionnels

3-1-En lien avec la Direction de la Modernisation et de l'Administration Territoriale (DMAT), coordonner le déploiement de la note SST et sa mise en œuvre (note relative au fonctionnement des services déconcentrés dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail) en vue de permettre la diffusion de la politique de QVT SST dans tous les services.

3-2-Déployer le Système de Management de la Santé Sécurité au Travail (SMSST) par le biais d'une pratique de territorialisation de la politique de QVT SST au plus près du besoin des agents (déplacements en régions...).

3-3-Permettre la mise en place d'un observatoire de la Qualité de Vie au Travail.

3-4-Organiser la certification des ministères sociaux via un label de Qualité de Vie au Travail.

3-5-Assurer la diffusion et le déploiement d'une charte de la Qualité de Vie harmonisée au sein des services.

3-6-Poursuivre les actions de formation des acteurs de la prévention en SST (initiale et continue).

3-7-Poursuivre le suivi de la mise en œuvre des exercices d'évacuation obligatoires de prévention incendie, de premiers secours, ainsi que de premiers secours en santé mentale.

Indicateurs :

- Nombre de déplacements réalisés en régions ;
- Suivi de la mise en œuvre de la note SST / nombre services l'ayant concrétisé
- Suivi des formations mises en place / nombre d'acteurs de la prévention formés ;
- Nombre d'acteurs de la prévention formés ;
- Nombre d'exercices d'évacuation obligatoires de « prévention incendie » et de premiers secours réalisés.

2. DEPLOYER UN ACCOMPAGNEMENT A DESTINATION DES SERVICES AFIN DE PROMOUVOIR UNE BONNE CONCILIATION ENTRE TELETRAVAIL ET TRAVAIL EN PRESENTIEL AINSI QU'ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Conformément à la circulaire du 26 mai 2021 de la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, le retour aux modalités de télétravail de droit commun est intervenu en septembre 2021. A cet égard, le régime de droit commun assurera la transition entre la période de télétravail généralisée

imposée par la crise sanitaire et la reprise d'une activité normale intégrant, et télétravail pour les agents le souhaitant, et travail en présentiel.

En ce sens, il est primordial de permettre un accompagnement des services, en vue d'assurer une bonne conciliation entre télétravail et travail en présentiel, ainsi qu'entre vie professionnelle et vie privée.

Mesure n°4 : Organiser la prévention des risques professionnels liés à la conciliation entre télétravail et travail en présentiel

4-1-S'assurer, en lien avec les instances de dialogue social de proximité (CHSCT régionaux), de la prise en compte au sein des DUERP, des risques liés au télétravail.

4-2-Sensibiliser les agents aux risques afférents au télétravail (environnement de travail, gestion des temps...).

4-3-Organiser une sensibilisation à destination de l'encadrement supérieur, des managers et des agents concernant le droit à la déconnexion.

4-4-Permettre une diffusion des bonnes pratiques concernant la conciliation et le maintien d'un équilibre entre temps de vie professionnelle et temps de vie privée.

4-5-Mettre en œuvre, en lien avec le prestataire Qualisocial, une action de sensibilisation portant sur le retour en présentiel des agents et l'animation du collectif de travail suite à la période de télétravail généralisée.

Indicateurs :

- *Pourcentage de DUERP actualisés des risques liés au télétravail ;*
- *Nombre de fiches réflexes réalisées, de causeries du jeudi et de pauses café de prévention des RPS ;*
- *Qualité du suivi apporté aux agents dans le cadre d'une sollicitation concernant cette thématique.*

Mesure n°5 : Permettre une prévention des risques professionnels aussi bien en présentiel, qu'en télétravail

5-1-Mettre en place un groupe de travail intégrant les organisations syndicales et portant sur la priorisation des publics en télétravail à équiper et la nature des équipements à mettre à disposition.

5-2-Poursuivre le chantier de dématérialisation des registres DGI et SST.

Indicateurs :

- *Nombre de réunions organisées dans le cadre du groupe de travail ;*

- Niveau d'avancement du chantier de dématérialisation des registres.

3. POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DU SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA SANTE SECURITE AU TRAVAIL (SMSST)

Le système de management de la SST, qui déploie un plan pluriannuel de prévention sur 3 ans (2021-2024), souhaite apporter une réponse qualitative et adaptée, par le biais de moyens de prévention novateurs, aux problématiques de santé sécurité au travail auxquelles font face les services et les agents. Ce plan, actuellement en cours de déploiement, porte comme objectif principal la formation d'au moins 50% des agents des ministères sociaux d'ici 3 ans.

La mise en place et le déploiement s'étaleront sur l'horizon 2021-2024, en vue de permettre une montée en compétences progressive des parties prenantes.

Mesure n°6 : Poursuivre la formation, l'animation et la sensibilisation en matière de Santé Sécurité au Travail

6-1-Assurer l'atteinte d'une montée en compétences en SST pour au moins 50% des agents à l'horizon 2024.

6-2-Pérenniser une animation qualitative de la SST via la réalisation de groupes de paroles et de sensibilisation ouverts à l'ensemble des agents.

6-3-Organiser la mise en œuvre de webinaires favorisant la diffusion d'une culture de prévention des risques professionnels.

Indicateurs :

- Nombre de formations nouveaux arrivants / nombre de personnes formées ;

- Taux de formation des agents à la SST ;

- Nombre de causeries du jeudi réalisées ;

- Nombre de webinaires réalisés / nombre d'agents sensibilisés.

Mesure n°7 : Déployer une culture de la prévention commune et partagée via une sensibilisation au travers d'une communication multicanale

7-1-Diffusion et animation d'une newsletter de prévention, Prev'info, co-construite avec les acteurs de la prévention en SST.

7-2-Réalisation de vidéos, Prev'idéos, de prévention des risques professionnels.

7-3-Mettre à disposition au sein de l'espace PACO « Santé, conditions de travail et qualité de vie au travail », un contenu régulièrement actualisé et adapté.

7-4-Permettre la réalisation d'une journée annuelle de la Santé Sécurité au Travail.

Indicateurs :

- Nombre de newsletters de prévention, Prev'info, réalisées ;
- Nombre de vidéos de prévention, Prev'idéos, réalisées ;
- Niveau de satisfaction concernant les contenus mis à disposition au sein de l'espace PACO « Santé, conditions de travail et qualité de vie au travail ».

Mesure n°8 : Permettre un pilotage avancé des politiques de prévention par la donnée

8-1- Permettre le développement de process d'analyse quantitative et qualitative de la donnée afin de générer un appui à la prise de décisions en matière de prévention des risques professionnels.

Indicateurs :

- Mise à disposition d'un tableau de bord d'indicateurs ;
- Possibilité d'abonder le DUERP grâce aux analyses de la donnée réalisées.

4. POURSUIVRE LE DEPLOIEMENT DU SYSTEME D'EXCELLENCE DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Cet axe stratégique porte la vocation d'assurer la mise en place, d'ici 3 ans, au sein des ministères sociaux, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés, d'un système d'excellence portant sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) et la bienveillance au travail.

L'objectif est de réduire au maximum l'ensemble des risques auxquels sont confrontés aujourd'hui les agents en développant la prévention primaire par des actions, positionnées en amont des situations de risques, visant à modifier les conditions concrètes de l'activité des agents en supprimant ou en réduisant fortement les causes des situations génératrices de RPS et ainsi limiter le recours à la prévention tertiaire trop présente aujourd'hui à tous les niveaux de travail.

Mesure n°9 : Pérenniser le déploiement qualitatif de dispositifs variés de prévention des RPS

9-1-Accompagner le déploiement et l'animation des cellules de veille locales et de la cellule de veille ministérielle.

9-2- Pérenniser l'animation de la prévention des RPS au travers de groupes de paroles dédiés.

9-3-Déployer, sous forme d'actions opérationnelles, le résultat des sous-groupes de travail relatifs à la prévention du risque suicidaire, à la gestion des cellules de veille et à l'établissement d'indicateurs RPS et organiser un Retex de ces groupes.

9-4-Poursuivre la promotion des dispositifs de sensibilisation au risque suicidaire (ligne d'écoute 3114...).

9-5-Organiser le suivi et l'animation du réseau des référents RPS.

Indicateurs :

- Nombre de cellules de veilles locales déployées ;
- Nombre d'actions menées dans le cadre des cellules de veille locales ;
- Nombre d'actions menées dans le cadre de la cellule de veille ministérielle ;
- Nombre de pauses café de prévention des RPS réalisées ;
- Nombre d'actions opérationnelles mises en œuvre suite aux sous-groupes de travail.

Mesure n°10 : Consolider le suivi et l'animation du réseau national de médecine de prévention

10-1-Poursuivre la cartographie du réseau national des médecins du travail et assurer son actualisation régulière.

10-2-Poursuivre l'animation et l'information du réseau national des médecins du travail.

Mesure n°11 : Assurer la mise en œuvre et le suivi des recommandations du rapport IGAS (2019) intitulé « Audit du processus de prévention, signalement et de traitement des RPS dans les DIRECCTE et les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale »

11-1- Inciter à l'intégration des RPS dans le cadre des DUERP locaux.

11-2- 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, à permettre une sensibilisation aux RPS.

Indicateurs :

- Pourcentage de DUERP intégrant les RPS ;
- Nombre d'acteurs de la prévention formés à la réalisation d'une enquête ;
- Nombre d'agents formés à la prévention des RPS.

5. CONSOLIDER LA PROMOTION DES DISPOSITIFS SPECIFIQUES DE PREVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DIFFICILES

La Direction des Ressources Humaines (DRH) des ministères sociaux met en œuvre une variété de dispositifs spécifiques de prévention et d'accompagnement des situations difficiles. Il semble opportun de consolider ces dispositifs et de pérenniser leur promotion auprès de tous les agents.

Mesure n°12 : Promouvoir l'offre d'accompagnement interne en matière de prévention et d'accompagnement des situations difficiles

12-1-Renforcer et réitérer périodiquement les actions de communication vers les services.

12-2-Promouvoir l'offre d'accompagnement interne au sein des groupes de paroles dédiés.

Indicateurs :

- *Nombre d'actions de communication à destination des services ;*
- *Nombre de groupes de paroles dédiés à la promotion de l'offre d'accompagnement interne.*

Mesure n°13 : Consolider la promotion des dispositifs externes de prévention et d'accompagnement des situations difficiles

13-1-Poursuivre et renforcer l'accompagnement et le soutien psychologique individuel et collectif (agressions externes, incivilités, conflits internes, situations de mal-être...).

13-2-Poursuivre la promotion des modules individuels de formation / accompagnement visant à résoudre des problématiques spécifiques liées :

- à des difficultés de conciliation des temps de vie professionnelle et privée 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.

Indicateurs :

- *Nombre d'agents pris en charge au titre du soutien psychologique individuel et collectif par les acteurs internes/ par le prestataire ;*
- *Nombre d'agents ayant suivi le module de formation / accompagnement à destination des agents en situation de stress professionnel aigu ;*

- Nombre d'agents ayant suivi le module de formation / accompagnement à destination des agents en situation de proche aidant ;

- Nombre d'actions de promotion des dispositifs réalisées (brèves PACo, envoi d'e-mails...).

Mesure n°14 : Promouvoir l'offre de médiation

14-1- Assurer le développement d'un réseau de médiateurs au sein des ministères sociaux.

14-2- Renforcer l'information et la communication autour de l'existence de ce dispositif et des modalités d'enclenchement.

14-3- Création, déploiement et animation d'un module pédagogique de médiation à l'intention des managers.

14-4- Organiser la mise en place d'un label des médiateurs.

Indicateurs :

- Nombre de médiations lancées et réalisées ;

- Nombre de réunions du réseau des médiateurs ;

- Nombre de managers formés par le biais du module pédagogique de médiation.