MINISTÈRES
SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

Objet : PAPRIPACT ministériel 2025. Données du RSU mobilisées pour l'analyse des risques professionnels.

La DRH M propose des actions du PAPRIPACT sur la base de :
L'analyse des données du RSU 2023.
L'analyse des résultats du baromètre QVT 2024.
Les bilans de LEA (2023 et S1 2024) .

Le RSU :
Rappel des textes relatifs au RSU :

Texte en vigueur :
Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la FPE la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales. (pris en application du décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au RSU et à la BDS.

Texte en cours de préparation (fonction publique) : nouvel arrêté préparé avec les organisations syndicales de la fonction publique va paraître d'ici fin du mois de mai. Certains indicateurs seront différents de ceux qui figurent dans l'arrêté actuellement en vigueur.

- **Objectif de qualité et complétude des données** : Il est constaté depuis plusieurs années la difficulté à obtenir l'intégralité de remontées des données de la part des directions régionales pour le RSU.
  - Afin de renforcer la qualité des données du RSU, il est proposé d'inscrire dans le PAPRIPACT une action de rappel de l'importance des données dédiées au RSU et le rappel que ces données sont par ailleurs celles qui sont destinées aux FS des CSA de proximité.
  - Par suite le renforcement de la qualité des données et de leur complétude est un enjeu à la fois pour le niveau ministériel mais également pour la qualité de l'analyse des risques au niveau local, pour l'élaboration du DUERP et du PAPRIPACT local.
  - Un indicateur de suivi est proposé : le taux de remontées réalisées/ par rapport au nombre des directions en charge de remonter les données : nombre de réponses complètes/nombre de directions en charge de remonter les données. La donnée de départ est celle des données 2023. L'objectif est d'aboutir à un taux de 100% pour les données de l'année 2026, qui seront agrégées en 2027 pour le RSU 2026.

- Indicateurs du RSU utilisés pour proposer des actions au PAPRIPACT M :
  - Les indicateurs de taux d'accidents et de maladies professionnelles / au nombre des agents sont à la baisse entre 2022 et 2023 (en attente des données pour 2024) et le taux le plus fort

concerne l'administration centrale et peut être traité dans le cadre du PAPRIPACT de la FS du CSA unique d'administration centrale (notamment en ce qui concerne les accidents de trajet)

- La part des accidents de trajet est majoritaire dans les accidents. Il peut être envisagé de rechercher des propositions d'action concernant la prévention des accidents de trajet. Les actions présentes dans le plan des mobilités de l'administration centrale seront proposées au PAPRIPACT d'AC et il pourrait être envisagé après une année de suivi d'en faire une évaluation pour un programme ministériel futur.
- Compte tenu de l'absence de toutes les données, des actions concrètes liées aux accidents et maladies paraissent difficile à proposer pour le PAPRIPACT 2025.
- Autre indicateur : les demandes de protections fonctionnelles. Elles peuvent être représentatives des violences et agressions subies par les agents dans l'exercice de leurs fonctions. En 2023 les demandes de PF au titre de l'article L 134-5 du CGFP est en légère augmentation. Article L. 134-5 : « La collectivité publique est *tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée*. *Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».
- Cet indicateur conduit à proposer des actions de prévention des agressions et incivilités dont peuvent être victimes des agents dans l'exercice de leurs fonctions. Mais également à poursuivre les travaux de prévention des risques psychosociaux (notamment pour traiter des faits visés à l'article sus visé intervenant entre agents de l'administration.

Bilan annuel (2023 et bilan semestriel 24 1er semestre) de la ligne d'écoute et d'alerte (discrimination, harcèlement, agissements sexistes) Lea : principaux constats et suites proposées :

- Augmentation des saisines, y compris par des agents de catégorie B, notamment après chaque démarche de communication portant sur l'existence et le rôle de LEA.
    - Proposition : maintenir des campagnes régulières de communication par tous canaux.
    - Objectif : deux campagnes par an.
- Les violences sexuelles et sexistes : constat d'une faible prévalence de ce motif de saisine. Toutefois, grande importance du sujet, et nombre de dossiers disciplinaires conduisent à proposer des actions de prévention renforcées pour prévenir ce type de violences.
    - Renforcement de la formation des préventeurs, notamment les AP et CP. Objectif de 100% des AP et CP formés en fin d'année 2026.
    - Actualisation du guide pratique MSO portant sur le violences sexuelles et sexistes (dernière actualisation datant de 2021) et communication dans le cadre d'une rediffusion.
- Le harcèlement moral : les données relatives à ce type de sujet (grande majorité des signalements) invitent à poursuivre les actions en matière de traitement des RPS. A noter que le baromètre QVT 2024 constate également un taux de recours à la médecine de prévention et aux psychologues du travail en légère augmentation sur ce sujet, ce qui corrobore l'enjeu de son inscription dans le programme de prévention.
    - Action cellules de veille : rappeler le cadre et le rôle via l'élaboration d'un vade mecum à diffuser dans les services. (Action issue des travaux du GT sur les cellules de veille)
    - Objectif : finalisation et diffusion du vade mecum d'ici fin d'année 2025
    - Actions de formation des agents et des encadrants sur les règles qui doivent prévaloir dans les relations de travail (prévention des conflits entre personnes. LEA évoque « c'est le mode

de vivre ensemble ainsi que le mode de management qui sont à interroger »). Rechercher un parcours de formation approprié ? à débattre en FS.

- La situation de handicap : grande prévalence de ce thème dans les critères de discrimination évoqués.
    - Proposition de rappeler par voie de note par exemple, les règles applicables et les accompagnements prévus, notamment à l'occasion du renouvellement de la convention avec le FIPHFP.
    - Objectif : communication finalisée pour fin d'année 2025.

Le baromètre QVT :

Compte tenu des réponses apportées à la question 3.1.5 (pratiques managériales) ainsi qu'aux questions relatives à l'activité et à la perception de la charge de travail : il paraît utile de proposer des actions de sensibilisation des managers aux sujets de qualité de vie au travail. Identifier un parcours de formation sur les thèmes ? à débattre en FS.

Autres propositions :

Au regard de la gravité des conséquences, et sans besoin de disposer de données :

- Proposition d'actions de type outil/fiche réflexe/ guide sur :
- Le traitement des tentatives de suicides et suicides.
- Le traitement des accidents graves et mortels : actualisation du guide des enquêtes accidents graves.