MINISTÈRES
SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

ORIENTATIONS SST 2020-2021

CHSCT M TRAVAIL-EMPLOI

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

NOVEMBRE 2020

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 des personnels permettent également d'affiner et de préciser les priorités.

Ces orientations stratégiques 2020-2021 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 suicides, guide enquêtes*). Le dispositif mérite cependant d'être consolidé et déployé.

Dans un environnement marqué par l'émergence de la crise sanitaire et de 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 12 actions prioritaires des orientations ministérielles 2020-2021 se concentreront sur :
- l'accompagnement dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État ;
- les leçons de la crise sanitaire ;
- la mise en place et le développement d'un nouveau système de management de la santé et sécurité au travail 2020-2025 ;
- le renforcement, le rappel et le déploiement des leviers et dispositifs spécifiques à actionner pour prévenir, limiter ou traiter les risques professionnels (*Soutien psychologique individuel et collectif/ médiation*) et mieux concilier les différents temps de vie.

Pascal BERNARD

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

La réforme de l'organisation territoriale de l'Etat se traduira, notamment, par le transfert au 1er avril 2021 des compétences d'insertion sociale des actuelles 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) dans les futures **directions régionales en charge de l'économie, du travail, de l'emploi et des solidarités (DREETS).**

La mise en place des secrétariats généraux communs ainsi que la situation des actuelles unités départementales impacteront également le réseau des DIRECCTE.

➢ CARTOGRAPHIER LES ACTEURS DE LA PREVENTION DES FUTURES DREETS

Les prochains rattachements impliquent de remettre à plat le réseau des acteurs de la prévention, afin de les positionner dans les organisations le plus rapidement possible. La pérennité et l'opérationnalité des instances de dialogue social représentent également une condition de réussite du changement.

MESURE N°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.
1-2 - Suivre et accompagner le réseau des assistants et conseillers de prévention pour chaque direction.
1-3- Poursuivre les actions de formation des acteurs de la prévention (initiale et continue).
1-4- Veiller à assurer la pérennité du réseau du service social du personnel et celle du suivi de la médecine de prévention.
1-5- Accompagner la nouvelle cartographie des instances de dialogue social.
1-6 - Présenter annuellement le bilan des actions menées par les conseillers nationaux de prévention.

➢ ASSURER UNE VIGILANCE PARTICULIERE POUR EVITER L'APPARITION DE NOUVEAUX RISQUES PROFESSIONNELS

La complexité de la réforme nécessite une prise en compte des risques professionnels liés à la réorganisation.

MESURE N°2 : Prévenir et aider les acteurs de prévention et l'encadrement à détecter les risques psycho-sociaux (RPS)

2-1- Sensibiliser l'ensemble des agents et des équipes encadrantes aux RPS (*déploiement sur PACO de la boite 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*).
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.
2-3- Inciter à l'intégration des RPS dans le cadre des DUERP locaux.
2-4 - Faciliter l'expression des agents par des groupes de parole dédiés.
2-5-Étoffer, outiller le réseau des acteurs de prévention (animation, coordination).
2-6- Mettre en place un GT RPS.

Indicateurs :

Nombre de plan d'actions des RPS identifiés ;
Nombre de DUERP intégrant les RPS ;
Nombre de groupes de parole.

MESURE N°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.
3-2- S'assurer que les AP et CP soient associé.es à tous les projets ayant un impact sur la santé sécurité.
3-3-Renforcer l'outillage méthodologique des acteurs de la prévention sur les risques professionnels
3-4- Améliorer la couverture des services de médecine de prévention.
3-5- Mettre en œuvres les exercices d'évacuations obligatoires de prévention « incendie ».
3-6- Mettre en place d'un GT amiante (retex sur l'application du guide 2020).
3-7 - Mettre en œuvre une campagne d'information sur les risques TMS.
3-8 - Mettre en place des modalités de suivi des agressions externes afin de mieux les prendre en charge.
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).
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.
3-12-Programmer des visites paritaires du CHSCT-M dans les régions et mettre en place un suivi de leurs préconisations.
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.
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
3-15- Associer les CHSCT le plus en amont possible lors des projets modifiant/impactant les conditions de travail

Indicateurs :

Nombre de formations spécifiques en matière de SST à destination des encadrants/nombre d'encadrants formés.

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*) ;

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…*) ;

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.

Indicateurs :

- *Nombre d'accidents du travail déclarés et reconnus ;*
- *Nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues ;*
- *Analyse des causes des accidents et actions préconisées ;*
- *Nombre de réunions du groupe de travail ;*
- *Nombre d'actions préconisées pour réduire la durée des arrêts ;*
- *Nombre d'actions de prévention des chutes mises en place.*

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.

Indicateurs :

Nombre d'actions de prévention menées ;

Nombre de responsables hiérarchiques ou acteurs de prévention sensibilisés.

2. TIRER PARTI DES ENSEIGNEMENTS « *QUALITE DE VIE AU TRAVAIL* » DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire liée au COVID-19 a eu des impacts importants tant sur l'organisation du travail (*déploiement massif du télétravail et du travail à distance, placement d'agents en ASA, évolutions apportées dans l'occupation des bureaux et des espaces de vie collective…*), que sur l'émergence de nouveaux risques à identifier et à prendre en charge.

C'est dans ce contexte et en prenant appui sur les différents retours d'expérience, que seront déployées les mesures suivantes :

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.

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.

Indicateurs :
- Nombre de DUERP actualisés ;
- Nombre de DUERP intégrant les réorganisations de service et les mesures prises pour faire face à l'épidémie de COVID-19 ;
- Nombre de présentation en CHSCT.

Mesure n°7 : Poursuivre l'accompagnement des services dans le développement du télétravail et du travail à distance

Les différentes enquêtes menées à destination des agents et des managers ont fait ressortir une large adhésion à ces nouvelles modalités de travail qui sont non seulement des dispositifs de prévention pour endiguer une crise sanitaire, mais également des modes d'organisation autorisant une meilleure qualité de vie au travail.

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…) ;*

7-2 -Identifier les risques générés par l'exercice du télétravail et le travail à distance et proposer des actions correctrices.

Indicateurs :

- Nombre de sessions de formations à destination des agents / nombre d'agents formés ;

- Nombre de sessions de formations à destination des managers / nombre de managers formés ;

- Nombre de télétravailleurs ;

- Nombre de travailleurs à distance ;

- Nombre de risques identifiés / nombre d'actions préconisées.

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 ;

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 ;

8-3-Généraliser la pratique des retours d'expérience, associant tous les acteurs de prévention, à l'issue de chaque crise sanitaire.

Indicateurs :

- Nombre d'actions d'information et de communication menées ;

- Nombre de RETEX organisés.

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

Un plan pluriannuel sur 5 ans (*2020-2025)* d'un système de management de la SST (*SMSST*) est en cours de mise en place. L'objectif principal de ce plan est d'aboutir à un taux de formation QVT SST des agents de ***70% à l'échéance des 5 ans***. La mise en place et le déploiement s'étaleront sur les 5 prochaines années.

Par ailleurs, la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat aura des conséquences sur le dispositif santé et sécurité au travail, à la fois sur le réseau des acteurs de prévention et la construction du dialogue social.

C'est dans ce cadre que se déclineront les mesures énoncées ci-après :

➢ *Formation et sensibilisation à la QVT SST des agents et de l'encadrement*

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 70% des agents à l'horizon 2025.

Indicateurs :

- Nombre de formations nouveaux arrivants / nombre de personnes formées ;
- Nombre de formations aux gestes qui sauvent / nombre de personnes formées ;
- Nombre de formations initiales en QVT/SST / nombre de personnes formées ;
- Nombre de formations continues en QVT/SST / nombre de personnes formées ;
- Nombre de formations spécifiques en matière de QVT/SST à destination des encadrants/nombre d'encadrants formés.

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

MESURE N°10 : Jusqu'au 31 décembre 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 ;

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.

Indicateurs :

- Nombre d'agents pris en charge par les acteurs internes/par le prestataire ;

- Nombre d'agents pris en charge Covid par les acteurs internes/ par le prestataire.

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…) ;

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.

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.

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 ;

12-2- Renforcer l'information et la communication autour de l'existence de ce dispositif et des modalités d'enclenchement.

Indicateurs :

- Nombre de médiations lancées et réalisées.