

SG/DRH/CRHAC2, Maj le 20/04/2022

*Secrétariat général*

*Direction des Ressources Humaines*

*Département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale*

*et de gestion de proximité du secrétariat général*

# **PROGRAMME PLURI-ANNUEL DE PREVENTION ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2022-2024**

# Sommaire

<b>Axe 1 - Poursuivre les actions de prévention des RPS.....</b>	<b>3</b>
Fiche Action n°1.1 : Suivre les plans d'actions de prévention des RPS par service/direction.....	3
Fiche Action n°1.2 : Mettre en œuvre les chartes des temps et le droit à la déconnexion.....	4
Fiche Action n°1.3 : Mettre en place des méthodes opérationnelles d'analyse et de régulation de la charge de travail réelle .....	5
Fiche Action n°1.4 : Elaborer un dispositif incitant l'ensemble des managers à participer aux formations sur le management incluant un volet santé au travail et prévention des risques .....	6
Fiche Action n°1.5 : Communiquer sur l'action de l'équipe médico-sociale (médecin, infirmières, assistants de service social, psychologue du travail, sage-femme et conseillers de prévention) ...	7
Fiche Action n°1.6 : Prendre en compte la santé mentale des agents .....	8
Fiche Action n°1.7 : Lutter contre le risque d'usure professionnelle.....	9
<b>Axe 2 - Renforcer, rendre visible et mieux communiquer sur les missions des acteurs de la prévention .....</b>	<b>10</b>
Fiche Action n°2.1 : Informer les agents et les différents réseaux sur les missions des acteurs de la prévention .....	10
Fiche Action n°2.2 : Développer l'animation du réseau des assistants de prévention .....	12
Fiche Action n°2.3 : Renforcer le réseau des assistants de prévention .....	13
<b>Axe 3 – Développer les nouvelles formes de travail et de numérisation.....</b>	<b>14</b>
Fiche Action n°3.1 : Développer de bons réflexes en matière de télétravail.....	15
Fiche Action n°3.2 : Prévenir les RPS liés au télétravail et maintenir le lien avec et entre les agents .....	16
Fiche Action n°3.3 : Etablir un bilan des conditions d'usage des bureaux partagés et des tiers lieux.....	17
Fiche Action n°3.4 : Examiner les conditions de mise en place des flexi-bureaux .....	17
Fiche Action n°3.5 : Sécuriser le déploiement de l'environnement de travail numérique .....	18
Fiche Action n°3.6 : S'assurer que les démarches de transformation des services prévoient dans un cadre participatif l'amélioration du bien-être au travail. ....	20
<b>Axe 4 - Mieux prévenir les risques liés aux transports en mission et aux trajets domicile-travail .....</b>	<b>21</b>
Fiche Action n°4.1 : Prévenir les risques liés aux accidents en mission avec des véhicules de service.....	21
Fiche Action n° 4.2 : Réduire les accidents professionnels liés au trajet domicile-travail. ....	22
Fiche Action n° 4.3 : Réduire le risque routier pour les conducteurs automobiles.....	23
<b>Axe 5 - Insérer et maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap .....</b>	<b>24</b>
Fiche Action n° 5.1 : Sensibiliser le collectif au handicap pour une meilleure intégration des collaborateurs .....	24
Fiche Action n° 5.2 : Former la hiérarchie et les BRH à l'accueil et à l'accompagnement des agents en situation de handicap .....	26
Fiche Action n° 5.3 : Proposer des conseils pour l'aménagement de l'environnement de travail des agents en situation de handicap sur site et en télétravail .....	27

Fiche Action n° 5.4 : Améliorer le recrutement et l'accueil des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur intégration. ....	28
<b>Axe 6 - Mettre en place un comité de suivi des signalements RPS .....</b>	<b>29</b>
Fiche Action n° 6.1 : Etablir la composition et le fonctionnement du comité de suivi. ....	29
Fiche Action n° 6.2 : Développer la communication auprès des agents sur la procédure de signalement. ....	30

## Axe 1 : Poursuivre les actions de prévention des RPS

<b>Fiche Action n°1.1 : Suivre les plans d’actions de prévention des RPS par service/ direction (P1 : 2022)</b>			
<b>Objectif(s) :</b>			
- Présenter annuellement un bilan des actions réalisées et de celles à mettre en œuvre par DAC			
<b>Acteur(s) :</b>			
Chefs de service des services et directions de l'administration centrale, assistants de prévention (AP) et référents RPS des services et directions de l'administration centrale, CRHAC-2			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents des directions et services de l’administration centrale			
<b>Coût financier</b>			
Action(s) proposée(s)	Échéance P1 : 2022	État d’avancement	Observations
Centralisation des bilans RPS par les AP			
<b>Indicateurs :</b>			
Plans d’actions de PPRPS actualisés dont les actions réalisées Nombre de bilans de PPRPS présentés en CHSCT-AC chaque année Baromètre social			
<b>Risque(s) associé(s) au DUERP : R9</b>			

**Fiche Action n°1.2 : Mettre en œuvre les chartes des temps et le droit à la déconnexion (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Chaque DAC doit disposer d'une charte du temps comprenant le droit à la déconnexion
- Chaque DAC doit présenter sa charte du temps en CHSCT-AC ou dans une instance équivalente

**Acteur(s) :**

Chefs de service des services et directions de l'administration centrale, BRH des DAC

**Cible(s) :** tous les agents des directions et services de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Présentation en CHSCT-AC			
Présentation en CTS des DAC			

**Indicateurs :**

Nombre de chartes du temps présentées en CHSCT-AC ou instance équivalente  
 Nombre de présentation des chartes du temps en CTS  
 Etat des indicateurs par DAC

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

**Fiche Action n°1.3 : Mettre en place des méthodes opérationnelles d'analyse et de régulation de la charge de travail réelle (P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Analyse méthodologique de la charge de travail pour les managers
- Formations de type ANACT
- Analyse de la charge de travail fournie par les outils de type cottage

**Acteur(s) :**

CRHAC, CMVRH, DSNUM/RH

**Cible(s) :** les managers

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Projet de gestion des temps d'activité			Mise à disposition d'éléments statistiques issus de l'outil Cottage
Formation : Comment éviter de perdre du temps avec sa messagerie ?	2022	programmée	0.5 jour en distanciel
Transmission des écrêtements annuels			

**Indicateurs :**

Nombre de formations réalisées par rapport au nombre de managers par service  
 Nombre d'heures écrêtées (au minimum une fois par an)

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

**Fiche Action n°1.4 : Elaborer un dispositif incitant l'ensemble des managers à participer aux formations sur le management incluant un volet santé au travail et prévention des risques (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Sensibiliser et former la chaîne hiérarchique à la prévention des risques professionnels en particulier aux risques psychosociaux

**Acteur(s) :**

CMVRH, CRHAC2, chefs de service des services et directions de l'administration centrale, AP des services et directions de l'administration centrale

**Cible(s) :** tous les managers des directions et services de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Webinaire de sensibilisation aux RPS aux 4000 cadres du ministère avec attestation de réussite	2021	déjà réalisé	1h30 en distanciel A poursuivre avec les nouveaux encadrants
Formation : Comment intégrer la prévention des RPS dans les pratiques managériales ?	2022	Juin 2022	2 jours en présentiel Approfondissement

**Indicateurs :**

Nombre de managers formés  
Nombre de sessions de formation proposées sur la santé au travail et la prévention des risques (en annexe le type et le nombre d'heures par formation)

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

**Fiche Action n°1.5 : Communiquer sur l'action de l'équipe médico-sociale (médecin, infirmières, assistants de service social, psychologue du travail, sage-femme et conseillers de prévention)  
(P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Communiquer sur la composition de l'équipe médico-sociale
- Présenter leurs rôles respectifs et le périmètre de leur action
- Actualiser les pages intranet relatives au pôle médico-social

**Acteur(s) :**

CRHAC2, DICOM (association en amont)

**Cible(s) :** tous les agents des directions et services de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Actualisation de la rubrique + intranet AC			
Mise à jour du livret d'accueil			
Réalisation d'une plaquette rappelant les rôles et périmètre d'action de l'équipe médico-sociale			

**Indicateurs :**

Réalisation de communications via le réseau RH, l'intranet et en tisanerie  
Réalisation et diffusion sur l'intranet du guide médico-social

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R1 à R17**

**Fiche Action n°1.6 : Prendre en compte la santé mentale des agents  
(P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Sensibiliser les agents sur la santé mentale
- Elaborer des supports et des modalités de communication
- Formation de secouristes en santé mentale

**Acteur(s) :**

PSPP1

**Cible(s) :** tous les agents des services et directions de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Formations		2 et 3 juin 2022, 6 septembre 2022 et 11 octobre 2022	
Formation premier secours en santé mentale			
Webinaires sur des thématiques (burnout)			

**Indicateurs :**

Nombre de formations réalisées sur le secourisme en santé mentale  
 Nombre de formateurs en secourisme en AC  
 Nombre de secouristes par DAC  
 Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

## Fiche Action n°1.7 : Lutter contre le risque d'usure professionnelle (P2 : 2023)

### Objectif(s) :

- Développer une démarche proactive afin d'améliorer la qualité de vie au travail

### Acteur(s) :

CRHAC, DICOM, CLAS, ASCE, services et DAC AC

**Cible(s) :** tous les agents de l'administration centrale

### Coût financier

Action(s) proposée(s)	Échéance	État d'avancement	Observations
Accéder à des biens de consommation à des tarifs négociés en partenariat	En cours	En cours depuis 2020	Partenariats avec Jeff de Bruges, Leonidas, La Parfumerie Europe, Grand Optical, Marionnaud...
Accéder à la culture à des tarifs négociés	En cours	En cours depuis des années	Expositions, cinéma, concerts, évènements sportifs
Pratiquer le sport à tarif réduit	En cours	En cours depuis des années	Espace Arch&FORME ouvert aux adhérents (yoga, pilates, relaxation stretching, cours de fitness, musculation, sports collectifs : badminton, foot en salle, volley)
Pratiquer des activités culturelles et de loisirs	En cours	En cours depuis des années	Accès à une bibliothèque de + de 6000 ouvrages, musique, dessin, peinture, arts créatifs, chorale, théâtre, bridge, conférences...
Proposer des actions sur le bien-être (formations, forum, sport, techniques de relaxation)			Actions pouvant être proposées par le CLAS et/ou l'ASCE
Montage d'actions collectives par le CLAS pour remettre du lien social entre les agents de l'ensemble des services de l'AC			

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

## Axe 2 : Renforcer, rendre visible et mieux communiquer sur les missions des acteurs de la prévention

<b>Fiche Action n°2.1 : Informer les agents et les différents réseaux sur les missions des acteurs de la prévention (P2: 2023)</b>			
<b>Objectif(s) :</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire connaître le champ/domaine d'action et les missions des acteurs de la prévention</li> <li>- Diffuser les informations et les procédures auprès des différents services</li> <li>- Articuler l'intranet de l'AC et celui des DAC</li> <li>- Inciter les réseaux RHM et les directions à communiquer auprès des agents</li> <li>- Assurer une meilleure visibilité de l'équipe médico-sociale (médecin, infirmières, assistants de service social, psychologue du travail, sage-femme)</li> <li>- Actualiser les listes affichées dans les étages des « guidefil » et des AP par DAC</li> <li>- Actualiser et finaliser les cartes de visite des assistants de prévention et conseillers de prévention</li> </ul>			
<b>Acteur(s) :</b>			
CRHAC-2, assistants de prévention, ISST, PSPP1, CMVRH, DAF/SET			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents des directions et services de l'administration centrale, services RH des DAC			
<b>Coût financier</b>			
<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Mise à jour de l'intranet relatif à la prévention			
Poursuite des réunions du réseau des AP			
Elaboration des cartes de visite pour les AP			
Mise à jour des fiches réflexe par PSPP1			
Actualisation des listes des AP par les CP			
Participation des ISST aux réunions de réseau et aux commissions d'enquête			
Présentation des ISST au cours des formations membres CHSCT			

**Indicateurs :**

Actualisation des informations relatives à la prévention sur l'intranet de l'AC  
Nombre de séminaires et de réunions d'information sur la prévention  
Finalisation et distribution des cartes de visite  
Nombre et type d'actions de communication par service

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R1 à R17**

## Fiche Action n° 2.2 : Développer l'animation du réseau des assistants de prévention (P2 : 2023)

### Objectif(s) :

- Informer sur le contenu et les évolutions du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme pluriannuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (PPPACT)
- Améliorer la communication au sein du réseau
- Proposer un accompagnement technique et des outils aux assistants prévention
- Assurer une formation initiale et continue des assistants de prévention
- Rendre compte des CHSCT-AC et des instances équivalentes lors des réunions du réseau

### Acteur(s) :

CRHAC-2 (conseillers de prévention), ISST, CMVRH

**Cible(s) :** les assistants de prévention

### Coût financier

Action(s) proposée(s)	Échéance P2 : 2023	État d'avancement	Observations
Formation : Prise de poste des AP et CP	2022	programmée	12 jours en présentiel
Réunion du réseau des AP			
Recensement des besoins en formation des AP			
Mise en place d'un espace de travail collaboratif pour les AP			

### Indicateurs :

Nombre de réunions de réseau  
Présentation annuelle du PPPACT et du DUERP  
Nombre de formations réalisées et nombre de participants

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R1 à R17**

**Fiche Action n°2.3 : Renforcer le réseau des Assistants de prévention**  
(P2 : 2023)

**Objectif(s) :**

- Instaurer un travail en binôme au sein de chaque direction et service
- Expérimenter un réseau de correspondants placés au niveau des sous-directions sur une base de volontariat (appui méthodologique)

**Acteur(s) :**

CRHAC-2 (conseillers de prévention), CMVRH, services

**Cible(s) :** les assistants de prévention

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance</b> P2 : 2023	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Actualisation des listes des AP par les CP			
Proposer aux services de former des binômes d'AP			

**Indicateurs:**

Nombre de binômes par services  
 Nombre de lettres de cadrage (quotité, missions)  
 Nombre de sous-directions participantes à l'expérimentation

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R1 à R17**

## Axe 3 : Développer les nouvelles formes de travail et numérisation

Fiche Action n°3.1 : Développer de bons réflexes en matière de télétravail (P1 : 2022)			
<b>Objectif(s) :</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)</li> <li>- Accompagner les agents dans l'aménagement de leur environnement de travail</li> <li>- Inciter les agents à adopter de bonnes pratiques de télétravail</li> <li>- Poursuivre la formation de l'ensemble des agents en matière de télétravail</li> <li>- Communiquer sur les vidéos et les fiches intranet concernant les bonnes pratiques d'installation à adopter au travail</li> </ul>			
<b>Acteur(s) :</b>			
CRHAC-2 (conseillers de prévention, service de santé au travail), assistants de prévention, CMVRH, SNUM, DSNUMRH			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents télétravailleurs des services et directions			
Coût financier			
Action(s) proposée(s)	Échéance P1 : 2022	État d'avancement	Observations
Fiche « Bien télétravailler »			
Etude de faisabilité VCE à distance			
Mise à jour des « Bonnes pratiques de travail » sur l'intranet			
Webinaire « Etre télétravailleur »	2022	Programmé	0.5 jour en distanciel
Webinaire « Droit à la déconnexion et équilibre vie pro/vie perso »	2022	Programmé	0.5 jour en distanciel Nouvelle action
Formation : « Télétravail et TMS »	2022	Programmée	0.5 jour en présentiel Nouvelle action
Formation : Optimiser les conditions d'une réunion à distance	2022	Programmée	0.5 jour en distanciel Nouvelle action
<b>Indicateurs :</b>			
Nombre d'agents ayant participé aux formations sur le télétravail Nombre de formations réalisées Nombre de consultations des vidéos et fiches concernant l'installation des postes bureautiques Nombre de visites de conseil en ergonomie (VCE) réalisées par les CP et AP Bilan du matériel fourni par les services (avec prescription du médecin du travail et sans prescription)			
<b>Risque(s) associé(s) au DUERP : R2,R4,R14</b>			

**Fiche Action n°3.2 : Prévenir les RPS liés au télétravail et maintenir le lien avec et entre les agents (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Identifier et mieux prévenir les RPS liés au télétravail
- Eviter le risque d'isolement en cas de télétravail
- Former les managers : « Comment mieux travailler à distance et conserver le lien avec les équipes ? »

**Acteur(s) :**

CRHAC-2 (conseillers de prévention, pôle médico-social), assistants de prévention, CMVRH

**Cible(s) :** tous les agents télétravailleurs et managers des services et directions

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Fiche « Bien télétravailler »			
Webinaire « Encadrer des agents en télétravail »	2022	programmé	0.5 jour en distanciel
Formation : « Manager à distance, réussir le défi »	2022	programmée	2 jours en présentiel ou distanciel
Formation : « J'encadre des télétravailleurs »	2022	programmé	0.5 jour en présentiel
Webinaire de sensibilisation des cadres au TT	2023	A programmer	1h30 en distanciel Protocole Télétravail

**Indicateurs :**

Nombre de formations sur le management à distance  
Nombre de managers participants

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

**Fiche Action n°3.3 : Etablir un bilan des conditions d'usage des bureaux partagés et des tiers lieux (P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Etablir un bilan de l'occupation des bureaux partagés et des tiers lieux

**Acteur(s) :**

CRHAC-2 (conseillers de prévention), membres du CHSCT-AC, assistants de prévention des SG,DAC, ISST, DAF/SET

**Cible(s) :** tous les agents

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Enquête, questionnaire, sondage			
Visites			
Entretiens			

**Indicateurs :**

Bilan des bureaux partagés par service (quantitatif : nombre, typologie et qualitatif)  
 Bilan des tiers lieux (quantitatif : nombre, typologie et qualitatif)

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R2, R9, R14**

**Fiche Action n°3.4 : Examiner les conditions de mise en place des flexi-bureaux (P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Définir le flexi-bureau
- RETEX sur l'expérimentation des flexi-bureaux (accompagnement)
- Parangonnage

**Acteur(s) :**

DAF/SET, CRHAC, CRHAC-2 (conseillers de prévention), assistants de prévention, ISST, membres du CHSCT-AC

**Cible(s) :** services et agents expérimentant les flexi-bureaux

**Coût financier**

Action(s) proposée(s)	Échéance	État d'avancement	Observations
Questionnaire, enquête	<b>P2 : 2023</b>		
Visites			
RETEX par le service concerné			
Entretiens			

**Indicateurs :**

Bilan de l'expérimentation des flexi-bureaux par service (quantitatif et qualitatif)

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R2, R9, R14**

## Fiche Action n°3.5 : Sécuriser le déploiement de l'environnement de travail numérique (P1 : 2022)

### Objectif(s) :

- S'assurer que l'évolution des outils numériques améliore les conditions de travail des agents
- Accompagner les agents dans l'évolution de ces outils afin d'en faciliter leur appropriation (en particulier les agents de catégorie C) utilisateurs et gestionnaires

### Acteur(s) :

SNUM, CMVRH

**Cible(s) :** tous les agents

### Coût financier

Action(s) proposée(s)	Échéance P1 : 2022	État d'avancement	Observations
Questionnaire			
Formation : « Manager des équipes et des projets à l'ère du numérique »	2022	Programmée	1 jour et distanciel ou présentiel
Formation : « Gestion et animation des espaces collaboratifs OSMOSE »	2022	Programmée	2 jours en distanciel
Formation : « Gestion et animation des espaces collaboratifs SHAREPOINT »	2022	Programmée	3 jours en distanciel
Formation : « Concevoir une lettre d'information numérique sous GISEH »	2022	Programmée	0.5 jour en distanciel Nouvelle action
Formation : « Réaliser un reportage avec son smartphone »	A déterminer	En cours de définition	Nouvelle action
Formation : « Podcast »	A déterminer	En cours de définition	Nouvelle action
Evaluation et développement des compétences numériques des agents du pôle ministériel	A déterminer	En cours de définition	Plan de transformation numérique

### Indicateurs :

Retour du SNUM sur l'utilisation des outils numériques  
Retour des utilisateurs

Actions de formation mises en place pour accompagner les agents  
Nombre de formations et de participants

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R2, R4, R9, R14**

**Fiche Action n°3.6 : S'assurer que les démarches de transformation des services prévoient dans un cadre participatif l'amélioration du bien-être au travail. (P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Dans les études d'impact renforcer le volet conditions de travail
- Accompagnement méthodologique des services pour réaliser les études d'impact

**Acteur(s) :**

SPES, DMAR, chefs de service, services RH, assistants de prévention, prestataires externes, ISST

**Cible(s) :** Services et directions

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Transmission d'une étude d'impact après projet de réorganisation pour avis du CT compétent			
Guide méthodologique d'accompagnement RH des réorganisations (DMAR)			

**Indicateurs:**

Note de cadrage  
Documents établis à la suite de la note de cadrage

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R2, R9**

## Axe 4 : Mieux prévenir les risques liés aux transports en mission et aux trajets domicile-travail

<b>Fiche Action n°4.1 : Prévenir les risques liés aux accidents en mission avec des véhicules de service (P1 : 2022)</b>			
<b>Objectif(s) :</b>			
- Prévenir le risque lié aux accidents en mission			
<b>Acteur(s) :</b>			
DAF/SET, services			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents des services et directions de l'administration centrale			
<b>Coût financier</b>			
<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance</b> P1 : 2022	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Favoriser le recours à l'audio et la visioconférence			
Favoriser le recours aux transports en commun : modes de transports alternatifs			
Pour ceux et celles qui ont recours à des véhicules administratifs : stage à l'éco-conduite			
Maintien d'un parc de véhicules récents			
<b>Indicateurs :</b>			
Renouvellement du parc automobile en application de la circulaire du Premier ministre Nombre de stages proposés à l'éco-conduite (conduite apaisée) Nombre de stagiaires Accidentologie Evolution du nombre de visio et audio conférences			
<b>Risque(s) associé(s) au DUERP : R8</b>			

**Fiche Action n°4.2 : Réduire les accidents professionnels liés au trajet domicile-travail (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Améliorer la prévention du risque d'accidents professionnels lié aux trajets domicile/travail

**Acteur(s) :**

CRHAC-2 (conseillers de prévention), assistants de prévention, DGITM, CMVRH

**Cible(s) :** tous les agents des services et directions de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Communiquer sur la prévention des risques routiers (voiture, deux roues, vélo, trotinettes)			
Communiquer sur les modes de transport limitant les risques (co-voiturage, choix des horaires de déplacement, télétravail)			
Prise de contact avec le STIF et la RATP et les sociétés de trotinettes ( DGITM)			
Formation sur la prévention des risques routiers pour les AP et CP			

**Indicateurs :**

Evolution du nombre d'accidents professionnels liés au trajet domicile-travail reconnus imputables au service

Nombre de formations suivi par les AP et les CP au risque routier

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R1,R12,R17**

**Fiche Action n°4.3 : Réduire le risque routier pour les conducteurs automobile (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Réduire le risque routier

**Acteur(s) :**

DAF/SET, CMVRH

**Cible(s) :** tous les conducteurs automobile

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P1 : 2022</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Mise en place de stages à l'éco-conduite (conduite apaisée)			
Pour les régulateurs : veiller à attribuer le bon véhicule pour le bon déplacement (province : routière, Paris et IdF : micro-urbain)			
Maintenir un parc de véhicules récents ou en bon état de fonctionnement			
Formation : « Conduite éco-responsable »	2022	Programmée	FOAD de 3h sur SYFOADD

**Indicateurs :**

Nombre de stages d'éco-conduite proposés et le nombre de participants  
 Nombre d'accidents en mission impliquant un conducteur automobile : ratio du nombre d'accidents par rapport au nombre total d'utilisateurs (mensuel ou annuel)

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R8, R12**

## Axe 5 : Insérer et maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap

<b>Fiche Action n°5.1 : Sensibiliser le collectif au handicap pour une meilleure intégration des collaborateurs (P2 : 2023)</b>			
<b>Objectif(s) :</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer le collectif sur les différents types de handicap</li> <li>- Améliorer l'intégration des agents en situation de handicap et limiter les risques d'exclusion</li> <li>- Communiquer sur la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap</li> <li>- Communiquer sur le « labo » du SNUM</li> </ul>			
<b>Acteur(s) :</b>			
PSPP1, la personne ressource handicap en AC, RHAC, CMVRH, SNUM, DSNUM, réseau des référents handicap des DAC, CLAS, FORCQ, prestataires extérieurs			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents des services et directions de l'administration centrale			
<b>Coût financier</b>			
<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Formations, animations		Formations assurées depuis 2018 + formation handicap psychique depuis 2021.	Formation 1 = assurée par la correspondante handicap depuis 2018. Formation handicap psychique co-animée par l' UNAFAM et PSPP1
Formation : « Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration »	2022	Programmée	2 jours en présentiel
Formation : « Sensibilisation au handicap psychique »	2022	Programmée	1 jour en présentiel
Webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations (dont handicap) à destination des managers	2022-2023	En cours de définition	2h en distanciel Protocole LCD et handicap
<b>Indicateurs:</b>			
Nombre de formations et d'animations de sensibilisation aux handicaps réalisées			
Nombre de participants aux formations de sensibilisation			

Nombre de participants aux actions lors de la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)  
Nombre de visites du « labo » du SNUM

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9, R14**

**Fiche Action n°5.2 : Former la hiérarchie et les BRH à l'accueil et à l'accompagnement des agents en situation de handicap. (P2 : 2023)**

**Objectif(s) :**

- Améliorer l'accueil et l'accompagnement des agents en situation de handicap
- Former et accompagner les managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap
- Former les BRH à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

**Acteur(s) :**

CMVRH, bureau PSPP1, FORCQ, prestataires extérieurs

**Cible(s) :** Hiérarchie et BRH

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Formation : « Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration »	2022	Programmée	2 jours en présentiel
Formation : « Sensibilisation au handicap psychique »	2022	Programmée	1 jour en présentiel
Webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations (dont handicap) à destination des managers	2022-2023	En cours de définition	2h en distanciel – Protocoles LCD et handicap

**Indicateurs:**

Nombre de formations réalisées à destination des managers et des BRH sur le handicap  
Nombre de participants aux formations

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

**Fiche Action n°5.3 : Proposer des conseils pour l'aménagement de l'environnement de travail des agents en situation de handicap sur site et en télétravail (P1 : 2022)**

**Objectif(s) :**

- Améliorer l'accès, la circulation et la sécurité sur site des agents en situation de handicap
- Conseiller les agents sur l'installation et l'aménagement de leur environnement de travail
- Communiquer sur l'intérêt de déclarer son statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

**Acteur(s) :**

PSPP1, CRHAC2 (conseillers de prévention, médecin du travail, assistants de service social), personne ressource handicap en AC, réseau des référents handicap, réseau des AP, CAP EMPLOI

**Cible(s) :** tous les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et potentiellement concernés

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance</b> P1 : 2022	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Intervention d'ergonomes et d'ergothérapeute au cours des aménagements			

**Indicateurs:**

Nombre d'adaptations et d'aménagements effectués  
Bilan annuel du médecin du travail relatif aux aménagements  
Bilan d'utilisation du budget FIPHFP

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R2, R4, R14**

**Fiche Action n°5.4 : Améliorer le recrutement et l'accueil des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur intégration.**  
(P3 : 2024)

**Objectif(s) :**

- Faire un état des lieux du recrutement et de l'accueil des agents en situation de handicap
- S'assurer du respect des obligations réglementaires en matière de recrutement des agents (6%)
- Proposer des pistes d'amélioration à partir des observations qui ont été faites
- Mener des actions de prévention et d'aménagement visant à favoriser leur maintien dans l'emploi

**Acteur(s) :**

RM3, PSPP1, CRHAC-2 (conseillers de prévention, assistants de service social), assistants de prévention, personne ressource handicap en AC, réseau des référents handicap

**Cible(s) :** candidats et agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**Coût financier**

Action(s) proposée(s)	Échéance (P3 :2024)	État d'avancement	Observations
Bilan des recrutements réalisés			
Mise en place du dispositif expérimental pour la promotion des agents en situation de handicap		Première expérimentation en décembre 2021	Pilotage RM3
Signature du protocole handicap		Signature le 05/04/2022	PSPP1
Coordonner l'action des services intervenant dans l'accueil d'un nouvel intervenant			
Proposition de postes lors du salon en ligne pour l'emploi des personnes en situation de handicap			Proposition DGALN

**Indicateurs :**

Bilan des actions retenues suite à l'état des lieux  
Statistiques du rapport social unique

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**

## Axe 6 : Mettre en place un comité de suivi des signalements RPS

<b>Fiche Action n° 6.1 : Etablir la composition et le fonctionnement du comité de suivi (P2 : 2023)</b>			
<b>Objectif(s) :</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les modalités de fonctionnement</li> <li>- Mettre en œuvre un bilan</li> <li>- Articuler le fonctionnement du comité de suivi avec les commissions existantes ( commission de compréhension et de prévention, CSA- CSST)</li> </ul>			
<b>Acteur(s) :</b>			
Membres du CHSCT-AC, services (hiérarchie, AP), CRHAC-2 (conseillers de prévention), ISST			
<b>Cible(s) :</b> tous les agents des services et directions de l'administration centrale			
<b>Coût financier</b>			
<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P2 : 2023</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Création du groupe de travail de mise en place du comité de suivi			
<b>Indicateurs :</b>			
Fiche récapitulant la composition et les modalités de fonctionnement			
Fiche de saisine			
Nombre de réunions du comité de suivi (quantitatif et qualitatif)			
Bilan à l'issue d'une année de fonctionnement			
<b>Risque(s) associé(s) au DUERP : R9</b>			

**Fiche Action n° 6.2 : Développer la communication auprès des agents sur la procédure de signalement (P3 : 2024)**

**Objectif(s) :**

- Faire un rappel de la législation et de la procédure en matière de signalements
- Améliorer la visibilité, l'accessibilité et l'articulation des rubriques relatives à la prévention dans l'intranet
- Présenter le comité de suivi et rappeler les dispositifs existants dans les formations de sensibilisation aux RPS destinées aux managers

**Acteur(s) :**

CRHAC2 (conseillers de prévention), assistants de prévention, services RH, bureau PSPP1, SNUM, CMVRH, DICOM

**Cible(s) :** tous les agents des services et directions de l'administration centrale

**Coût financier**

<b>Action(s) proposée(s)</b>	<b>Échéance P3 : 2024</b>	<b>État d'avancement</b>	<b>Observations</b>
Webinaire de sensibilisation aux RPS aux 4000 cadres du ministère avec attestation de réussite	2021	déjà réalisé	1h30 en distanciel La formation intègre la procédure de signalement. A poursuivre sur les nouveaux encadrants

**Indicateurs :**

Information sur la procédure de signalement via les différents supports de communication  
Nombre et suivi des signalements

**Risque(s) associé(s) au DUERP : R9**