

Note d'orientations ministérielles

Santé, sécurité et conditions de travail

2025-2026



Préambule

La préservation de la santé physique et mentale, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents constituent un enjeu prioritaire pour les ministères économiques et financiers (MEF). Celui-ci s'est traduit, depuis plusieurs années, par une politique ambitieuse, dotée de moyens humains et financiers importants, élaborée avec les directions et concertée avec les organisations syndicales. Cette politique repose sur un réseau d'acteurs ministériels et sur un budget dédié.

Je souhaite poursuivre et renforcer cette politique de prévention à travers cette nouvelle note d'orientation pluriannuelle qui fixe, à horizon 2026, les orientations stratégiques prioritaires en santé et sécurité au travail qui seront déclinées en actions concrètes ministérielles et directionnelles.

Cette feuille de route vise à structurer et animer la politique SSCT du ministère, et engage l'ensemble des directions et services des MEF à inscrire leurs actions dans ce cadre. Elle prévoit la mise en œuvre de mesures relevant de la prévention primaire, qui permet de prémunir les agents contre les risques professionnels en agissant à la source ; elle soutient également des actions de prévention secondaire qui visent à l'adaptation et à la protection des agents, et enfin des actions de prévention tertiaire de réparation.

Six axes prioritaires détaillés en annexes sont retenus dans la note d'orientation 2025-2026.

L'évaluation des risques professionnels reste le cœur de la politique de prévention. Après une première année 2024 d'initialisation et d'utilisation, la nouvelle application Prév'action fournit l'occasion de se saisir de l'évaluation des risques professionnels. Elle

doit permettre de donner une nouvelle impulsion aux campagnes, par l'analyse des situations réelles de travail des agents et par l'association à cette démarche des cadres et des représentants du personnel. Les actions proposées pour faire reculer les différents risques et améliorer ainsi le fonctionnement des services contribueront au développement de la culture de prévention.

L'association des agents et la prise en compte de leurs conditions de travail, le plus en amont possible, à l'occasion de la mise en œuvre de projets de transformation et de réorganisation constituent également un levier important de prévention des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux. Organiser, avec les équipes, des espaces de discussion sur l'organisation et les conditions de travail s'inscrit dans une démarche de prévention et contribue à préserver le sens donné au travail. Le guide élaboré avec l'ANACT fournit les outils pour mettre en place ces espaces avec les équipes de travail. La vigilance et l'accompagnement des agents dans le domaine de la santé mentale sont par ailleurs renforcés, conformément aux orientations du plan santé au travail dans la fonction publique, l'objectif étant d'agir sur les 3 niveaux de prévention.

L'intégration dans les collectifs de travail, le maintien dans l'emploi, ainsi que l'intégration des agents en situation de handicap et des personnes atteintes de maladies chroniques constituent également des enjeux forts qui nécessitent de déployer des actions de prévention spécifiques des risques de désinsertion professionnelle. Le contexte de vieillissement de la population et d'allongement des carrières doit conduire l'administration à mettre en œuvre des mesures adaptées pour permettre aux agents

de poursuivre leur activité professionnelle dans des conditions adaptées.

Pour appuyer l'ensemble des actions de prévention, des moyens financiers et humains sont dédiés par le secrétariat général, à travers une dotation de crédits délégués au niveau des formations spécialisées locales et un réseau de professionnels de la prévention (médecins de travail, infirmiers en santé au travail, secrétaires médicales, ARMP, assistants de service social, ISST et APMP).

Le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures de prévention. Les instances de dialogue social dédiées à la santé et à la sécurité doivent être étroitement associées et régulièrement consultées lors de l'analyse des risques, de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures de prévention au niveau ministériel, directionnel et local. La participation, au sein de ces instances, des acteurs de prévention du secrétariat général (médecins du travail, inspecteurs santé sécurité au travail, assistants de service social, animateurs de la politique ministérielle de prévention) doit leur permettre d'y apporter leur expertise.

La circulaire de fonctionnement des instances qui sera diffusée en 2025 détaille l'organisation, la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées. Elle fournit l'ensemble des leviers à la main des instances pour se saisir

des questions de prévention et pour faire vivre le dialogue social.

Enfin, les directions seront invitées à décliner ces orientations, et, en tant que de besoin, à compléter les axes retenus par des mesures répondant à leurs spécificités métiers. Ainsi, à l'issue de cette phase de discussion en formation spécialisée de réseau, les directions diffuseront à leurs directions locales la note d'orientation (NO) ministérielle accompagnée, le cas échéant, de sa déclinaison en actions directionnelles. Localement, ces documents seront présentés et discutés en FS afin d'arrêter les actions à mettre en œuvre.

Cette articulation entre la NO et ses déclinaisons directionnelles fera par ailleurs l'objet, au cours du premier semestre 2025, d'une présentation au séminaire des présidents de CSA.

Fin 2025, un 1^{er} bilan sera établi et présenté dans les instances ministérielle et directionnelles, et les actions restant à mettre en place en 2026 seront, le cas échéant, actualisées et enrichies pour améliorer leur efficacité.

La note d'orientations ministérielles constitue à la fois un engagement et un levier pour se saisir de la question de la prévention et des conditions de travail au plus près du quotidien de nos agents. Elle porte aussi des enjeux de qualité et de performance du service public.

La secrétaire générale

Signé

Anne BLONDY-TOURET

AXE I – Conforter une politique ambitieuse et ministérielle en santé sécurité au travail concertée en instances de dialogue social et reposant sur un réseau d'acteurs de prévention et un budget dédié

La politique ministérielle en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) portée par le Secrétariat général des ministères économiques et financiers repose sur les 3 piliers suivants :

- **un réseau de préventeurs professionnels** dédiés (médecins du travail et infirmiers, assistants de service social, ISST, ergonomes, assistants de prévention...) dont le rôle est essentiel dans l'évaluation et la gestion des risques professionnels ;
- **des orientations ministérielles** qui guident la mise en œuvre des politiques SSCT de manière cohérente et concertée dans les instances des formations spécialisées pour faire vivre cette politique SSCT au plus proche des réalités locales;
- **un budget SSCT** piloté par le réseau des APMP qui permet de concrétiser des mesures de prévention concertées en instances de dialogue social locales ou nationales.



Actions :

- **Renforcer le réseau des acteurs de prévention ministériels et ancrer leurs missions :**
 - ❖ Poursuivre les efforts de recrutement de préventeurs pour limiter les vacances de poste.
 - ❖ Renforcer l'équipe pluridisciplinaire de la médecine de prévention : recrutement et formation d'infirmières en santé au travail habilitées à réaliser des visites médicales d'information et de prévention ; finalisation du recrutement de secrétaires médicales permettant de décharger les médecins du travail et infirmiers de certaines tâches administratives, et mise en œuvre du marché de soutien psychologique (Qualisocial).
 - ❖ Poursuivre l'effort de professionnalisation des assistants de prévention (formation des nouveaux assistants de prévention, animation de la communauté par les directions, ...).
 - ❖ Associer les acteurs de prévention et représentants en instance aux démarches de prévention et activer le dispositif de veille et de soutien (DVS) en amont des projets importants ou d'introduction des nouvelles technologies pour accompagner les transformations et tenir compte des conditions de travail et prévenir les RPS.

Les assistants de prévention constituent le premier acteur de prévention de proximité ; les moyens qui leur sont donnés pour assurer leurs missions nécessitent d'être en adéquation avec leur périmètre d'intervention.

➤ **Mettre en œuvre les orientations ministérielles SSCT en concertation avec les représentants du personnel au sein des instances :**

- ❖ Mettre en visibilité la NO et l'ensemble des guides ministériels, et les publier sur les intranets locaux.
- ❖ Favoriser un dialogue social de qualité en associant la formation spécialisée à la mise en œuvre des orientations SSCT : présenter en FS de réseau la NO ministérielle accompagnée de sa déclinaison directionnelle, puis la présenter en FS locale en début d'année avec l'appui de l'APMP et des acteurs de prévention ministériels et décider des mesures de prévention à mettre en œuvre localement.
- ❖ Dresser en fin d'année un bilan des actions menées dans le cadre de la NO.
- ❖ Diffuser et s'approprier la circulaire ministérielle de fonctionnement des CSA et FS en cours de finalisation.
- ❖ Poursuivre la formation SSCT des représentants du personnel des CSA et FS sur le fonctionnement des instances et former les personnels de l'administration et les présidents d'instance.
- ❖ Organiser des actions thématiques de formation conduites par l'inspection santé sécurité au profit des responsables et chefs de services et des représentants en instance.

➤ **Veiller à la bonne utilisation des crédits SSCT :**

- ❖ Programmer et prioriser, avec l'appui de l'APMP, les dépenses en début d'année en cohérence avec les orientations et actions de la NO et selon les priorités du PAPRI Pact.
- ❖ Veiller au respect des critères d'utilisation des crédits rappelés dans la circulaire ministérielle de fonctionnement des CSA et FS : complémentarité (cofinancement des actions), urgence (situation imprévue) et exemplarité (action SSCT exemplaire préalable à une éventuelle généralisation).
- ❖ Dresser un bilan quantitatif et qualitatif de l'utilisation des crédits SSCT en fin d'année.

AXE II – Faire vivre la démarche de prévention des risques professionnels : assurer l’efficacité des campagnes annuelles de recueil des risques, prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention pour tous

L'évaluation des risques et l'élaboration d'un programme de prévention sont le cœur de la démarche de prévention.

Ainsi, en application de l'article L.4121-3 du code du travail, les chefs de service sont conduits à élaborer chaque année un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette démarche est la première étape de la démarche de prévention des risques professionnels et doit associer l'ensemble des agents.

Cette étape doit permettre ensuite d'établir un ensemble de mesures de prévention pour agir sur les risques selon les 9 principes de la prévention tel que défini à l'article L.4121-2 du code du travail. Ces actions de prévention doivent être recensées dans le PAPRI Pact qui est un document obligatoire dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser pour agir sur les risques professionnels identifiés. Depuis 2024, la campagne d'évaluation s'effectue dans le nouvel outil informatique Prév'action. Le guide ministériel d'évaluation des risques sera mis à jour en 2025.

A l'appui des PAPRI Pact, le développement de l'offre de formation et l'information de tous viennent renforcer la culture de prévention.



Actions :

- **Renforcer l'efficacité du DUERP (prévention primaire) :**
 - ❖ Poursuivre le déploiement du nouvel outil Prév'action et le développement des requêtes.
 - ❖ Recenser et intégrer les risques présentés par les agents.
 - ❖ Actualiser et compléter les fiches de risques pour accompagner et faciliter le travail des assistants de prévention.
 - ❖ Mettre à jour le guide méthodologique d'évaluation et de prévention des risques pour guider et harmoniser la démarche.
 - ❖ Poursuivre la formation initiale des assistants de prévention (module actualisé et sessions de formation animées par les ISST).
 - ❖ Rendre visible pour les agents les mesures associées aux risques qu'ils ont identifiés.
- **Dématérialiser les registres SSCT** pour améliorer leur accès et faciliter la gestion des mentions consignées. Une campagne d'information à destination des agents sera organisée à l'occasion du déploiement du nouvel outil.
- Utiliser le kit analyse des accidents du travail (en prévention secondaire et tertiaire), à disposition des assistants de prévention. Il doit permettre de faire progresser la prévention. Un bilan de son utilisation par les AP et dans les instances sera dressé.

- **Développer les actions de formation** financées sur les crédits SSCT :
 - ❖ Promouvoir et enrichir le catalogue de formation SSCT proposé et géré par les APMP.
 - ❖ Piloter et accompagner le déploiement du marché interministériel de secourisme pour former les agents aux gestes de premiers secours.
 - ❖ Diffuser de nouvelles e-formations : sensibilisation sur la santé mentale (formation « Agissons pour la santé mentale » accessible sur la plateforme Mentor), prévention des addictions, travail sur écran, 1ers gestes qui sauvent.
 - ❖ Inciter tous les agents à suivre la formation évacuation incendie.
 - ❖ Former les gestionnaires de site à la réglementation incendie, amiante, électricité.

- **Favoriser les actions d'information** des agents pour renforcer les connaissances et continuer à progresser dans la prise en compte de la SSCT :
 - ❖ Développer et mettre en visibilité des ressources documentaires en ligne sur Alizé et sur les intranets locaux.
 - ❖ Relayer dans les intranets des campagnes nationales et mettre en place des événements dans ce cadre (ex : semaine de la QVCT,...).
 - ❖ Intégrer un module de formation sur certaines thématiques SSCT dans la formation des élèves et dans la formation des managers.

- **Mettre en place des actions de prévention des addictions** dans le cadre de la charte MILDECA qui peuvent s'articuler autour de 2 axes:
 - ❖ Développer des outils de prévention :
 - repérer et évaluer ce risque dans le DUERP en lien avec l'exposition à certains déterminants professionnels (travail de nuit, travail en horaire atypique, travail isolé, contexte social tendu avec des tiers, ...). Une fiche de risque dédiée sera créée pour décrire le risque et proposer des mesures de prévention.
 - mettre en place des mesures de prévention (ex : encadrement de la consommation d'alcool, protocole de prise en charge en cas d'accident, rappel des règles en matière de consommation de stupéfiants ou d'alcool au volant, cellule d'écoute, ...).
 - informer les agents : diffusion d'un e-learning de sensibilisation sur les addictions.
 - ❖ Agir avec les acteurs de la santé au travail : conseils du service de la médecine de prévention auprès des employeurs et des agents ; aide et soutien de l'agent en difficulté face à une addiction aux fins de préserver sa santé et orientation possible vers des services spécialisés.

AXE III –Agir sur l’organisation du travail pour améliorer les conditions de travail

La prise en compte de la SSCT dans la conduite de projets importants de réorganisation doit être garantie pour prévenir les conséquences sur la santé et les conditions de travail des agents.

C’est dans ce cadre que le SG a lancé, par le biais d’une convention passée avec l’ANACT fin 2020, une démarche innovante d’expression des agents autour du travail et des organisations qui a été expérimentée dans différentes directions locales.

Afin de poursuivre **cette démarche de prévention primaire** et de l’ancrer dans les pratiques, un guide opérationnel « **Agir sur les transformations du travail et améliorer la prévention : animer un espace de discussion sur le travail** » a été élaboré par l’ANACT à partir des enseignements tirés des expérimentations de terrain. Là où ces travaux se sont déroulés, des démarches de prévention ont associé les parties prenantes des projets (direction, managers, agents) et ouvert les conditions d’un dialogue social. Les directions concernées témoignent dans ce guide positivement de ces travaux et de ce qu’ils ont permis.

Il sera diffusé et porté dans les directions pour les outiller dans la conduite de projets de transformation et d’organisation du travail.

En complément, le **guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets** sera actualisé en lien avec les directions et rediffusé.

Par ailleurs, le développement massif du télétravail impacte les modes d’organisation et de communication, et a des incidences sur les collectifs, les conditions de travail et les modalités de management. Pour éclairer ces problématiques, des vidéos de sensibilisation élaborées avec l’appui du pôle ergonome et financées par le FDAT seront largement diffusées. Elles pourront également servir de support aux échanges collectifs mis en place sur cette thématique avec l’appui de l’outil ANACT de diagnostic sur le télétravail diffusé en septembre 2022.

Enfin, l’aménagement des espaces de travail évolue pour s’adapter aux choix et aux modes d’organisation, en pleine transformation, et aux besoins liés à l’activité de travail. Pour guider ces évolutions, un « kit ministériel » sur les espaces de travail, élaboré par le SG (SIEP et le pôle ergonome de SRH3), permettra de définir certaines notions-clés et d’identifier les enjeux et réflexions à mener en amont des projets d’aménagement, en plaçant l’organisation du travail et les usages au centre des réflexions.



Actions :

- **Promouvoir et former à l’utilisation du nouveau guide ANACT** « Agir sur les transformations du travail » et faciliter son appropriation en s’appuyant sur le réseau de référents directionnels formés pour appuyer les chefs de service dans la mise en place et l’animation d’une discussion sur le travail :
 - ❖ Encourager l’utilisation de l’outil de diagnostic ANACT sur le télétravail pour réfléchir à l’organisation et aux conditions de travail, en incluant l’ensemble des agents du service y compris les non télétravailleurs dans les discussions.

- ❖ Faire un bilan et suivre les mesures d'organisation qui résultent de ces discussions et établir **un bilan de l'utilisation de l'outil ANACT et des espaces de discussion** en 2026.
 - ❖ Présenter un bilan du réseau des facilitateurs en FSM (nombre de facilitateurs formés, nombre de réunions réalisées).
 - ❖ Faire une présentation du dispositif dans les FSL.
-
- Diffuser des supports pour la prise en compte du travail réel dans le télétravail et le travail hybride : mettre en visibilité les 4 vidéos élaborées avec l'appui du pôle ergonomie et portant sur les enjeux d'organisation et de travail, les impacts sur le collectif de travail, le rôle du manager dans l'organisation et la gestion du travail à distance et sur les modalités de la communication et de la collaboration à distance.
 - Actualiser **le guide de prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet** pour en faire un outil méthodologique de prévention des risques à utiliser en amont du lancement de tout projet important de transformation présenté en instance.
 - Finaliser et diffuser le **kit méthodologique sur les nouveaux espaces de travail**.

AXE IV - Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, les questions du **maintien dans l'emploi des personnes fragilisées par leur état de santé, par une situation de handicap ou leur âge, et du retour à l'emploi après une longue absence pour raison de santé** sont des enjeux majeurs, notamment dans un contexte de transformation des organisations et de vieillissement de la population et d'allongement des carrières.

Outre les mesures RH (gestion des carrières, gestion des compétences, accompagnement des agents proches de la retraite) et de lutte contre les discriminations, les actions en faveur du maintien dans l'emploi qui passent par un accompagnement médical par les réseaux de la médecine de prévention et par un accompagnement social par les services sociaux du secrétariat général doivent être renforcées en lien avec les directions et la mission handicap pour préserver la santé mentale et physique des agents, leur permettre de continuer à travailler dans des conditions adaptées à leur état de santé, et favoriser ainsi leur inclusion.

Une attention particulière sera également portée à **l'accompagnement des agents en fin de carrière professionnelle** (préparation au départ à la retraite et vigilance sur leur état de santé et sur l'adaptation de leur environnement et de leurs conditions de travail).

La grande diversité des situations individuelles et collectives conduit à mobiliser différents réseaux d'acteurs (médecins, infirmiers, assistants de service social, inspecteurs santé sécurité au travail, assistants de prévention, correspondants handicap, services RH, acteurs partenaires extérieurs) et à assurer leur coordination.



Actions :

- Actualiser et enrichir le **guide de maintien dans l'emploi**, avec l'appui de la mission handicap et de la délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP), en intégrant les évolutions récentes de la réglementation (y/c le reclassement professionnel et la période de préparation).
- Mettre en visibilité le guide de suivi individuel en santé au travail des agents pendant leur activité à destination des services RH et des services de médecine de prévention, qui présente les différents types de motifs de visites et notamment celles en faveur du retour dans l'emploi (visite de reprise et de pré reprise) et faire un bilan du nombre de visite de pré reprises.
- Diffuser une fiche pratique sur la procédure de préconisation des aménagements de poste et sur les modalités de mise en œuvre (fiche à destination des services et brochure d'information des agents).
- Réaliser des **supports d'information pour les agents sur leurs droits sur les congés pour raison de santé**, les dispositifs existants (temps partiel thérapeutique ,...) et les conseils pratiques pour maintenir leur lien avec le travail et faciliter leur retour.
- Faire un support des autorisations d'absences pour raison de santé (enfant malade, examens médicaux, convocation experts médicaux, médecin du travail ...).

- Etablir un protocole pour les médecins du travail visant à renforcer la **visite médicale à mi-carrière** (45/50 ans) en l'orientant sur le devenir professionnel de l'agent, à l'instar de la visite de mi-carrière du secteur privé qui permet la détection précoce de l'usure professionnelle, et porter une attention particulière sur la population en deuxième partie de carrière lors des visites quinquennales avec bascule éventuelle en surveillance particulière.
- Mettre en œuvre le plan handicap ministériel par les acteurs de prévention (accompagnement individuel, prestation d'action spécifique, accompagnement des collectifs, ...).
- Mettre en visibilité les actions du service social envers les seniors : accompagnement individuel et actions de formation et d'échanges.

AXE V –Renforcer la prévention contre trois risques professionnels : les atteintes à la sécurité des agents, le risque amiante et l'impact du changement climatique

- **Assurer la sécurité des agents dans l'exercice de leur mission demeure une priorité ministérielle.**

Les actions entreprises en ce sens pour prévenir et lutter contre les violences se poursuivront avec la mise en place d'actions concrètes dans un contexte de vigilance accrue.



Actions :

- ❖ Mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail permettant de limiter les risques.
- ❖ Poursuivre l'effort de **formation professionnelle** pour prévenir et faire face aux agressions externes : mise en place de différentes sessions ; diffusion auprès des agents concernés de la e-formation conçue par la DITP relative à la prévention et à la gestion des incivilités, projet de module de « désescalade » de l'agressivité à la DGFIP.
- ❖ Finaliser la dotation d'un **dispositif d'alerte** pour les agents qui exercent leur activité en contact avec les usagers en dehors des bâtiments administratifs : bouton d'alerte généralisé à la DGFIP pour les agents du contrôle fiscal, les huissiers et les géomètres ; pour les enquêteurs de l'INSEE, expérimentation d'un bouton d'alerte à généraliser ; pour les agents OP/CO de la Douane : retour d'expérience en cours suite à l'expérimentation d'un outil d'alerte.
- ❖ Améliorer le suivi et le **traitement des signalements** : le développement par la DGFIP de l'application Sign@IFip facilite le dépôt d'une fiche de signalement et permet d'en suivre le traitement. Sa mutualisation à d'autres directions (DGDDI, INSEE, ...) est à l'étude.
- ❖ Proposer un accompagnement et un **soutien psychologique** aux agents concernés lors de la survenance d'un événement grave en s'appuyant sur le guide ministériel diffusé en septembre 2023.
- ❖ Mettre en visibilité la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

➤ **Poursuivre les actions en faveur de la maîtrise des risques liés à l'amiante**



Actions :

- ❖ Remobiliser les FS autour du sujet amiante par une nouvelle présentation de la dernière version du **guide de prévention de l'amiante** dans les bâtiments et favoriser la synthèse des problématiques au profit de la FS ministérielle avec l'appui des acteurs préventeurs. Plus globalement, **les FS examineront annuellement le risque amiante** dans leur périmètre de compétence. Cet examen fera le point sur les problématiques rencontrées localement et le cas échéant, sur les évolutions de la doctrine et/ou du droit positif dans cette matière pour ce qui concerne les MEF.
- ❖ Poursuivre le déploiement d'une signalétique de qualité axée notamment sur la pertinence des pictogrammes et des plans détaillés.
- ❖ Rappeler l'obligation d'un plan de prévention, des contacts avec le coordonnateur sécurité et protection de la santé (CSPS) et l'importance des repérages amiante avant travaux lorsque sont programmés notamment des travaux sur des matériaux contenant de l'amiante en milieu occupé. L'appui de l'inspection santé sécurité au travail (ISST) peut être sollicité par les équipes en charge de préparer et suivre les travaux. Des fiches réflexes seront élaborées sur la base des RETEX sur les incidents survenus dans le parc immobilier de l'INSEE.
- ❖ Mettre en place une nouvelle **action de sensibilisation** des acteurs immobiliers sur le risque amiante avec l'appui des ISST et la mise en œuvre des plans de prévention notamment dans le cadre des travaux en co-activité.

➤ **Tenir compte des conditions de travail dans le cadre de la mise en œuvre de mesures en faveur de la sobriété énergétique et accompagner les impacts du changement climatique**



Actions :

- ❖ Diffuser un guide sur l'éclairage (conseils pour associer prise en compte des nouvelles technologies (LED) et confort visuel des agents).
- ❖ Agir sur les bâtiments (ex : stores, volets, chauffage, éclairage, isolation...).
- ❖ Renforcer l'expertise des ISST sur les questions de sobriété énergétique (formation professionnelle suivie en septembre 2024).
- ❖ Mettre en place des mesures de protection en cas de fortes chaleurs.
- ❖ Tenir compte de l'émergence des mobilités douces et des risques incendie associées : diffusion de fiches sur les batteries d'accumulateurs (vélos électriques, trottinettes, etc.) et sur les voitures électriques.

AXE VI – Agir en faveur de la préservation de la santé mentale et renforcer l’accompagnement des agents dans ce domaine

Conformément aux orientations du Plan santé au travail dans la fonction publique qui fixe un objectif de meilleure intégration de la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques SSCT, les mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire en faveur de la prévention des RPS et de la santé mentale des agents seront renforcées, de manière à agir, lorsque c’est possible, en prévention primaire par des mesures organisationnelles, mais également développer la prévention précoce des souffrances psychologiques (repérage et prise en charge par la médecine de prévention) et traiter au plus tôt les situations de troubles.



Actions :

- ❖ Identifier dans le DUERP les situations de travail pouvant conduire à des RPS et mettre en place des actions de prévention centrée sur les organisations du travail (PAPRI Pact). A cet effet, une fiche de risques sur les RPS sera diffusée.
- ❖ Poursuivre les formations de **sensibilisation pour tous les agents** et proposer une formation spécifique pour les managers.
- ❖ Expérimenter le **secourisme en santé mentale** (i.e. capacité à apporter une écoute et une orientation vers un professionnel aux personnes susceptibles d’être atteintes de troubles psychiques).
- ❖ Mettre en œuvre le marché national de soutien psychologique pour permettre une orientation par le médecin du travail des agents en souffrance au travail vers un psychologue et pour agir également sur les collectifs dégradés.
- ❖ Poursuivre l’offre d’assistance téléphonique (numéro vert) avec un nouveau marché ministériel.
- ❖ Renforcer la **prévention du risque suicidaire** : formation à la prévention, la détection et la prise en charge du risque suicidaire (expérimentation pour les médecins du travail) ; sensibilisation de l’encadrement ; prise en charge du risque suicidaire par les services de prévention médicale, et en cas de survenance d’un événement grave, accompagnement du collectif et enquête (actualisation du guide méthodologique sur l’enquête sur les conditions de travail à la suite d’un acte suicidaire).
- ❖ Favoriser la santé au travail en améliorant les conditions de travail des agents et par des actions de promotion de la QVCT.