MINISTÈRES
SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général
Direction des ressources humaines

DOCUMENT DE TRAVAIL

RAPPORT RPS APTEIS

PROPOSITION DE MÉTHODE POUR L'ÉLABORATION DU PLAN D'ACTIONS

DOCUMENT DE TRAVAIL

FS TE 18 JUIN 2026

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Enjeux de la méthode

DOCUMENT DE TRAVAIL

S'appuyer sur le dialogue social pour :

- Partager la méthode
- Partager les risques identifiés
- Partager leur criticité
- Partager les actions et les prioriser
- Suivre et évaluer

DOCUMENT DE TRAVAIL

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Définir la cible et la finalité

Périmètre :

- Agents du périmètre ministériel travail emploi
- Affectés au sein des administrations centrales et des services déconcentrés

Finalités :

- Répertorier les risques majeurs
- Apporter une réponse en application des principes généraux de prévention

DOCUMENT DE TRAVAIL
DOCUMENT DE TRAVAIL

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Rappel des 6 grands facteurs RPS

DOCUMENT DE TRAVAIL

Intensité au travail et temps de travail *intensité, complexité, durée du travail, conciliation travail/hors travail…*

Exigences émotionnelles *relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions…*

Autonomie au travail *anticipation, enrichissement et accroissement des compétences, monotonie…*

Rapports sociaux au travail *relation collègues, reconnaissance, justice organisationnelle, management, violence interne, violence externe*

DOCUMENT DE TRAVAIL

Conflits de valeurs *conflits éthiques, qualité empêchée, travail inutile*

Insécurité de la situation de travail *sécurité de l'emploi, soutenabilité, changements*

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Risques identifiés et qualifiés dans le rapport au regard des 6 grands facteurs RPS

Risques	Principaux facteurs organisationnels identifiés
Surcharge et intensification du travail	Baisse continue des effectifs (≈ –20 % en 10 ans) ; maintien ou extension des missions ; absence de revue des missions
Pression temporelle et urgences permanentes	Délais réglementaires contraints ; priorisation subie ; interruptions fréquentes ; objectifs imprécis
Présentéisme et débordements horaires	Fragilité organisationnelle ; remplacement insuffisant ; écrêtage des heures ; culture du « tenir le service »
Épuisement professionnel / usure	Intensification prolongée ; absence de prévention primaire ; vieillissement des effectifs
Déficit de soutien managérial	Encadrement sous-dimensionné ; manque de formation à la prise de poste ; injonctions hiérarchiques/préfectorales
Qualité empêchée et conflits de valeurs	Inadéquation moyens / missions ; renoncements implicites ; priorisation au détriment du travail « bien fait »
Isolement fonctionnel et affaiblissement des collectifs	Absence de binômes ; spécialisation excessive ; éclatement géographique (sites détachés, régions fusionnées)
Tensions relationnelles et conflits internes	Répartition contrainte de la charge ; carences organisationnelles ; traitement individuel des conflits
Violences externes	Contact direct avec le public/usagers en difficulté ; dispositifs de filtrage insuffisants
Turn-over et instabilité des équipes	Recours aux CDD, vacataires, apprentis ; faible attractivité de certains postes ; incertitude budgétaire
Prévention des RPS insuffisante	Vision individualisante des RPS ; DUERP incomplets ou non actualisés ; actions surtout secondaires/tertiaires ; éclatement des acteurs de la prévention

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Mesure de la criticité des risques

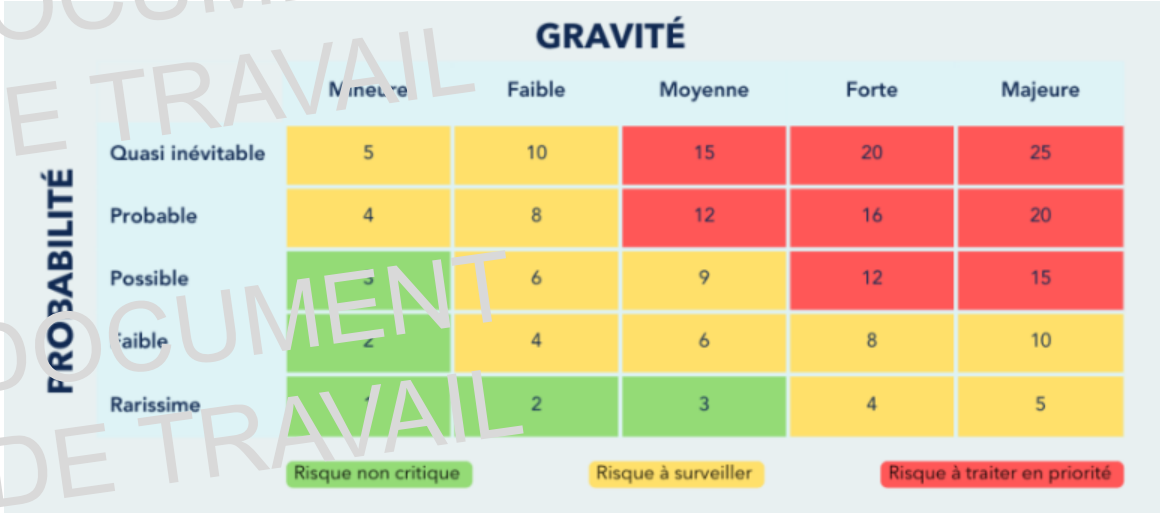
Probabilité :

- De rare (une fois ou moins / an)
- À inévitable (quotidien)

Gravité :

- De mineur (sans séquelle ou impact sur le service)
- À majeure (avec séquelle ou impact sur le service irréversibles)

DOCUMENT DE TRAVAIL



DOCUMENT DE TRAVAIL

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Proposition de classement par criticité des risques tels qu'identifiés et qualifiés au niveau ministériel

Risques	Proposition de cotation
Surcharge et intensification du travail	Probabilité : possible Gravité : moyenne Risque à surveiller
Pression temporelle et urgences permanentes	Probabilité : possible Gravité : faible Risque à surveiller
Présentéisme et débordements horaires	Probabilité : possible Gravité : mineure Risque non critique
Épuisement professionnel / usure	Probabilité : possible Gravité : forte Risque à traiter en priorité
Déficit de soutien managérial	Probabilité : possible Gravité : moyenne Risque à surveiller
Qualité empêchée et conflits de valeurs	Probabilité : possible Gravité : mineure Risque non critique
Isolement fonctionnel et affaiblissement des collectifs	Probabilité : possible Gravité : moyenne Risque à surveiller
Tensions relationnelles et conflits internes	Probabilité : possible Gravité : forte Risque à traiter en priorité
Violences externes	Probabilité : quasi inévitable Gravité : majeure Risque à traiter en priorité
Turn-over et instabilité des équipes	Probabilité : quasi inévitable Gravité : faible Risque à surveiller
Prévention des RPS insuffisante	Probabilité : possible Gravité : majeure Risque à traiter en priorité

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Les priorités ministérielles (en reprenant les termes du rapport):

- Améliorer la qualité de vie au travail notamment en luttant contre l'usure professionnel
- Lutter contre les violences externes
- Prévenir et traiter les conflits internes
- Renforcer la prévention des RPS

DOCUMENT DE TRAVAIL
DOCUMENT DE TRAVAIL

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Déclinaison territoriale au sein des services déconcentrés

DOCUMENT DE TRAVAIL

Proposition de donner instruction aux services déconcentrés :

- **De conduire une analyse locale de ces risques, dans le cadre de la mise à jour des DUERP**
- **D'élaborer en conséquence un plan d'actions territorial**
- **De faire remonter le cas échéant les actions d'intérêt commun pouvant être pilotées au niveau ministériel**

DOCUMENT DE TRAVAIL

NB : travaux en cours avec le MI s'agissant des DDI

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

Calendrier, pilotage et suivi

DOCUMENT DE TRAVAIL

18 juin 2026 : échanges et débats en F3SCT TE

Mi juillet : saisine des services déconcentrés pour actualisation de leur DUERP au regard des risques identifiés dans le rapport et proposition de plan d'actions territorial

Septembre: réunion de la F3SCT TE pour présentation du plan d'actions ministériel sur la base des échanges du 18 juin 2026

Octobre : COSUI analyse des remontées des services déconcentrés

Décembre : F3SCT bilan et actualisation du plan d'actions ministériel sur la base des remontées territoriales

DOCUMENT DE TRAVAIL

MINISTÈRES
SOCIAUX

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

DOCUMENT
DE TRAVAIL

DOCUMENT
DE TRAVAIL