



Baromètre RPS 2026 : comment y voir clair dans les chiffres, les couleurs et les smileys ?

En matière de risques psychosociaux, le baromètre RPS est une mesure à l'instant t d'un certain nombre de facteurs pouvant contribuer à la survenue de RPS. Structuré selon l'approche du [rapport Gollac](#), le questionnaire de 2026 a été amendé et enrichi avec des représentants du personnel afin de l'adapter au contexte de l'ASNR (nouvelles questions, reformulations...) mais il reste encore perfectible au regard de certains résultats obtenus.

2096 personnes ont été sollicitées dans le cadre du baromètre 2026, **64 % se sont exprimées**, ce qui est inférieur aux taux de participation des baromètres 2024 (66 % côté IRSN et 77% côté ASNR) mais est considéré comme satisfaisant dans un contexte de changement comme celui de l'ASNR.

Les smileys ou les chiffres, surtout quand ils sont accompagnés d'échelles de couleurs allant du vert au rouge, sont parfois trompeurs si on ne sait pas exactement ce que l'on doit y trouver. C'est pourquoi, compte tenu des [résultats présentés en F3SCT](#) le 3 juillet et de leur diffusion sur [Archipel](#), la **CFDT** a choisi de vous accompagner dans l'analyse des résultats du baromètre 2026.

Quelles clés de lecture ?

- **Identifier les cumuls de facteurs négatifs.**

Comme les RPS ont une origine multifactorielle, l'accumulation de facteurs négatifs est une indication importante pour identifier les unités « sous pression ». Cependant, il ne faut pas oublier que certains facteurs viennent pondérer l'impact négatif (collectif, soutien de la hiérarchie) et que d'autres, même seuls, sont délétères.

- **La représentativité des pourcentages.**

Se satisfaire de 80 % de ressentis exprimés positifs ne doit pas amener à pavoiser, bien au contraire car ce chiffre cache 420 personnes ayant un ressenti négatif, soit l'effectif des fonctions support. Pour la **CFDT** et l'ensemble des représentants du personnel, l'analyse doit porter sur ceux qui ne vont pas bien car, en matière de prévention des RPS, il faut savoir détecter, comprendre et corriger les situations difficiles.

A ce titre, les 3 meilleurs résultats affichés (diapositive 9/81) appellent à une lecture plus pondérée.

- **Et les situations inacceptables ?**

Deux questions portant sur la violence verbale au travail (n°47) et le harcèlement sexuel (n°48) ont été cotées en vert. En effet, pour 97 % des répondants, tout va bien de ce côté.

En revanche pour 3%, soit une quarantaine de répondants, c'est le contraire ! On en retrouve dans PSE-ENV, PSN-RES, DSSP... et notamment dans la ligne hiérarchique.

Il ne peut pas être considéré comme normal d'être soumis à de la violence verbale et/ou sexiste. Il est temps de faire cesser ces agissements et d'atteindre, comme pour les violences physiques (question n°49 : 0 cas).

L'anonymat ne permet pas de remonter jusqu'aux personnes concernées et tant mieux ! Mais ce baromètre est l'occasion pour la **CFDT de vous recommander d'adresser vos témoignages, selon vos préférences, [aux référents harcèlement, au médecin du travail, à l'assistante sociale ou à votre RH de proximité.](#)**

Analyse transverse ASNR : les moins « bonnes » réponses

L'administration retient 3 points de vigilance comme axes de développement d'un plan d'action portant sur la charge de travail, l'accompagnement à la transformation et le renforcement du collectif.

Le baromètre met en lumière des points déjà identifiés par les IRP, notamment à l'occasion de l'examen des réorganisations des fonctions supports. Force est de constater que les réorganisations en question ont été mises en œuvre et qu'on est toujours dans le dur. Pour rappel, les directions support sont sur le pont depuis la préparation de la fusion et ce sprint permanent, malgré les tentatives de régulation de la charge, conduit à une situation où le personnel craque. **La CFDT constate que trop de cas nécessitent des actions rapides alors que l'administration se débat toujours avec des stratégies dans la durée mais dont on ne voit pas venir les bénéfices.**

En résumé, le tableau suivant rappelle les questions présentant les « plus mauvais » scores en se focalisant sur un ressenti transverse au sein de l'ASNR.

Thématique	Questions n°	Questions avec un « mauvais » score à l'échelle de l'ASNR
Contraintes de rythme du travail	1 à 20	(n°1) contraintes de rythme, (n°2) charge en augmentation, (n°10) interruptions, (n°11) vigilance soutenue, (n°20) évolution des conditions de travail
Exigences émotionnelles	22 à 28	(n°25) faire bonne figure, (n°26) pouvoir exprimer ses émotions
Autonomie	30 à 32	-
Conflits de valeurs, sens au travail	33 à 38	(n°34) travail reconnu, (n°36) fierté d'être ASNR, (n°37) valeurs de l'ASNR vs valeurs personnelles
Rapports sociaux au travail	43 à 58	(n°46) manque de prise en compte des avis du personnel, (n°51) d'entraide dans l'équipe, (n°57) de reconnaissance à sa juste valeur et (n°58) par les responsables
Sécurité de la situation de travail	39 à 42	(n°41) incertitudes sur l'évolution, (n°42) manque d'explication du changement
Changement et perspectives	59 à 63	(n°59) manque d'information, (n°61) de clarté, (n°62) d'association

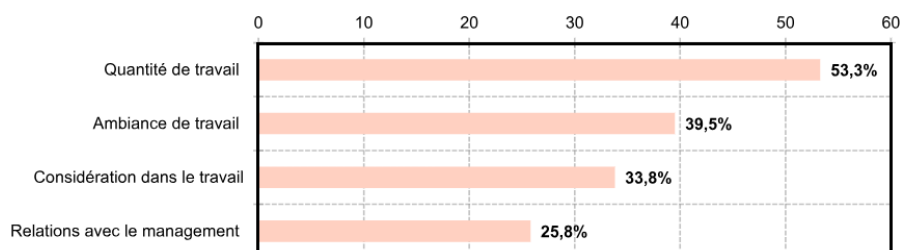
N'hésitez pas à regarder les résultats qui vous concernent dans les annexes de la présentation, notamment avec l'analyse par site (diapositives 37 à 41) et par direction (diapositives 43 à 51).

Il existe également des répartitions par statut (diapositives 53 à 57), par tranche d'âge (diapositives 65 à 69), par ancienneté (diapositives 71 à 75) et par genre (diapositives 77 à 81). Les managers font quant à eux l'objet d'un focus spécifique (diapositives 27 à 29, détail dans les diapositives 59 à 63).

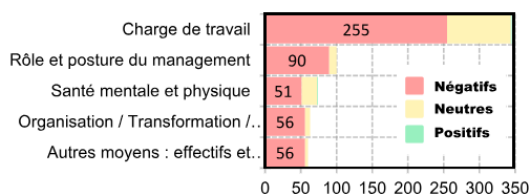
Analyse transverse ASNR : les questions ouvertes

Deux questions ouvertes interrogeaient sur :

- les raisons de la dégradation des conditions de travail (n°21, diapositive 15/81),



- les causes de stress (n°29, diapositive 17/81) identifiées par 67 % des réponses



Pour la **CFDT**, s'arrêter à la seule quantité/charge de travail à la fois comme cause de stress et de dégradation des conditions de travail, c'est un nier les autres facteurs pour lesquels il n'est pas développé d'analyse ou de plan d'action par Direction.

Une analyse par Directions ?

La **CFDT** ne souhaite pas tirer sur l'ambulance et mais, au vu du nombre de réponses « dans le rouge » pour les différentes thématiques, il apparaît que la création de l'ASNR a généré deux formes de conséquences :

- Pour les fonctions support : la mise sous tension a été initiée dès 2024 et n'est pas près de cesser dans un contexte de fusion des outils et modes de fonctionnement (charge). La fusion des équipes a mixé les statuts (rapports humains), sans accompagnement (changement) ;
- Pour les directions métiers, la réorganisation initiée en juillet 2025 s'est traduite spécifiquement par une longue attente avec un niveau d'information ou d'implication trop faible (changement, sécurité). Mais il ne faut pas oublier les aspects relatifs au rythme de travail.

Par ailleurs, le baromètre remet en lumière certaines équipes qui étaient déjà en souffrance avant la fusion.

En première approximation, la **CFDT** considère qu'avec un effectif actuellement en dessous du cadrage en ETP (environ -20 ETP), il n'est pas étonnant que le personnel doive en faire plus. De plus, en pleine période de changement, la fin de la superposition des outils (2 intranets, 2 outils comptables, 2 SI imperméables...) est loin de pouvoir tout résoudre, bien au contraire : nouvelles procédures dans un cadre pas toujours bien partagé, nouveaux outils nécessitant un temps d'adaptation masqué... **Et la perspective de mise en place opérationnelle de la réorganisation métier ne va pas améliorer la situation sans un accompagnement à la hauteur.**

Un baromètre, pour en faire quoi ?

Sur la base des résultats du baromètre, l'administration a décrit le plan d'actions qu'elle compte déployer (diapositives 32 à 34) tant en transverse que localement. Cependant, c'est sur la base d'une analyse plus fine, par unités avec plus de 10 à 20 réponses, que l'administration cible ses actions en « local ».

Le groupe de travail relatif à l'évolution du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) relatif aux RPS (unité de travail n°148) avait mis en lumière les insuffisances méthodologiques liées au seul usage d'un questionnaire pour le DUERP. Il avait acté de la nécessité de consolider le DUERP courant 2026 par une analyse du REX des cas de RPS traités et par l'examen des situations de travail identifiées par le baromètre afin d'ajuster les moyens de prévention.

Le baromètre RPS 2026 est désormais disponible et constitue la base de travail pour la mise à jour du DUERP concernant les RPS (UT148). La balle est dans le camp de l'administration.

N'hésitez pas à réagir en contactant directement vos élus **CFDT**

asnr.cfdt@asnr.fr (boîte salariés) **ou** **cfdt@asnr.fr** (boîte agents publics)



Elus présents en F3SCT : Charles Meurville, Nathalie Broustet, Franck Arreghini, Tatiana Taurines, Elsa de Corbigny, Céline Deschamps, Fabrice Marzona