



15ème législature

Question N° : 14786	De M. Pierre Dharréville (Gauche démocrate et républicaine - Bouches-du-Rhône)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics		Ministère attributaire > Action et comptes publics
Rubrique >fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse >Santé au travail des agents de la fonction publique	Analyse > Santé au travail des agents de la fonction publique.
Question publiée au JO le : 04/12/2018 Réponse publiée au JO le : 12/02/2019 page : 1342		

Texte de la question

M. Pierre Dharréville appelle l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur la santé au travail des agents de la fonction publique. La parution du neuvième baromètre « Bien-être au travail » de *La Gazette des communes* et de la Mutuelle nationale territoriale a révélé un malaise grandissant des agents de la fonction publique territoriale. Si ces derniers restent néanmoins largement fiers d'exercer une mission de service public, le problème est celui du manque de reconnaissance face à des exigences grandissantes des usagers, des baisses de moyens alloués, dans un climat de transformations et de restructurations incessant ne faisant qu'ajouter au stress ressenti. Cette problématique touche l'ensemble des trois fonctions publiques. Crise du système de santé, baisse des moyens alloués aux hôpitaux, annonces de suppressions de postes dans la fonction publique d'État, mobilisations des enseignants, les fonctionnaires sont exposés à un climat d'incertitude et de dévalorisation incessant. Si les agents tirent une grande fierté des missions qu'ils exercent, l'action du Gouvernement et des précédents ne leur accorde aucune valorisation de ce travail, au contraire, il persiste à vouloir dégrader les conditions de mise en œuvre du service public au travers de suppressions de postes, gel du point d'indice, manque de moyens accordés aux collectivités tandis que celles-ci subissent des transferts de compétences imposés, sources d'augmentation constante des dépenses que le Gouvernement entend pourtant vouloir réduire. Tous ces éléments participent à dégrader les conditions de travail des agents de la fonction publique et font obstacle à la mise en place de véritables politiques de prévention des maladies professionnelles. Les collectivités territoriales œuvrent beaucoup pour la santé et la sécurité au travail comme le montre le récent rapport de la DGCL (n° 123- juin 2018) sur l'exploitation des bilans sociaux 2015. Toutefois les chiffres annonçant la mise en place d'un plan risques psycho-sociaux (RPS) sont timides, surtout à l'égard des petites collectivités territoriales. Seulement 20 % des agents en bénéficient actuellement. Loin de vouloir accabler les employeurs territoriaux, M. le député s'interroge sur les raisons de ce manque d'investissement, et en déduit que les contraintes budgétaires issues du manque de financement des collectivités par l'État n'aident pas à la mise en place d'incitations à l'amélioration de la santé au travail au sein de la fonction publique. Le rôle des acteurs de la prévention doit être affirmé et certains secteurs à risque élevés, doivent cesser d'être considérés seulement à travers des logiques financières et quantitatives. Les secteurs des soins et des finances publiques notamment sont exposés à des changements organisationnels importants remettant en cause le bon fonctionnement des services qu'ils mettent en œuvre ainsi que la santé des agents qui y travaillent. Il est d'autant plus nécessaire d'agir aujourd'hui dans la mesure où souvent la forte exposition de certains agents à des RPS se cumule avec la forte exposition à des risques chimiques ou infectieux. Le climat de réorganisation incessante et de coupes budgétaires successives qui pèse sur les trois fonctions publiques porte préjudice au service public français et à la santé des fonctionnaires qui mettent en œuvre l'intérêt général au détriment de leur propre personne. Dans ce contexte de réforme perpétuelle qui n'a pour effet que la dégradation de notre service public et de la santé des



agents de la fonction publique, il l'interroge sur les moyens alloués actuellement et à l'avenir pour une meilleure reconnaissance et une meilleure prévention des risques et maladies professionnelles dans la fonction publique.

Texte de la réponse

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité représente un enjeu majeur des politiques de ressources humaines de la fonction publique. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a ainsi élaboré divers outils qui permettent d'accompagner les administrations dans les démarches de prévention des RPS qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) du 22 octobre 2013 : - un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique ; - des indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux ; - un référentiel de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique ; - un guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique qui comporte une partie relative à la prévention des risques professionnels. La DGAFP a également signé, le 6 juillet 2016, une convention de partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Cette convention permet à la DGAFP de solliciter l'Anact dans l'ensemble des travaux visant à outiller, conseiller, diffuser les démarches envisagées en matière de prévention des risques psychosociaux, d'amélioration de la qualité de vie au travail, et d'organisation du travail innovante. Dans le cadre de cette convention de partenariat, l'Anact a réalisé un bilan qualitatif des démarches de prévention des RPS dans la fonction publique. Il ressort notamment de ce bilan que le développement de la prévention primaire des RPS dans la fonction publique implique de dépasser le seul champ « prévention » pour être prise en compte de manière intégrée dans les décisions - nationales et locales - d'organisation des structures publiques, de définition des stratégies managériales et de gestion de la qualité de service. La DGAFP a donc décidé d'élaborer, en partenariat avec l'Anact, un guide méthodologique d'aide au lancement, à la mise en œuvre et au suivi d'une démarche qualité de vie au travail (QVT) à destination des acteurs de la fonction publique. Ce guide, qui sera publié en début de l'année 2019, apporte des connaissances fondamentales sur la QVT, des méthodes, des outils et des exemples concrets de mise en œuvre. En parallèle, la DGAFP a mis en place en 2018 un fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT). Renouvelé pour 2019, ce fond constitue un levier important pour contribuer à l'accompagnement de services de l'État dans la mise en place de projets visant à la mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents. Doté d'un million d'euros, il a également pour objectif d'accompagner les transformations et d'assurer des conditions de travail protectrices de la santé des agents. Le Gouvernement a par ailleurs pris l'engagement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021. La circulaire du 2 octobre 2018 est venue préciser les modalités de mise en œuvre de cet engagement. Enfin, comme cela est annoncé dans le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la DGAFP va organiser une concertation sur la qualité de vie au travail dans le cadre de l'agenda social 2019. Le champ de la concertation sera défini avec les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il pourrait notamment porter sur la mise en place d'actions permettant une meilleure prévention des risques et maladies professionnelles dans la fonction publique.