

## Plan santé au travail dans la fonction publique *GT du 21 octobre 2020* *Note de problématique*

La crise sanitaire a montré que la continuité et l'efficacité de l'administration reposaient sur sa capacité à s'adapter aux évolutions et aux défis contemporains et que celle-ci tient en grande partie à celles des agents qui la constituent et qu'il convient d'encourager et de développer par les principaux leviers suivants :

- Le sens de l'action publique ;
- Le développement de la qualité de vie au travail tout en favorisant l'accompagnement des transformations
- La santé des agents.

A la suite de la publication du rapport établi par Mme la députée Charlotte Lecocq, Mme Coton et M. Verdier « *Santé, sécurité et qualité de vie au travail dans la fonction publique, un devoir, une urgence, une chance* », le Premier ministre a demandé la préparation d'un plan santé au travail dans la fonction publique.

Une concertation a donc été engagée pour construire ce plan avec les partenaires sociaux des trois versants de la fonction publique. Deux groupes de travail d'ouverture ont été conduits les 7 février et 26 juin 2020, permettant de présenter les premières orientations pour le plan santé au travail et une première série de mesures envisagées, structurées en cinq axes :

- Renforcer la gouvernance de la politique de santé au travail dans la fonction publique et outiller la conduite du changement ;
- Déployer les synergies entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé ;
- Renforcer les ressources de la politique de prévention en structurant le système d'acteurs ;
- Exercer son emploi plus longtemps dans de bonnes conditions : favoriser la soutenabilité du travail des agents publics ;
- Renforcer la connaissance statistique et qualitative pour mieux évaluer et piloter les actions de prévention et de santé au travail.

Les employeurs et partenaires sociaux ont affirmé leur très grand intérêt pour le sujet et des attentes fortes sur les déclinaisons opérationnelles de cette concertation. Ils ont en particulier exprimé la demande de voir mieux prise en compte la question du travail et de sa qualité, ainsi que la question de l'effectivité des mesures. Des contributions ont été reçues de la part de certaines organisations et des auditions ont été organisées, permettant d'enrichir la réflexion sur le sujet.

Le plan pourrait évoluer vers un plan qualité de vie et santé au travail dans la fonction publique qui resterait toujours en lien avec les enjeux identifiés et partagés, et poursuivrait deux objectifs, qui seraient autant d'axes du plan :

- développer la qualité de vie au travail, en favorisant notamment l'accompagnement des transformations ;
- promouvoir la prévention des risques professionnels, notamment la prévention primaire et la santé au travail.

Ces deux axes seraient soutenus par un axe transversal : développement du dialogue social et renforcement du système d'acteurs de la prévention.

La réflexion sur le PST va utilement s'articuler d'une part avec les travaux en cours sur l'ordonnance négociation et la transformation du dialogue social dans la fonction publique et d'autre part avec la concertation concernant le télétravail qui vient de démarrer.

Ces axes permettraient d'embarquer de nombreux sujets avancés lors des deux premiers groupes de travail :

- **l'organisation du travail** : c'est le premier déterminant de la santé au travail qui permet de répondre à la fois à la demande d'une prévention primaire, à l'intégration dans le plan de la question du travail notamment dans l'accompagnement des changements ; avec ce premier thème, il sera possible d'aborder par exemple :
  - o *la création d'espaces de discussion*;
  - o *la conclusion d'accords locaux obligatoires* dont le champ exact serait à déterminer ;
  - o *la soutenabilité du travail* ;
  - o *le maintien d'une bonne condition physique au travail*.
  
- **le renforcement du niveau d'expertise de chacun des acteurs de la prévention** :
  - o *au niveau du pilotage d'ensemble* : faire évoluer la FS4 pour en faire une instance qui formulerait des prescriptions (exemple : des axes prioritaires pour les ISST)
  - o *développer la compétence des employeurs* en créant une plateforme de services sur la SST, permettant de mutualiser et de mettre à disposition des ressources documentaires et en travaillant sur leur formation à la SST ;
  - o *soutenir les préventeurs* : travail sur la formation et le positionnement des ISST, notamment ;
  
- **l'amélioration de l'effectivité des prescriptions en matière de SST** : c'est un sujet majeur, qui pourrait être traité par différents leviers comme la formation et le positionnement de l'inspection. C'est dans ce cadre qu'il sera indispensable d'identifier quelques indicateurs-clés de suivi du plan.

En pratique, ces différents thèmes seraient déclinés en actions permettant de donner un contenu concret aux orientations.

Les mesures faisant déjà l'objet d'une concertation spécifique, précédemment présentées lors des deux premiers groupes de travail, ont été retirées du projet de plan qualité de vie au travail et santé au travail, afin de clarifier ce projet de nouveau plan, qui ne comprendrait désormais que des mesures nouvelles.

Le nouveau projet de plan comporterait ainsi 3 axes avec 8 objectifs opérationnels :

- **Axe 1 : Améliorer la qualité de vie au travail, levier de santé, de soutenabilité du travail des agents et de qualité du service public**

- Objectif opérationnel 1 : Améliorer la QVT

Exemples d'actions pouvant entrer dans ce champ : renforcement de l'appropriation de la thématique QVT par les employeurs, espaces d'expression des équipes, nouvelles formes de travail, études d'impact, pratique sportive....

- Objectif opérationnel 2 : Favoriser la soutenabilité du travail et le maintien dans l'emploi

Exemples : visites de pré-reprise, entretien d'accueil, prévention et prise en charge des violences, prévention des TMS, mobilisation des CRP...

- **Axe 2 : Développer la culture de la prévention primaire et de la santé - sécurité au travail dans la fonction publique**

- Objectif opérationnel 3 : Faire de l'évaluation des risques le pilier de la démarche de prévention et responsabiliser les employeurs publics

Exemples : améliorer la connaissance et l'accès aux données, soutenir les employeurs dans l'élaboration du DUERP, renforcer l'effectivité des obligations en matière de SST, améliorer la visibilité de la SST....

- Objectif opérationnel 4 : Mobiliser l'encadrement sur la prévention

Exemples : mettre en place un cycle de formation dans les écoles de service public, intégrer dans les référentiels métiers la dimension SST des postes, créer un indicateur d'évaluation de l'encadrement supérieur sur la prévention, former les agents des services RH à la SST....

- Objectif opérationnel 5 : Améliorer les ressources mises à disposition pour la prévention  
Exemples : améliorer l'accès des employeurs à des ressources en matière de SST, y compris en développant une plateforme numérique....

- **Axe 3 (transversal aux axes 1 et 2) Développement du dialogue social et renforcement du système d'acteurs**

- Objectif opérationnel 6 : développer le dialogue social et le pilotage de la SST  
Exemples : faire évoluer le rôle de la FS4, rendre obligatoire la négociation d'accords sur la prévention/SST...

- Objectif opérationnel 7 : renforcer le système d'acteurs  
Exemples : améliorer l'attractivité des postes de médecins du travail, encourager les services mutualisés, renforcer la formation des AP/CP et des ISST, définir une quotité de travail minimale pour ces acteurs, valoriser les compétences SST dans les parcours professionnels, favoriser les liens avec les acteurs de la santé (mutuelles...).

- Objectif opérationnel 8 : positionner l'inspection SST

Exemples : mieux définir le champ d'intervention des agents en charge de l'inspection, faire évoluer leur formation initiale et continue, créer des référents....

\*\*\*

## Organisation de la concertation du plan santé au travail dans la fonction publique (PST-FP)

Le processus envisagé:

