

LA MÉTHODE POUR METTRE EN ŒUVRE LE PLAN "SANTÉ AU TRAVAIL" PRÉCISÉ

La direction de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a précisé, ce mardi 12 octobre, à travers un premier groupe de travail, la méthode de mise en œuvre du plan "Santé au travail". Avec, notamment, la manière d'y associer les parties prenantes.



Photo : Adobe Stock

Le calendrier se précise enfin autour du plan "Santé au travail" de la fonction publique. Initié à l'automne 2019 et destiné à couvrir la période 2021-2026, il semble en effet désormais sur les rails. C'est aujourd'hui, 12 octobre, que s'est tenu un groupe de travail destiné à détailler le cadre méthodologique de ce plan, mais aussi le calendrier pour les mois à venir.

Pour rappel, ses principaux enjeux sont d'améliorer les conditions de travail dans la fonction publique à partir de constats du rapport Lecocq en matière de risques psychosociaux, d'exposition à la violence, de vieillissement des agents ou encore des enjeux liés aux évolutions technologiques. Le contenu de ce plan Santé au travail dans la fonction publique se décline en 5 axes, 36 mesures et 58 actions.

Parmi les priorités, figurent notamment la volonté de développer le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail, de prioriser la prévention primaire et la culture de la prévention, de favoriser la qualité de vie et des conditions de travail, de prévenir la désinsertion professionnelle, de renforcer et d'améliorer le système d'acteurs de la prévention. Un programme qui, il faut le rappeler, avait laissé les syndicats sur leur faim.

À lire aussi :

[Des syndicats mitigés sur le plan "Santé au travail"](#)

Le document accompagnant le premier groupe de travail rappelle aussi que ce plan a pour ambition d'articuler l'action conduite dans la fonction publique avec celle menée dans le secteur privé et notamment le 4^e plan "Santé au travail" (PST) couvrant la période 2021-2025 et la loi du 2 août

2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. *"Tout comme le PST du secteur privé, il ne s'agit pas d'un plan employeur, directement applicable dans tout service"*, rappelle également le document.

L'ambition affichée est aussi de renforcer la gouvernance entre les trois versants de la fonction publique en matière de santé au travail, notamment grâce à l'installation d'une instance de pilotage, la FS4, associant représentants des agents et des employeurs des trois versants. Des ressources nouvelles avec des études seront pilotées par la FS4 dans le cadre d'appels à projets. Est aussi prévue la mise en place d'un processus de pilotage avec un suivi régulier de la mise en œuvre du programme d'action et l'élaboration des orientations.

Sur la déclinaison du plan, le document précise que si la FS4 assure le pilotage général des travaux, ses membres seront étroitement associés à l'élaboration des livrables stratégiques *via*, selon la difficulté des sujets, des groupes de travail *ad hoc* ou encore des consultations à distance. Une restitution formelle des travaux aura lieu en séance plénière.

Concertation interministérielle

Une préparation des travaux conduits dans le cadre du dialogue social interversants est également prévue. Il s'agit d'un travail technique et pluridisciplinaire interne à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS). Le document de travail précise également qu'une concertation interministérielle et en interversants est planifiée. Ainsi, chaque ministère contribue à différentes mesures du plan.

Un travail avec des professionnels animé par la DGAFP en lien avec différents réseaux est aussi au programme. La déclinaison du plan se déroulera dans chaque service sur la base des orientations nationales et avec les ressources et outils produits dans le cadre du même plan au niveau interversants.

Un prochain groupe de travail est d'ores et déjà planifié le 10 novembre avec, à l'ordre du jour, une concertation sur 2 documents, le "Guide relatif aux espaces de discussion sur le travail" et le référentiel visant à favoriser la signature d'accords et de chartes sur la qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

par **Marie Malaterre**