



Plan santé au travail dans la fonction publique  
GT du 16 décembre 2020

**La santé et sécurité au travail dans la fonction publique : un processus continu**

Ce document propose de rappeler les grandes étapes du dialogue social en matière de santé et sécurité au travail depuis 2009. Un document en annexe récapitule l'ensemble des actions élaborées dans le cadre de ce dialogue social.

- **L'accord fondateur du 20 novembre 2009 en matière** de politique de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique.

Il affirme un principe d'actions en matière d'amélioration des conditions de travail qui vise à « mieux adapter le travail à la personne humaine » pour assurer de bonnes conditions de travail à chaque agent tout au long de sa vie professionnelle tout en renforçant l'efficacité et la qualité du service public.

Cet accord réaffirme les responsabilités des employeurs en matière de prévention des risques, ils ont une obligation de résultats en la matière, ainsi que de chaque agent qui doit prendre soin de santé et celle des autres. Il rappelle la place des représentants du personnel dans la démarche d'amélioration des conditions de travail et renforce les acteurs spécialisés.

L'accord a, en effet, permis le renforcement du dialogue social par la mise en place des CHSCT dans FPE et la FPT et, aussi, par la création de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité du travail » du conseil commun de la fonction publique.

Concernant les acteurs, l'accord a rénové l'organisation des professionnels de la prévention en introduisant par exemple des conseillers de prévention en charge de coordonner l'action des assistants de prévention en lieu et place du dispositif des ACMO (agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité). Il a par ailleurs permis d'étendre l'enquête SUMER à la FPE et FPT et d'initier les actions de prévention des risques psychosociaux.

- **L'accord cadre du 22 octobre 2013** sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) repose sur le postulat que **l'organisation du travail est un déterminant de la santé au travail.**

Il fixe un cadre commun à l'ensemble de la fonction publique pour diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux. Depuis, chaque employeur doit élaborer un plan d'évaluation et d'actions adossé au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour prévenir les RPS.

Il rappelle le rôle et les obligations de l'encadrement en matière de prévention des risques professionnels ainsi que la nécessaire implication des agents dans l'évaluation des risques et la définition des mesures de prévention.

L'accord pose une définition des risques psychosociaux, reprise du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac, qui reste en vigueur aujourd'hui. Celle-ci souligne que les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels peuvent engendrer des risques pour la santé des agents.

Il était alors apparu adapté de traiter ces sujets dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail. Une phase de concertation de négociation avec les organisations syndicales avait donc été ouverte sur ces bases. Un projet d'accord issu de la concertation sur la qualité de vie au travail a été présenté en janvier 2015 mais n'a pu aboutir à un accord majoritaire.

Les travaux ont cependant permis de définir la notion de QVT pour la fonction publique et d'affirmer la nécessité de mettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations, en donnant la parole aux agents sur leur travail, en accompagnant la fonction managériale et en favorisant une meilleure articulation entre les temps de la vie personnelle et professionnelle.

Il était, en effet, envisagé de favoriser l'implication des agents dans l'organisation du travail par la mise en place d'espaces d'expression et de dispositifs de soutien pour l'encadrement de proximité. Au-delà, il était prévu de clarifier les missions et les marges de manœuvre des encadrants et de les soutenir dans le traitement des situations de management particulières ou difficiles.

Concernant l'équilibre des temps de la vie personnelle et professionnelle, le projet d'accord-cadre envisageait l'encadrement du télétravail dans la fonction publique et incitait les employeurs à élaborer des chartes de gestion des temps et de technologies de l'information et de la communication.

- **Le plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique du 28 mars 2017**

Le travail de concertation entre la DGAFP et les organisations syndicales s'est poursuivi sur les enjeux de santé et d'amélioration des conditions de travail. Ces travaux ont abouti en **2017** à l'élaboration d'un **plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique**. L'objectif de ce plan était de favoriser la poursuite de la dynamique impulsée par l'accord de 2009. Il s'attachait, notamment à consolider le rôle des acteurs de la prévention et à renforcer les politiques de maintien dans l'emploi par la mise en place d'outils permettant d'accompagner le reclassement.

Aujourd'hui, même si les enjeux de santé et sécurité au travail ont été largement diffusés et appropriés par les employeurs publics, des difficultés subsistent dans la prévention effective des risques professionnels et dans l'amélioration des conditions de travail.

Le plan Santé au travail dans la fonction publique a pour ambition de s'inscrire dans cette logique d'amélioration des conditions de travail des agents ainsi que de leur santé et sécurité au travail par le développement de la prévention primaire et le dialogue sur le travail.

**Accord sur la santé au travail dans la fonction publique**

20 novembre 2009

**Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique**

22 octobre 2013

**Projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique**

12 janvier 2015

**Plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique**

28 mars 2017

**Premier plan santé au travail dans la fonction publique**

2021

# ANNEXE : RECAPITULATIF DES ACTIONS INTEGREES AUX ACCORDS SST FONCTION PUBLIQUE

## Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

### **Axe 1 Instances et acteurs opérationnels compétents en matière de santé et de sécurité au travail**

- Action 1 -Mettre en place d'une fonction d'observation de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique
- Action 2 -Mettre en place les CHSCT dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale et faire évoluer leur rôle dans la fonction publique hospitalière
- Action 3 -Rénover le réseau des agents chargés de missions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) et valoriser la fonction
- Action 4 -Améliorer le fonctionnement du réseau des inspecteurs en hygiène et sécurité (IHS) et des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI)
- Action 5 –Développer de véritables services de santé au travail dans les trois versants de la fonction publique et améliorer les conditions d'emploi des médecins de prévention

### **Axe 2 Actions et outils de prévention des risques professionnels**

- Action 6 – Achever de la mise en place généralisée du document unique (DU)
- Action 7 – Evaluer et prévenir les problèmes de santé liés aux risques psychosociaux
- Action 8 – Evaluer et prévenir les troubles musculo-squelettiques
- Action 9 –Suivre sur le plan médical, dans la durée, les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR)
- Action 10 -Étendre l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) aux fonctions publiques de l'État et la territoriale
- Action 11 -Améliorer la formation des agents de la fonction publique

### **Axe 3 Dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé**

- Action 12 – Améliorer le fonctionnement des instances médicales
- Action 13 – Evaluer par une mission le régime de l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles
- Action 14 –Améliorer la gestion du régime de l'invalidité des fonctionnaires et du versement de la rémunération de l'agent en cas d'atteinte à la santé
- Action 15 – Développer des données chiffrées relatives aux congés pour raison de santé

## **Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 23 octobre 2013**

### **Axe 1 Mise en œuvre des plans de prévention des risques psychosociaux**

- Action 1 – Mettre en œuvre par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux avant 2015
- Action 2 – Renforcer le rôle de la formation spécialisée du Conseil commun de la fonction publique

### **Axe 2 Dispositifs d'appui à la démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique**

- Action 3 – Apporter un appui méthodologique aux employeurs publics dans l'évaluation et la prévention des RPS
- Action 4 – Former en matière de prévention des RPS
- Action 5 – Impliquer les personnels
- Action 6 – Conforter le rôle, la place et les moyens de l'encadrement
  - o Orientation 6.1 –Rendre systématique la formation, initiale et continue, des responsables de service et de l'encadrement en matière de prévention des RPS.
  - o Orientation 6.2 – Intégrer la qualité de vie au travail des équipes dans les objectifs de l'encadrement.
  - o Orientation 6.3 – Rappeler par circulaire du Premier ministre les obligations juridiques du chef de service ou du responsable de service en matière de respect des règles d'hygiène et de sécurité et notamment en matière de prévention des risques psychosociaux
  - o Orientation 6.4 – Prendre en compte l'existence et la qualité du Duerp dans le cadre de l'évaluation des cadres dirigeants qui ont la responsabilité juridique de l'élaboration du Duerp et de son actualisation
- Action 7 – Diffuser d'une culture de prévention des risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique

### **Axe 3 Évaluation des plans de prévention des risques psychosociaux**

- Action 8 – Définir des critères d'évaluation du plan et des indicateurs

### **Axe 4 Mise en œuvre du plan d'action**

### **Axe 5 Mise en place d'une commission de suivi des signataires**

## Projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique – 12 janvier 2015

### Axe 1 Le travail et son organisation reposant sur une culture du collectif de travail

- 1.1. Améliorer l'organisation collective du travail en s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, y compris les agents en position d'encadrement et reconnaître l'agent comme acteur de l'organisation de son travail
  - o Action 1 – Définir les modalités de déclinaison de l'accord-cadre et d'évaluation de la qualité de vie au travail
  - o Action 2 – Mettre en place une démarche participative sur l'organisation collective du travail et organiser l'expression directe des agents sur le contenu et l'organisation du travail
  - o Action 3 – Anticiper les évolutions de l'organisation des services et les accompagner
  - o Action 4 - Favoriser la mise en place de dispositifs de prévention des situations de tension en appuyant les cadres de proximité et en réaffirmant le soutien que l'administration doit apporter à ses agents
  - o Action 5 - Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié d'échanges
- 1.2. Accompagner les agents en position d'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail
  - o Action 6 - Clarifier la notion d'agent en position d'encadrement
  - o Action 7 - Clarifier les missions, les actions et les priorités des agents en position d'encadrement en leur donnant les marges de manœuvre nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités
  - o Action 8 - Mettre en place, pour les agents en position d'encadrement, des parcours de formation, des échanges entre pairs et tout dispositif permettant de développer les compétences d'encadrement

### Axe 2 Des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle

- 2.1. Elaborer des chartes de gestion du temps et des TIC (technologies de l'information et de la communication)
  - o Action 9 – Elaborer, à chaque niveau approprié, une charte de gestion du temps, examinée en comité technique de proximité et en CHSCT, comprenant les sujets TIC et suivre sa mise en œuvre pour fixer et appliquer les principes de gestion des temps
- 2.2. Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail et y recourir quand cette organisation est pertinente
  - o Action 10 – Encadrer les modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un Action de mieux-être compatible avec les nécessités du service

# Plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique du 28 mars 2017

## **Axe 1 Piloter la santé au travail**

- Action 1 Améliorer le pilotage la santé au travail au sein des services
- Action 2 Améliorer le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Action 3 Consolider la chaîne des acteurs de la prévention

## **Axe 2 Renforcer la médecine de prévention**

- Action 4 Renforcer la médecine de prévention

## **Axe 3 Améliorer la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité**

- Action 5 Prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité et faciliter les reconversions
- Action 6 Décliner dans le cadre professionnel les orientations gouvernementales

## **Axe 4 Renforcer la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi**

- Action 7 Améliorer la prise en charge des altérations de la santé et faciliter le maintien et le retour à l'emploi
- Action 8 Accompagner les agents en situation de reclassement

## **Axe 5 Revisiter les procédures des instances médicales et de la médecine agréée**

- Action 9 Améliorer la prise en charge administrative des agents en matière de congés pour raison de santé
- Action 10 Redéfinir le champ de compétence des médecins agréés