

Virginie Boucher : “Le devoir de réserve empêche les agents d’exprimer leurs difficultés liées au travail”

Marie Malaterre

Quels sont les grands défis que le secteur doit relever en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) ?

La problématique actuelle de la fonction publique sur les RPS est le passage du diagnostic au plan d’action. Cette difficulté tient au fait que la prévention des RPS ne passe pas seulement par un “état des lieux” des RPS. Elle constitue plutôt un axe d’un processus d’amélioration continue, au plus près des situations de travail, qui doit être soutenu par une approche pluridisciplinaire, intégrant ainsi la ligne managériale et la prise en compte des problèmes et des pistes de solution exprimées par les agents. La prévention primaire des RPS dans la fonction publique gagnerait donc à dépasser l’unique champ “prévention” pour être prise en compte de manière intégrée dans les décisions nationales et locales.

Quels sont les besoins identifiés aujourd’hui au sein des administrations ?

Des besoins ont été clairement identifiés par les administrations, notamment en termes d’information et de sensibilisation aux RPS. La formation “Premier secours en santé mentale” (PSSM) est aussi très demandée par les institutions publiques.

Les agents ne font pas toujours le lien entre le mal-être ressenti et la situation de travail.

Y a-t-il, selon vous, des freins qu’il reste à lever pour accélérer sur le sujet ?

Lors de nos interventions, certaines problématiques rencontrées par les agents ont attiré notre attention. Le premier facteur de risques psychosociaux identifié est la multi-hiérarchie. Certains agents ont 3 responsables hiérarchiques, ce qui induit des injonctions contradictoires. Le second facteur est la qualité empêchée, qui trouve son origine dans le manque de moyens techniques et humains mis à disposition. Un grand nombre d’agents sont très investis dans leur travail et le manque de moyens engendre beaucoup de frustration, attaquant ainsi leur système de valeurs par rapport au service public. Le troisième facteur est le manque d’accompagnement au changement, notamment le changement de statut ou la promotion. Passer du statut de fonctionnaire de l’État au statut de fonctionnaire territorial a pu engendrer un sentiment d’exclusion. Le dernier facteur est le devoir de réserve : les agents s’empêchent ainsi d’exprimer leurs problèmes liés aux situations de travail. Nous avons pu noter que les agents ne font pas toujours le lien entre le mal-être ressenti et la situation de travail. Des actions sont parfois mises en place dans les institutions en proposant des espaces d’expression ou des analyses de pratiques professionnelles, elles restent néanmoins insuffisantes.

Propos recueillis par Marie Malaterre