



Compte rendu sur le GT FS pour la santé et la sécurité au travail

Bilan de la campagne d'évaluation des risques professionnels 2024

Le bilan de la campagne 2024, réalisée selon un recensement exhaustif via le nouvel outil Prev'Action, met en évidence une légère baisse du nombre moyen de situations d'exposition par agent, avec même un ratio inférieur à celui d'avant la crise de la Covid. Les principaux risques recensés sont les risques psychosociaux (26 %), les risques liés aux outils de travail (10,28 %, particulièrement l'exposition aux écrans) et ceux liés à l'ambiance physique de travail (9,59 % notamment sonore, lumineuse...).

Les mesures de prévention mises en place sont majoritairement centrées sur les risques psychosociaux, souvent liés à des problèmes de sous-effectif.

La question du sous-effectif est une problématique majeure qui impacte directement la santé et la sécurité des agents. Les conséquences principales du sous-effectif :

Augmentation de la charge de travail : Moins d'agents pour accomplir les mêmes missions entraîne une surcharge de travail, générant fatigue et stress.

Dégradation des conditions de travail : Les agents doivent compenser le manque d'effectifs, ce qui engendre une pression accrue et une détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Hausse des risques psychosociaux (RPS) : Le stress, le surmenage et le manque de reconnaissance sont des facteurs aggravants de burn-out, d'anxiété et de démotivation.

Réduction de la qualité du service public : Moins d'agents disponibles signifie des délais plus longs, une prise en charge moins efficace et un risque de déshumanisation des services rendus aux usagers.

Augmentation des arrêts de travail : L'épuisement professionnel lié au sous-effectif conduit à une hausse des absences, aggravant encore la charge sur les agents restants.

Moins de formation et de prévention : Avec un personnel réduit, il devient difficile de libérer du temps pour des actions de formation ou de sensibilisation à la prévention des risques.

Une véritable politique de prévention renforcée est indispensable.

De plus, il est crucial de mettre à jour le guide méthodologique de l'évaluation et prévention des risques professionnels avec des cas concrets pour mieux sensibiliser les agents. La diffusion du guide actualisé est prévu pour l'été 2025.

Une baisse des moyens impactant la prévention : Le budget 2025 consacré à la santé et à la sécurité au travail présente une baisse des moyens alloués aux agents. La dotation moyenne par agent diminue, passant de 118 € en 2024 à 108 € après mise en réserve. Cette réduction traduit un désengagement de l'administration sur ces enjeux essentiels.

La diminution de la dotation par agent a un impact direct sur les actions de prévention des risques professionnels. Avec des moyens plus limités, le nombre de formations et d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail se réduit. Cela risque de freiner les initiatives visant à réduire les risques psychosociaux et autres dangers sur le lieu de travail.

Une répartition des enveloppes insuffisante : Le budget est structuré en différentes enveloppes, mais celles-ci restent insuffisantes pour couvrir l'ensemble des actions de prévention. Les enveloppes locales sont abaissées à 9 M€, soit une dotation de 84 € par agent (contre respectivement 11 M€ et 101 € en 2024) et ne suffiront pas à répondre à tous les besoins. Les enveloppes régionales, dédiées aux actions de formation, dotées de 2,84 M€ (soit 27 € par agent contre 29 € en 2024), risquent de créer une inégalité dans la gestion des ressources. Le plancher étant chiffré à 8 400 € (calculé sur la base d'un effectif de 100 agents avec une dotation 2025 de 84 € par agent).

Une flexibilité budgétaire en trompe-l'œil : Les réallocations budgétaires entre les enveloppes locales et régionales sont présentées comme un moyen d'adaptation aux besoins en cours d'année. Toutefois, cette flexibilité masque une gestion de la pénurie et ne garantit pas un financement pérenne pour les actions de prévention. Sans une hausse des moyens globaux, ces ajustements ne suffiront pas à combler les manques structurels.

Des financements spécifiques inadaptés aux besoins : Certains financements ciblés sont prévus, mais leurs montants restent largement insuffisants. Par exemple, Mayotte ne reçoit que 50 000 €, une somme dérisoire face aux difficultés spécifiques du territoire. Les projets nationaux portés par les directions ne bénéficient plus que de 445 400 € (contre 900 000 € en 2024 !), un chiffre marginal au regard des enjeux de santé au travail. De même, les 364 000 € de dotation ministérielle alloués principalement au soutien psychologique et à la prévention des risques psychosociaux (avec 226 000 € pour le marché national Qualisocial et 50 000 € pour les formations en santé mentale et

prévention des addictions) paraissent insuffisants face à l'augmentation des souffrances au travail.

Une politique manquant d'ambition et de transparence : L'administration présente ce budget comme stable, alors qu'en réalité, les moyens sont en baisse. La transparence sur les arbitrages budgétaires fait défaut, et aucune ambition claire ne se dégage pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Pour les fédérations UNSA et CFE-CGC, le budget 2025 ne répond pas aux enjeux actuels en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail. La baisse des dotations par agent, l'insuffisance des financements et le manque d'ambition globale traduisent un désengagement progressif de l'administration. Nous exigeons une augmentation des moyens, une transparence accrue dans l'allocation des budgets et une prise en compte des réalités du terrain afin de garantir des conditions de travail dignes et sûres à tous les agents. La santé des agents ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire !