

2? Plan santé au travail dans la fonction publique : des avancées dans la forme, mais des garanties toujours insuffisantes pour les agents.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



Présentée le 8 octobre 2026 à la FS4, la version définitive du deuxième Plan santé au travail marque une amélioration qualitative dans sa rédaction et sa structuration. L'UNSA Education salue notamment la prise en compte de la santé des femmes, des risques émergents et de l'amiante. Toutefois, ces avancées ne répondent pas aux enjeux fondamentaux de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique. Le plan reste indicatif, sans moyens dédiés suffisants, sans contrôle efficace ni sanctions, laissant trop largement la mise en œuvre des obligations à la volonté des employeurs

Un plan insuffisant pour améliorer nos conditions de travail

Nous pouvons regretter tout d'abord le manque de temps consacré à sa préparation et l'absence d'un diagnostic structuré permettant de relier les problèmes identifiés aux causes, aux objectifs, aux actions concrètes, aux moyens mobilisés et aux résultats attendus.

La prévention demeure trop centrée sur les comportements individuels, la sensibilisation et la formation. Or, ce sont bien des actions portant sur l'organisation du travail, les conditions d'exercice et l'environnement professionnel qui devraient être menées. Les espaces de discussion sur le travail demeurent marginaux, expérimentaux et dépourvus de portée contraignante.

Enfin, la rédaction de ce plan comporte un risque de confusion entre sensibilisation, prévention et prise en charge. Sensibiliser ne signifie pas nécessairement prévenir... Or cette sensibilisation apparaît aujourd'hui comme une traduction « à minima » de la responsabilité de l'employeur, qui, par ce biais, chercherait à s'affranchir de ses obligations ; ce n'est pas acceptable.

Le plan privilégie également les livrables « clés en mains » plutôt qu'un véritable plan d'actions élaboré selon le principe d'amélioration continue. Or, l'amélioration de la santé au travail exige une mise en œuvre effective de tous les niveaux de prévention, accompagnée d'indicateurs de mesure pertinents permettant un suivi pour évaluer les progrès réalisés.

Les droits des agents ne sont pas suffisamment garantis.

La question de l'imputabilité au service des accidents et maladies reste notamment insuffisamment traitée, malgré les difficultés rencontrées par les agents pour faire reconnaître leurs droits, y compris après un infarctus ou un choc psychologique survenu au travail. Ce sujet est renvoyé à 2029...

Le plan ne traite pas non plus des CITIS (congés pour invalidité temporaire imputable au service), ni de l'allongement de la période de préparation au reclassement (PPR).

Par ailleurs, alors que les femmes représentent plus de 64 % des agents, l'évaluation différenciée des risques selon le sexe reste au stade expérimental. Le calendrier reporte trop de sujets à 2029-2030 et les moyens des acteurs de prévention — ISST, AP-CP et équipes pluridisciplinaires — ne sont pas renforcés.

Enfin, l'absence d'un dispositif de contrôle indépendant, doté de moyens humains suffisants et de pouvoirs de sanction, constitue un obstacle majeur à l'application effective des obligations des employeurs.

Notre position

L'UNSA Éducation restera vigilante lors de la poursuite de la concertation et dans la mise en œuvre du plan. **La santé au travail ne peut pas rester facultative : elle doit devenir une obligation contrôlée, assortie de moyens adaptés et de garanties concrètes pour les agents, y compris par la mise en place d'une véritable Inspection du Travail au niveau de la Fonction publique.** L'objectif doit être une prévention réelle, des droits mieux protégés et des améliorations mesurables des conditions de travail.

Article UNSA éducation : lien vers le site

