

L'exposition aux Risques Psychosociaux (RPS) dans la fonction publique

Etat des lieux Général



Présentation liminaire

L'Observatoire National des Risques Psychosociaux dans la Fonction Publique a parmi ses différents objectifs, l'amélioration et la professionnalisation de la connaissance et de l'expertise des multiples acteurs concernés dans le domaine de la santé au travail du secteur public, en général, et des Risques Psychosociaux, en particulier et en priorité.

Dans ce cadre un des préalables est naturellement de recenser, sélectionner puis exploiter les informations et données issues de la littérature, recherches, travaux et études mais aussi des statistiques publiées par différents organismes plus ou moins spécialisés et outillés procédant à des enquêtes quantitatives le plus souvent des baromètres (Social, RH, absentéisme...)

Le parti pris méthodologique pris par l'Observatoire pour réaliser cet état des lieux repose avant toute chose sur la présentation synthétique voire vulgarisée des données les plus fiables et consolidées existantes à ce jour.

Celles-ci émanent de la Direction de l'Animation et de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES) organisme rattaché au Ministère du Travail

Ce travail méticuleux et spécifique à la fonction publique alors même que les données en la matière relatives au secteur public n'ont été intégrées progressivement dans les enquêtes SUMER qu'en 2017¹ a été réalisé et sera restitué - à ceux qui en émettent le souhait auprès de l'ONRPSFP - en plusieurs phases.

En effet, les RPS dans leur ensemble ne se limitant pas au stress bien qu'il en constitue une part non négligeable et, à ce jour, la mieux documentée et maîtrisée sur le plan conceptuel et scientifique, un certain nombre de données relatives respectivement à la violence interne et violence externe seront également analysées et partagées.

Les phases de cette étude approfondie se déclinera à titre prévisionnel trimestriellement dans l'ordre suivant :

- Etat des lieux « Exposition aux RPS dans la fonction publique » - Préambule, méthode, premiers éléments de comparaison/situation/positionnement généraux relatifs au stress
- Focus sur la qualité empêchée et le conflit éthique
- Focus sur les moyens matériels
- Etat des lieux relatif au harcèlement moral dans la fonction publique
- Synthèse des RPS dans la fonction publique – Evolution 2017-2024

L'enquête transversale que nous avons utilisée qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition.

Son objectif est de permettre de définir des actions prioritaires de prévention et de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions pour tous les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail, ainsi que d'alimenter la réflexion sur les politiques de prévention et de recherche.

Le résultat ainsi présenté ne porte « que » sur 2 facteurs de RPS, l'autonomie/marges de manœuvre et la demande psychologique/Exigences émotionnelles.

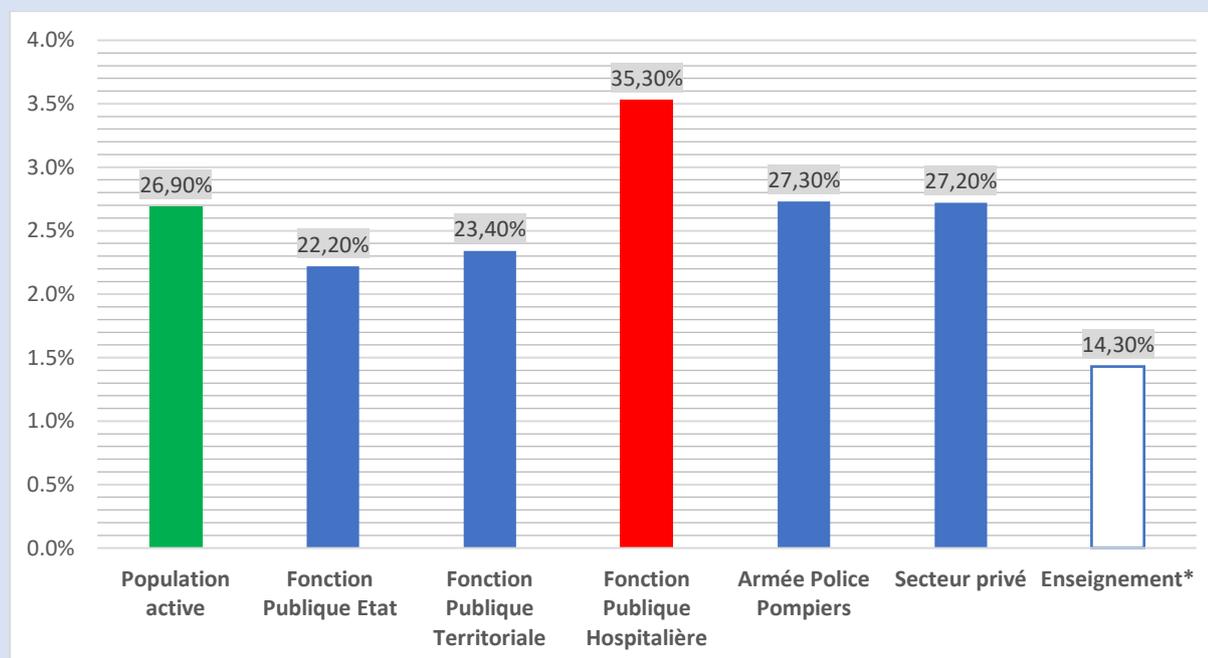
L'outil internationalement reconnu et utilisé à cet effet est le questionnaire de Karasek².

¹ Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels (Sumer)

² Du nom de son principal initiateur, un sociologue nord-américain.

Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social³.

Graphique 1 : Comparatif global des proportions de travailleurs/Agents en situation de Job Strain (JS) – Faible autonomie/Forte demande psychologique



* Cette catégorie comprend dans l'étude menée par la DARES spécifique aux RPS susmentionnée aussi bien les agents de l'Education Nationale que ceux de l'Enseignement supérieur ou même du privé.

Ce comparatif général permet seulement d'appréhender les grandes tendances d'exposition au stress selon le modèle de Karasek relatives à des catégories d'agents publics aux réalités professionnelles, quotidiennes et contingences parfois très hétérogènes et disparates.

Ainsi et sans surprise, on notera par exemple que la part d'agents de la fonction publique hospitalière en « job strain » est de 35,3% soit 8,4 points de plus que la population active.

On pourra relever également que la sphère des agents œuvrant dans des champs régaliens ou de la sécurité en général tels que l'armée, la police ou les pompiers comporte 27,3 % de ses agents en JS soit seulement 0,4 points de plus que la population active et quasi exactement le même niveau que le secteur privé.

On peut relever également que les fonctions publique d'Etat et Territoriale sont positionnées en la matière respectivement 5 et 3,8 points en dessous du secteur privé, par exemple⁴.

Pour autant, aucun réel enseignement spécifique et précis ne doit en être tiré à ce stade puisque le modèle utilisé ne mesurant que les dimensions relatives à 2 facteurs de risques psychosociaux en l'espèce, la latitude décisionnelle et les exigences émotionnelles, le degré d'exposition à des facteurs tels que les conflits de valeur/éthique, la violence interne/externe (harcèlement...) et les rapports sociaux sont peu intégrés.

³ Pour les profanes ou non experts, le descriptif sommaire du modèle d'analyse Karasek figure en annexe

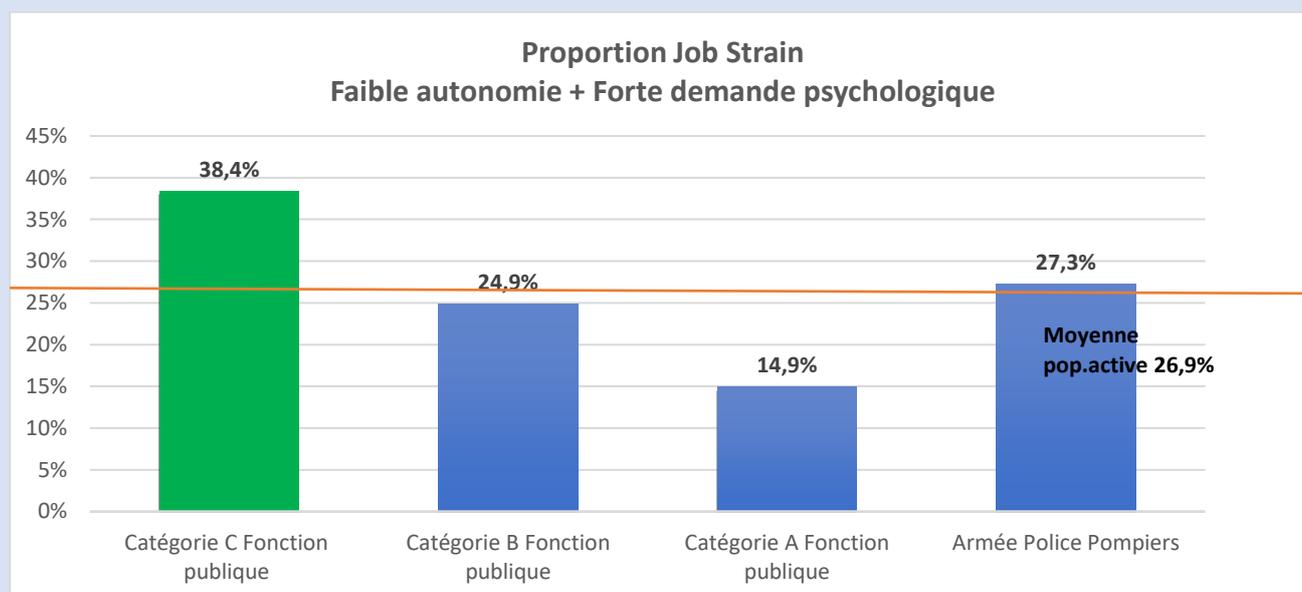
⁴ Les spécificités métier en particulier dans la FPT nous semble une variable importante et devant être analysée en détails et de manière approfondie pour mieux identifier entre autres les causes sous-jacentes de certaines formes d'absentéisme exponentiel dans ce versant par exemple (Congés longues maladie (CLM) et longue durée (CLD) + troubles psychiques)

Or nous savons par exemple que ces dimensions se sont fortement dégradées depuis quelques années en particulier dans la fonction publique d'Etat et Territoriale et que ce sont des vecteurs déterminants dans l'engagement et le besoin de sens des agents publics.

En outre, à l'intérieur même de la fonction publique hospitalière, les données varient certainement sensiblement selon que l'agent travaille dans l'administration, par exemple, ou au sein des équipes soignantes à proprement parler.

En tout état de cause, une analyse poussée s'impose notamment par catégorie à l'intérieur de ces différents versants par exemple voire par métier à chaque fois que possible⁵.

Graphique 2. Comparatif global des proportions de travailleurs/Agents en situation de Job Strain (JS) selon catégorie statutaire



Une première lecture à priori montrerait un lien entre niveau de responsabilité élevé/progression dans la hiérarchie et moindre exposition au stress (en tout cas plus grande autonomie et/ou moindre demande psychologique)

Ce premier niveau superficiel d'analyse occulterait des réalités et interprétations variés et hétérogènes sur d'autres dimensions et facteurs de prévention et analyse des RPS.

En outre, l'environnement institutionnel public est depuis quelques années récentes pré et post COVID à une intensification et exacerbation de facteurs et maux potentiels susceptibles d'affecter directement et durablement les fonctions managériales, en particulier.

Gageons que la prochaine enquête SUMER 2024 permettra de mesurer (confirmer ou infirmer) les interprétations et hypothèses soulevées par ces indicateurs et tendances globaux.

⁵ Schématiquement par exemple, un agent de catégorie C est davantage exposé à la violence externe notamment parce qu'au contact direct des usagers alors qu'un cadre A+ pourra « subir » davantage la multiplicité de situations potentielles de conflits de valeur

ANNEXE

Ce questionnaire comporte 26 questions : 9 pour la demande psychologique, 9 pour la latitude décisionnelle, 8 pour le soutien social. Les réponses proposées sont : « Pas du tout d'accord, Pas d'accord, D'accord, Tout à fait d'accord », ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer un indicateur synthétique (score) pour chacune des trois dimensions.

On calcule ensuite la valeur de la médiane de chacun des scores, c'est-à-dire la valeur qui partage l'ensemble de la population enquêtée en deux parties égales : la moitié des salariés se situent au-dessus de ce score, et l'autre moitié au-dessous.

Le « job strain » est défini comme une situation où la demande psychologique est supérieure à la médiane et la latitude décisionnelle inférieure à la médiane, ce qui constitue une situation à risque pour la santé. Les études longitudinales internationales ont montré qu'être en « job strain » était prédictif de troubles cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques et de dépressions.

On parle d'Iso strain si en plus de disposer d'une faible marge de manœuvre et autonomie et d'une forte demande psychologique, un travailleur bénéficie d'un faible soutien social (collègues et/ou hiérarchie)

