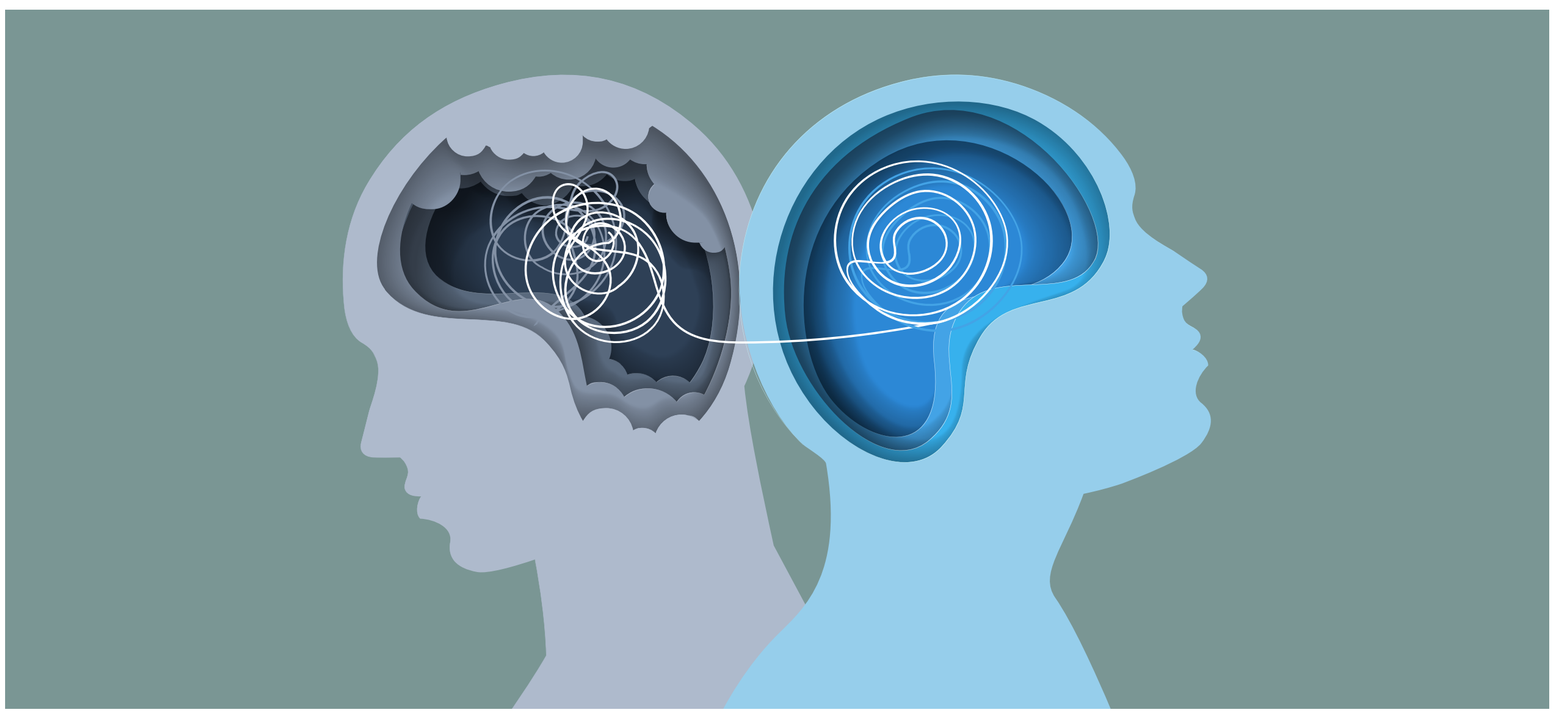
Les fragilités | Psychique | Mis à jour le 5 décembre 2024

Santé mentale : un enjeu de taille pour les employeurs locaux

Ces dernières années, la santé mentale des agents publics s'est imposée comme une problématique majeure pour les employeurs locaux. Entre les pressions liées aux réformes administratives et les attentes croissantes des usagers, le bien-être psychologique des agents publics est mis à rude épreuve. Pourtant, agir rapidement sur cette question est crucial, tant pour préserver les agents que pour garantir un service public de qualité. Avec la désignation de la santé mentale comme grande cause nationale pour 2025 par le Premier ministre Michel Barnier, l'heure est à la mobilisation.



À propos de cet article

Source :
naudrh.com

Publié le 24/11/2024

ACCÉDER À LA SOURCE

Un défi croissant, une réponse urgente

La santé mentale ne se résume pas à l'absence de troubles psychologiques. Elle englobe la capacité à gérer le stress, à maintenir des relations harmonieuses et à équilibrer vie professionnelle et personnelle. Dans la fonction publique locale, les agents sont souvent confrontés à des exigences élevées : respect de délais serrés, restructurations fréquentes ou encore tensions avec le public.

Les conséquences d'une négligence sur ce sujet sont lourdes. Selon une étude réalisée en 2023 par l'Observatoire de la Santé au Travail, les collectivités avec un taux élevé de troubles psychosociaux enregistrent une baisse notable de la qualité des services, des retards dans les missions et une insatisfaction croissante des usagers. Par ailleurs, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) rapporte qu'un agent public sur cinq a souffert de troubles psychologiques liés à son environnement professionnel au cours des deux dernières années.

Selon une étude sur la santé mentale au travail dans la fonction publique territoriale, menée par Moodwork, idealCO et la MNFCT, 47 % des 1900 agents interrogés jugent leur charge de travail excessive, 45 % se sentent épuisés au moins une fois par semaine, et ce chiffre atteint 49 % pour les managers. Un tiers des agents travaillent au-delà de leurs horaires, et près de la moitié se disent irrités par leur travail.

La sensibilisation aux risques psychosociaux (harcèlement, surcharge, conflits, violences) reste insuffisante : 52 % des répondants déclarent n'avoir reçu que peu ou pas de formation. Malgré ces difficultés, 80 % des agents trouvent du sens à leur métier, 82 % le jugent utile à la société, et 68 % estiment qu'il leur permet de développer des compétences.

Des solutions à portée de main

Si les défis sont nombreux, les employeurs locaux disposent d'outils concrets pour améliorer la situation. L'une des premières actions consiste à former les cadres, en particulier les managers de proximité, qui jouent un rôle déterminant dans la détection des signaux faibles et la gestion des équipes. Ces formations leur permettent d'intervenir efficacement face aux situations de stress et d'éviter que des problématiques individuelles ne s'aggravent.

Par ailleurs, la mise en place de cellules d'écoute constitue un outil précieux. Ces dispositifs, ouverts à tous les agents et souvent animés par des psychologues du travail, offrent un espace sécurisé pour aborder les difficultés rencontrées. Ils permettent d'identifier les causes des tensions et de proposer des solutions adaptées.

La promotion de la qualité de vie au travail (QVT) est également essentielle. Des initiatives telles que l'aménagement des horaires, le télétravail ou encore des mesures favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle aident à réduire les tensions chroniques et à prévenir le stress prolongé.

Enfin, le dialogue social joue un rôle clé. Impliquer les syndicats dans l'élaboration des dispositifs de prévention des risques psychosociaux contribue à instaurer un climat de confiance entre les agents et la direction. Cette collaboration favorise une gestion plus apaisée des conflits et des transformations organisationnelles.

Des collectivités, comme la Ville de Nantes avec son programme « Bien-être au Travail », montrent l'impact positif de ces démarches : une baisse de 15 % de l'absentéisme a été constatée en deux ans.

Un investissement stratégique et humain

Les Au-delà d'un impératif éthique, prendre en compte la santé mentale est une stratégie gagnante. En réduisant l'absentéisme et en augmentant la motivation des agents, les employeurs publics améliorent la continuité et la qualité du service rendu aux citoyens. Moins d'absences, c'est aussi moins de coûts liés aux remplacements et un climat social apaisé.
La santé mentale des agents publics est un levier de performance trop souvent sous-estimé. Agir dès aujourd'hui, c'est préparer un avenir où la fonction publique pourra relever les défis d'une société exigeante, tout en garantissant des conditions de travail humaines et épanouissantes.
La santé mentale des agents publics constitue un enjeu majeur pour l'avenir du service public. En plaçant cette question au cœur des priorités, les collectivités peuvent non seulement améliorer le bien-être de leurs agents, mais aussi renforcer l'efficacité et l'attractivité de l'administration. Investir dans des actions concrètes et durables, c'est œuvrer pour des services publics modernes, performants et adaptés aux besoins des citoyens. Il s'agit d'une responsabilité partagée et d'un levier essentiel pour bâtir une administration plus humaine et résiliente.