

Pascal Beaubat
« Promouvoir
l'engagement
des agents »



Olivier Dussopt
« La qualité de vie
au travail, un enjeu
essentiel »



Florence Foullon
« Mieux cibler
les campagnes
de prévention »



acteurs publics

#Hors-série Juillet-août 2018

www.acteurspublics.com

Qu'est-ce qui motive
l'engagement
des agents publics ?



EXCLUSIF
EXTRAIT DU BAROMÈTRE SANTÉ ET PRÉVENTION
Intériale / CSA 2018



VINCENT BAILLAIS



À l'heure de la transformation de l'action publique, l'amélioration de la qualité de vie au travail est un enjeu majeur pour les agents et les services et, au final, pour nos concitoyens, car elle contribue fortement à la qualité et à l'efficacité du service public rendu.

Le secteur hospitalier en est un exemple flagrant : la qualité des soins aux patients est liée à celle des conditions de vie au travail. C'est pourquoi la Haute Autorité de santé a introduit un cri-

tère sur la « promotion de la qualité de vie au travail » comme une des dimensions à prendre en compte dans le cadre de la certification des établissements de santé.

La question de la qualité de vie au travail, qui a été abordée dans le cadre du forum Action publique 2022*, doit être pleinement appréhendée par les employeurs publics dans toutes ses dimensions, dans le respect de la spécificité des missions des agents publics. Son développement passe par une démarche multiple, individuelle et collective, agissant sur l'ensemble des leviers de motivation des agents (sens de la mission, sentiment d'utilité, autonomie, reconnaissance, responsabilisation) prenant en compte les agents concernés par des conditions de travail particulières : astreintes des personnels de sécurité ou de soins, relations avec le public**.

Les employeurs publics conduisent des actions en la matière que nous devons encourager et accompagner. Ainsi en témoigne la réussite des appels à projets pilotés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en 2017 et 2018 au titre de l'innovation dans les ressources humaines ou de l'amélioration des conditions de travail. Les employeurs publics se sont emparés de ces fonds dotés chacun de 1 million d'euros afin de mettre en œuvre plus

de 150 projets sur tout le territoire. Au-delà de ces actions, les défis de demain portent aussi sur l'organisation du travail et le management au sein de la fonction publique. Le rôle du manager est crucial et les modalités de sa

formation comme de son recrutement doivent être revues à l'aune de ces défis. Les réflexions sur l'impact des nouvelles technologies entrent également dans le périmètre d'une démarche équilibrée de qua-

« La qualité de vie au travail des agents publics, enjeu de la qualité du service public »

lité de vie au travail. La généralisation des technologies numériques et l'arrivée de l'intelligence artificielle dans les administrations de l'État vont transformer le travail et son organisation. Elles requièrent le développement, dans les services, au plus près des agents, de nouvelles modalités de travail, de management, de temps et de lieu de travail, ainsi que de nouvelles formes de relations avec les usagers du service public.

Les réflexions menées dans le cadre du programme Action publique 2022, tant au sein de l'État qu'au niveau interfonctions publiques, contribueront à approfondir la concertation sur les réformes structurelles à conduire dans les différents champs de l'action publique et sur les moyens de les accompagner, pour améliorer la qualité de service et mieux en maîtriser les coûts.

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

* Consultation numérique conduite l'hiver dernier, au cours de laquelle les usagers du service public et les agents ont été invités à donner leur avis sur leurs attentes à l'égard du service public.

** Selon le rapport annuel 2016 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les salariés du secteur privé sont soumis à deux fois moins d'astreintes que les agents publics.

SYLVAIN CAMBON



Stratégie nationale de santé, plan de prévention, reste à charge zéro... Notre système de protection sociale semble entrer dans une nouvelle ère où le tout-curatif pourrait enfin marquer le pas face à la prévention.

Les organismes gestionnaires du régime complémentaire sont depuis longtemps convaincus de la nécessité d'agir en amont et de manière appropriée auprès des populations

qu'ils couvrent. Pour les mutuelles fondées par les agents de la fonction publique comme Intériale, cette préoccupation se traduit par des actions de prévention sans cesse renouvelées, conçues en adéquation avec les besoins et les attentes de nos adhérents : prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran ou au port de matériel, accompagnement psychologique pour les agents confrontés à des risques spécifiques, tels que la brutalité féroce des attentats...

Depuis plusieurs années, Intériale va plus loin en interrogeant ses adhérents. Par leur régularité, leur fréquence, la diversité des sujets abordés, nos baromètres annuels sont d'une formidable richesse.

Que nous disent les données collectées ? Que montrent-elles à voir du quotidien des agents, de leur santé ? De leur parcours de vie ? De la perception de leur travail et de leur rapport aux usagers ?

Elles apportent la preuve d'une conviction qui nous mobilise et nous guide en tant que fonctionnaires : l'engagement pour la mission de service public. Les agents interrogés expriment, en effet, une réelle satisfaction à exercer leur mission et un attachement sans faille aux valeurs du service public. L'enquête miroir, reflet de la population générale, montre que les usagers perçoivent cet engagement. Ils témoignent en effet d'une réelle qualité d'accueil et d'écoute de la part des agents de

la fonction publique, quel que soit le versant. Ces données interpellent aussi sur la capacité de l'institution à entendre et à accompagner les difficultés rencontrées par les agents : un certain nombre d'entre eux ressentent un

niveau de stress problématique, notamment lorsqu'ils sont en contact avec le public. Confrontés à ces difficultés, les agents se montrent plutôt discrets et sollicitent peu leur hiérarchie. Ils pré-

férent gérer seuls ou bien s'appuyer sur leur entourage. À cela s'ajoute un fort sentiment d'absence de reconnaissance sous des formes qui ont du sens pour les interrogés : la reconnaissance, l'utilité, le soutien et l'accompagnement en cas de difficulté.

Parce que ces ressentis peuvent, à long terme, nuire à l'épanouissement professionnel des agents et à la performance publique, parce que ces études doivent favoriser et nourrir la réflexion et la conception de réponses adaptées, Intériale s'engage en partageant les résultats de ses baromètres annuels. Notre engagement est l'expression de nos valeurs, celles de la mutualité : la solidarité, l'entraide, l'accès aux soins pour tous. C'est aussi l'affirmation de notre volonté d'agir pour le bien-être des agents, en lien étroit avec nos adhérents, les employeurs publics et en réfléchissant avec eux au sens que nous pouvons donner à un matériau aussi précieux que nos enquêtes.

En livrant ici les résultats des dernières éditions réalisées auprès d'agents de la fonction publique d'État, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale, nous souhaitons, forts de notre expertise, contribuer aux réflexions qui aideront à construire le management et la performance publics de demain.

Pascal Beubat, président du groupe Intériale

« Une preuve de l'engagement pour la mission de service public »



LUCKYBUSINESSSTOCK.ADOBE.COM

Les leviers de l'engagement au travail des agents publics

Se sentir utile, être soutenu par sa hiérarchie, équilibrer vie personnelle et vie professionnelle... Autant d'ingrédients pour se sentir bien au travail, mesurés par le baromètre CSA réalisé pour le groupe Intérieure auprès d'agents des ministères de l'Intérieur et de la Justice et de la fonction publique hospitalière.

Se sentir utile avant tout

L'exercice d'une mission de service public reste un choix guidé par le partage de valeurs fortes et une volonté de se mettre avant tout au service des autres. Les résultats du baromètre de l'institut CSA pour le groupe Intérieure portant sur 7 360 actifs (ministère de l'Intérieur, ministère de la Justice, fonction publique hospitalière) livrent un éclairage inédit

sur le niveau de satisfaction globale de ces agents très engagés à l'égard de leur travail.

Tout d'abord, les réponses recueillies auprès de 1 281 personnels actifs du ministère de la Justice semblent faire la course en tête. Ils sont globalement 82 % à affirmer être satisfaits de leur emploi et l'engouement d'exercer une mission de service public est unanimement partagé

Mise en évidence des forces et faiblesses du travail

					
Le fait de vous sentir utile	●	●	●	●	●
L'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie personnelle	●	○	●	○	●
L'ambiance dans votre équipe de travail	○	●	●	●	●
La reconnaissance de votre travail par votre encadrement	●	●	●	●	●
Votre rémunération	○	○	○	○	○
Les conditions de sécurité pour exercer vos missions	○	-	-	○	○
Le fait d'exercer une mission de service public	○	○	○	○	○
La possibilité de respecter vos objectifs ou les délais	●	○	●	●	●
La possibilité de prendre des décisions par vous-même	●	●	●	●	●
La reconnaissance de votre travail par le grand public	○	○	○	X	○

par 92 % des agents qui se sont exprimés au sein de ce ministère. Une motivation sans faille qui s'accompagne d'une confiance évidente dans les missions qui leur sont confiées et le cadre dans lequel ils sont appelés à les exercer. Cela conduit 84 % des agents interrogés au ministère de la Justice à se sentir utiles avant tout.

Un sentiment largement partagé dans la fonction publique hospitalière, où 86 % des agents restent très attachés au sens de leur travail, mettant en avant leur goût d'exercer une mission de service public. C'est du côté du ministère de l'Intérieur que le score de satisfaction affiché est le plus faible, tombant à 74 % de satisfaction globale. Seuls 73 % des agents se sentent utiles et l'exercice d'une mission de service public satisfait 84 % de ceux qui se sont exprimés. Au regard de ces résultats, c'est dans la fonction publique territoriale que la satisfaction

globale à l'égard du travail se rapproche le plus de la population générale. Affichant un score de satisfaction globale l'ordre de 79 %, les agents en préfecture témoignent de leur bien-être dans l'exercice de leur fonction comme de leurs missions.

Une tendance que CSA explique. Ce qui compte est bien le sentiment de se sentir utile et la plupart des personnes interrogées l'expriment clairement aujourd'hui. Un fort sentiment d'utilité ressenti dans l'ensemble de la fonction publique qui se traduit par l'expression d'une satisfaction globale vis-à-vis du travail. Seul bémol, le léger fléchissement enregistré dans la fonction publique hospitalière, où les agents paraissent un peu découragés, même si les scores restent très bons à l'égard de la satisfaction globale dans l'exercice du travail.

- **Atout du travail :** item important pour le répondant et sur lequel il est satisfait
- **Élément secondaire :** item peu important pour le répondant et sur lequel il est satisfait
- **Levier prioritaire d'action :** item important pour le répondant et sur lequel il est insatisfait
- **Élément à surveiller :** item peu important pour le répondant et sur lequel il est insatisfait

Les leviers pour améliorer le bien-être au travail

...

Bien vivre sa mission au quotidien

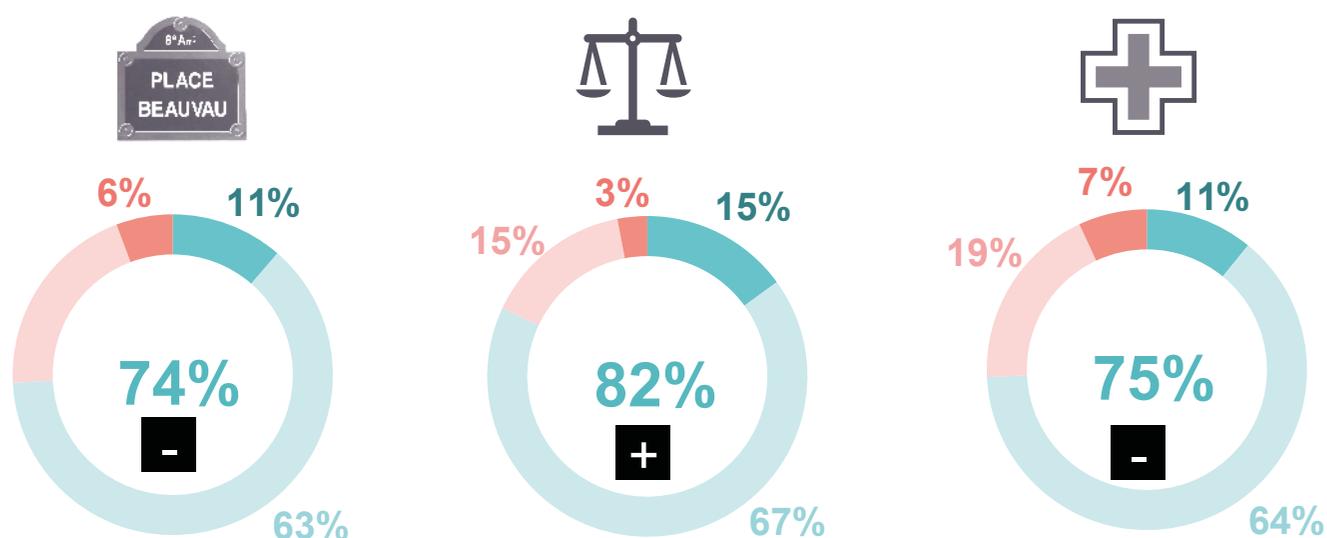
Qu'il s'agisse de l'accueil du public, de l'instruction de dossiers, de mener une enquête de police judiciaire, de contrôle sur la voie publique ou bien encore au bloc opératoire : tous les agents expriment leur forte volonté de faire d'abord équipe. Une façon de travailler autour de laquelle le dernier baromètre révèle quelques inquiétudes. Alors que l'ambiance au sein de l'équipe de travail semble très importante dans tous les pans de la fonction publique, CSA note un léger décalage au ministère de l'Intérieur. L'ambiance au sein des équipes, soulignée par 79 % des répondants, y reste globalement satisfaisante, mais semble moins importante dans l'expression de la satisfaction globale.

En revanche, au ministère de la Justice, dans la fonction publique hospitalière ou encore dans la fonction publique territoriale, les agents lui accordent clairement de l'intérêt. L'enjeu du collectif de travail compte particulièrement pour 72 % des personnes interrogées dans la fonction publique territoriale,

où elle semble paradoxalement moins satisfaisante. Un net décalage entre les attentes et le ressenti exprimé par les agents sur cet esprit d'équipe qui mériterait, selon CSA, d'être amélioré puisque l'ambiance au sein des équipes ne convient manifestement pas aux agents qui se sont exprimés. Même constat du côté du ministère de l'Intérieur, où l'ambiance dans le travail est carrément considérée comme secondaire, même si la satisfaction sur le travail en équipe compte. Les agents sont satisfaits, mais cela leur paraît moins important et contribue donc moins à leur satisfaction globale vis-à-vis du travail.

Changement de décor au ministère de la Justice, comme dans la fonction publique hospitalière, sur le sens du travail bien fait, de la mission accomplie, qui dépend avant tout de l'ambiance au sein d'une équipe. Un besoin de cohésion lié au respect des objectifs et des délais pour 74 % des agents du ministère de la Justice, mais aussi une question de sécurité, comme le soulignent 46 % des personnels interrogés au ministère de l'Intérieur. Le sens de la mission accomplie

Satisfaction globale à l'égard de son travail



passé aussi par la reconnaissance du travail effectué auprès du grand public. Seuls 55 % des actifs interrogés représentatifs de la population française de 18 ans en sont satisfaits. Un score qui tombe à 40 % au ministère de l'Intérieur. Sur ce point, les agents expriment, à travers ce baromètre, le besoin de mieux connaître le niveau de satisfaction des usagers, notamment lorsque celui-ci est positif. À la lecture de ces témoignages, force est de constater que les retours d'information et débriefings internes ne portent que très rarement sur des informations positives, qui pourraient aussi renforcer plus régulièrement la qualité des relations entre collègues et la cohésion des équipes sur le terrain.

Le bien-être: une question de confiance

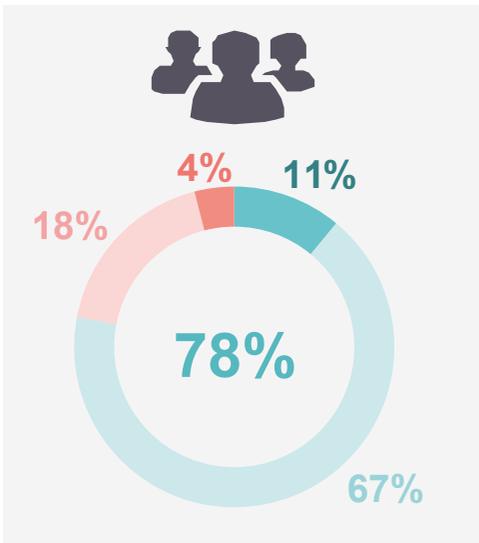
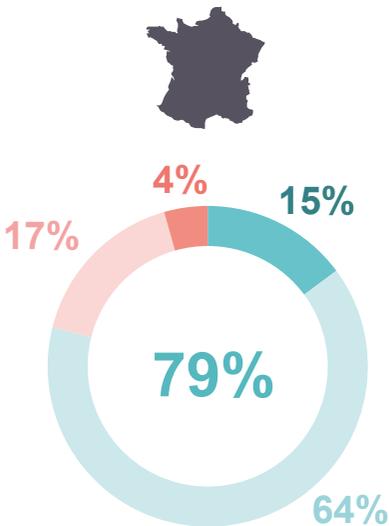
Les principaux résultats de ce baromètre montrent clairement que la sérénité dans le travail serait avant tout une question de confiance. Dans tous les pans de la fonction publique, les personnels interrogés placent au premier rang la possibilité de prendre des décisions. Une autonomie particulièrement appréciée par



WITTSIPA

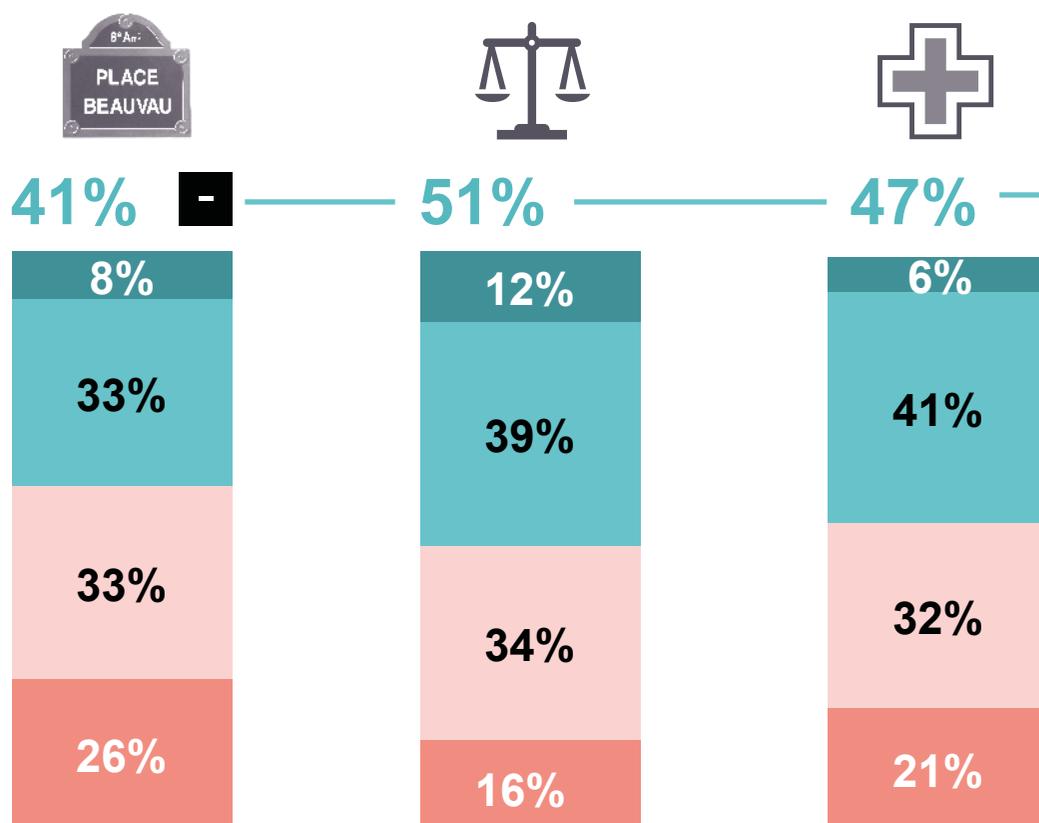
78 % des personnels au sein du ministère de la Justice. Un score qui s'accompagne aussi des forces et faiblesses ressenties à l'égard de l'encadrement. CSA explique que la reconnaissance contribue énormément à la satisfaction globale, mais les réponses montrent clairement que ce n'est pas toujours le cas sur le terrain.

Un malaise qui s'exprime dans l'ensemble des pans de la fonction publique, voire



- Très insatisfaisant
- Plutôt insatisfaisant
- Plutôt satisfaisant
- Très satisfaisant

Soutien de la hiérarchie lors de situations difficiles



Les leviers pour améliorer le bien-être au travail

...

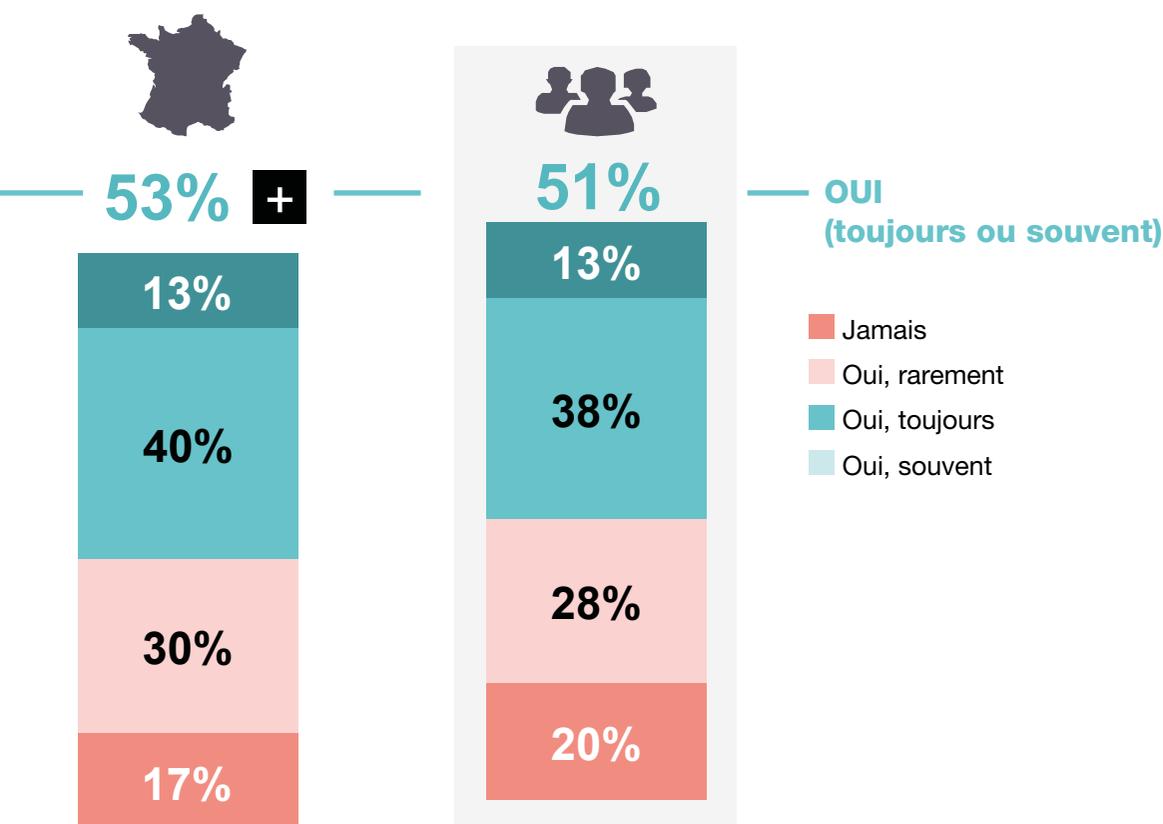
au-delà. Seul un Français sur deux confirme être soutenu par sa hiérarchie. La moitié dénonce clairement le manque, voire l'absence de soutien hiérarchique face aux difficultés. Pour l'heure, ce déficit semble plus marqué au sein du ministère de l'Intérieur, où les agents ne sont que 49 % à se sentir épaulés dans les moments difficiles. Le personnel se sent même délaissé et ce décrochage par rapport au score enregistré au niveau de l'ensemble de la population française en témoigne. CSA insiste sur ce résultat particulièrement significatif. Un score qui grimpe à 56 % dans la fonction publique hospitalière, à 61 % au ministère de la Justice et à 58 % de satisfaction sur la reconnaissance du travail par l'encadrement au sein de la fonction publique territoriale.

Harmonie entre vie professionnelle et personnelle

Ce baromètre livre aussi quelques précieux enseignements pour réussir cet essentiel équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Globalement, 69 %

des agents du ministère de l'Intérieur, 78 % dans la territoriale, 76 % dans l'hospitalière et 77 % au ministère de la Justice affirment y parvenir. Un équilibre pourtant fragile, puisque 52 % des adhérents du ministère de l'Intérieur estiment que leur moral a été impacté de façon négative au cours des douze derniers mois, tout comme leur santé physique, à hauteur de 36 %, avec des conséquences dans la vie familiale et amoureuse exprimées dans 31 % des réponses.

Globalement, 61 % des agents du ministère de l'Intérieur témoignent de l'effet négatif de leur travail sur leur moral ou leur vie en général. On peut quand même en déduire que 39 % se sentent moins impactés, néanmoins, ce constat reste tout à fait préoccupant, selon CSA. Résultat : cet équilibre entre vie professionnelle et personnelle fait l'objet de plus d'attention au ministère de l'Intérieur. Les personnels y attachent plus de prix et dénoncent aussi plus volontiers ces difficultés. Une tendance qui s'exprime



aussi clairement dans la fonction publique hospitalière, où cela compte dans la satisfaction globale vis-à-vis du travail, même si cet équilibre reste néanmoins satisfaisant, estime CSA.

Pour amortir ces difficultés, les personnels dévoilent quelques solutions privilégiées afin de faire face aux situations de stress au travail. Tous font d'abord le choix de se tourner vers des amis ou de la famille, pour décompresser. Dans la fonction publique hospitalière et au ministère de la Justice, le second réflexe consiste à se tourner vers son entourage professionnel, alors qu'au ministère de l'Intérieur, les personnels optent d'abord pour une activité physique pour se détendre. Le sport est en effet l'un des moyens privilégiés pour se préserver et prendre du recul avant de lever le

piéd lorsque cela devient indispensable. Des difficultés que les personnels ne sont pas prêts à contourner. S'engager dans une reconversion ou modifier la façon d'exercer son métier reste un choix qui ne dépasse pas 15 % tous ministères confondus.

En revanche, un quart des personnels affirme ne pas souhaiter lutter contre le stress ce qui peut, à court terme devenir une préoccupation majeure. Parler de ses difficultés, y compris passagères, devient un gage de bien-être et d'équilibre et ce baromètre démontre clairement qu'il vaut mieux ne pas faire la sourde oreille. S'écouter, parler de ses difficultés, échanger avec les autres se révèle un ingrédient indispensable du bien-être au travail, au quotidien.

Récompenser le goût de l'effort

La moitié des personnels interrogés ne se disent pas satisfaits de leur rémunération, ce qui est un sentiment relativement courant. Un sentiment partagé y compris au sein du ministère de la Justice, où les rémunérations sont réputées plus avantageuses. Néanmoins, ce baromètre dévoile aussi que la rémunération, qui reste importante, ne serait pas la motivation essentielle des agents dans la fonction publique, qui se disent d'abord attachés aux valeurs du service public et aux missions d'intérêt général qui en sont la principale caractéristique. Ce baromètre pointe tout de même du doigt la catégorie de personnels où les niveaux de rémunérations ne sont pas considérés à la hauteur des services attendus et rendus. Sans surprise, dans la fonction publique hospitalière, ce sont les infirmières qui expriment ce manque de reconnaissance. Elles ne sont que 36 % à être satisfaites de leur salaire, selon ce baromètre.

Baromètre réalisé par CSA pour Intériale du 26 février au 22 mars 2018 auprès de 7 360 personnes, par questionnaire en ligne (5 023 actifs du ministère de l'Intérieur, 1 281 actifs du ministère de la Justice, 444 actifs de la fonction publique territoriale, adhérents de So'Lyon mutuelle et 612 actifs interrogés représentatifs de la population française de 18 ans et plus).



« Retrouver du bien-être au travail passe par le dialogue »

Le professeur Gérard Lasfargues est directeur général délégué de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)

Le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles coordonné par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) a recensé plus de 32 000 pathologies psychiques en lien avec le travail entre 2001 et 2016, dont les deux tiers concernaient des femmes, l'âge moyen de la population étant de 45 ans. Dans 36 % des cas, il s'agissait de dépressions, de troubles dépressifs, d'anxiété. Près de 16 % présentaient des troubles post-traumatiques ou en réaction à des stress et 6 % étaient considérés en situation de *burn-out*. Ces données échangées lors du congrès national de médecine et santé au travail, qui a eu lieu à la mi-juin, mettent en lumière les principaux secteurs concernés.

La palme revient à l'administration publique, la défense, suivie du commerce de détail. Mais les maladies professionnelles sont aussi au cœur des problèmes dans les secteurs de l'enseignement et de la santé. Cette grande base de données nationale du réseau de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles pointe du doigt quelques facteurs de risques,

parmi lesquels les changements organisationnels, certains modèles de management et la qualité de la relation au travail. Les agents du secteur public comme les salariés des entreprises subissent le même sort face au climat délétère et au harcèlement moral, accentués par certaines formes d'organisation du travail.

Dans le secteur public, certains outils de management ne sont pas vraiment pensés au service de l'activité de travail réel ni même de la santé au travail. Dans la droite ligne de l'efficacité recherchée dans le secteur privé, les logiques de performance encouragent le durcissement des cadres prescriptifs. Le *reporting* et la multiplication des indicateurs, le remplissage de tableaux de bord ne sont pas connectés à la réalité du travail. Il s'agit de répondre à la logique des gestionnaires, en dehors d'une recherche d'efficacité opérationnelle. Le sentiment de la tâche accomplie, du travail bien fait et de la reconnaissance qui l'accompagne semble trop souvent hors de portée. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise organisation du travail, mais les formes actuelles de management qui y sont associées, tels le *lean management*, le travail en mode projet ou encore le *new public management*, sont parfois déconnectées de la réalité et isolent les

hommes et les femmes dans la fonction. Le manager ne tient plus son vrai rôle et devient une simple courroie de transmission entre la hiérarchie et les salariés. La perte ou l'excès de liberté, d'autonomie réduisent la quote-part de travail intelligent à réaliser de façon collective. Face à cette situation, certains vont adopter une stratégie de contournement, d'évitement ou bien parfois même choisir l'affrontement. L'ensemble de la chaîne hiérarchique peut aujourd'hui être confronté à ce problème. Dans le secteur public, il est important de chercher à comprendre les difficultés des managers, des cadres supérieurs, des dirigeants. Retrouver du bien-être au travail passe iné-

vitement par le dialogue pour mettre en débat le travail et ses difficultés. Le manager n'est pas ici un élément à part, mais il peut être alors un levier de prévention et de santé au travail. Les sciences de gestion apportent de nouveaux éléments pour mieux comprendre ces situations. Quels sont les rapports entre les acteurs ? Quelles conséquences réelles pour les agents, y compris sur leur santé ? Redonner du pouvoir à agir et sauvegarder des espaces de discussions même informels paraît indispensable pour reconstruire les collectifs qui manquent tant aujourd'hui et restent l'une des clés du bien-être au travail. ■

« Prioriser et cibler certaines campagnes de prévention »



Florence Foullon est médecin coordonnatrice nationale de la médecine de prévention du ministère de l'Intérieur

Au travers des 650 000 visites médicales de prévention que nous avons effectuées ces dix der-

nières années, pour les agents du ministère de l'Intérieur, nous avons une photographie assez précise de leur état de santé physique et psychique, de son évolution d'une année sur l'autre et sur le moyen terme. Notre photographie est très détaillée, car les visites sont approfondies en tenant compte de l'ensemble des risques professionnels recensés par rapport aux différents postes occupés par ces agents. Néanmoins, le baromètre est pour nous une initiative extrêmement intéressante, car sur certains points, il corrobore nos constats et sur d'autres non.

Dans les deux cas, nous en tirons des conséquences : poursuivre ou accentuer notre attention sur les premiers, élargir notre champ de vigilance dans la seconde hypothèse. Cela permet ainsi de pointer du doigt des données pour rebondir en termes de prévention. Certaines données objectives détonnent parfois par rapport à des constatations réalisées à l'occasion d'une enquête interne ou de rapports d'activité que nous menons, ce qui renforce l'intérêt de ce travail. Nous profitons de cet état des lieux plus général réalisé par CSA pour le groupe Intériale, tout en conservant un

esprit critique. Par exemple, les données sur l'alcool et l'usage de stupéfiants sont pour nous particulièrement sensibles et le travail de notre comité de pilotage permet de corriger certaines d'entre elles ou de poser des appréciations sur certains résultats. Cette vision globale sur l'ensemble des adhérents permet de faire ressortir le ressenti et les difficultés chez les policiers, mais aussi les agents de préfecture. Cette restitution peut également nous aider à prioriser certaines campagnes de prévention ou à mieux les cibler.

Ce baromètre est pour nous un outil d'écoute supplémentaire des agents. Nous sommes évidemment très attentifs aux attentes qui s'expriment à l'occasion de cette enquête. Comment la prévention est-elle perçue ? Quelles sont les attentes en termes de conseils et d'information ? Comment mieux les accompagner sur le terrain ? En tant que préventeur, je souhaite à l'avenir que l'on maintienne nos efforts pour la détection précoce des pathologies physiques et psychiques au travail et que l'on se penche plus concrètement sur les troubles musculo-squelettiques, troubles qui pourraient se multiplier sans la prévention. Nous nous attendons à une explosion dans ce

domaine. Je pense particulièrement au milieu police, où les agents ont porté pendant des mois des gilets pare-balles et des équipements extrêmement lourds, à la suite des attentats. Je pense aussi aux pathologies cardio-vasculaires liées aux situations de stress et de traumatisme vécues, pour lesquelles nous devons travailler encore plus les messages de prévention et le dépistage. Cela ne concerne pas uniquement l'univers de la police. Globalement, la fatigue physique doit être mieux écoutée et prise en compte. Il ne faut pas désolidariser le corps et la tête !

J'insiste enfin sur les troubles de l'audition : entre les policiers qui font du tir, les motocyclistes autoroutiers qui sont de façon quasi permanente avec un casque et une radio sur les oreilles, et les standardistes, je pense que nous devons désormais nous mobiliser sur la prévention des troubles de l'audition, rappeler les bonnes pratiques en termes d'équipement de protection, tout en précisant que les dommages peuvent aussi être liés à un usage intensif du téléphone portable. ■

acteurspublics
www.acteurspublics.com

7 rue Auguste Gervais
92445 Issy-les-Moulineaux cedex
Tél. : 01 46 29 29 29

Directeur de la rédaction

Bruno Botella

bbotella@acteurspublics.com
01 46 29 29 20

Dossier coordonné par

Laurence Mauduit (Santé)

lmauduit@acteurspublics.com
01 46 29 29 26

Acteurs publics est édité par la Société d'édition publique (SEP)
SAS au capital de 200.000 €
7 rue Auguste Gervais
92445 Issy-les-Moulineaux Cedex
Directeur de la publication :
Pierre-Marie Vidal
01 46 29 29 01
pmvidal@acteurspublics.com
Actionnaire : CFSS
CPPAP 0221 T 84324
ISSN 1765-2022



Membre de OJD –
Diffusion contrôlée

Dépôt légal à parution
Imprimé en France par l'Imprimerie de l'Ouest Parisien
cité de Phaslbouurg - 75011 Paris

Toute reproduction, même partielle, est interdite sans autorisation expresse du directeur de la publication.

La déclaration par reprographie papier ou digitale doit être faite auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC)
20 rue des Grands Augustins 75006 Paris
Tél : 01 44 07 47 70
Fax : 01 46 34 67 19
Membre adhérent de la et de

INTÉRIALE

**LE PARTENAIRE
SANTÉ ET
PRÉVOYANCE
DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

**Intériale protège chaque jour plus de 650 000 agents
de la fonction publique et leur famille.**