

Santé mentale dans la Fonction Publique : pourquoi les employeurs publics doivent-ils agir maintenant pour améliorer le bien-être des agents ?

Depuis quelques années, la question de la santé mentale des agents publics s'impose comme un enjeu de plus en plus préoccupant pour les employeurs locaux. Pourtant, une évolution rapide de ce sujet est cruciale pour le bien-être des agents et la qualité du service public offert à nos concitoyens. A l'heure où le Premier ministre Michel Barnier a acté la santé mentale comme grande cause nationale 2025, cet article met en lumière les raisons impératives qui devraient encourager les employeurs publics à accorder une attention toute particulière à la santé mentale de leurs fonctionnaires.

Enjeux de la prise en compte de la santé mentale

La santé mentale fait référence à un état de bien-être psychologique et émotionnel qui permet à un individu de faire face aux défis de la vie quotidienne, de travailler de manière productive, et de contribuer à la communauté. Dans un contexte professionnel, la santé mentale inclut la capacité à gérer le stress, à maintenir de bonnes relations avec les collègues, et à conserver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La santé mentale est au cœur de la qualité de vie au travail. Or, dans la fonction publique locale, les agents sont souvent confrontés à des situations stressantes et à des exigences professionnelles élevées. Les conséquences d'un manque de considération de la santé mentale des agents se traduisent par des absences prolongées, des problèmes de motivation, et une baisse de la qualité des services publics.

Par exemple une étude (menée en 2023 par l'Observatoire de la Santé au Travail sur l'impact des risques psychosociaux dans les collectivités territoriales), a montré que les collectivités ayant un taux élevé de troubles psychosociaux constatent une dégradation notable de la qualité des services, avec des retards accrus et une moindre satisfaction des usagers. Les études menées par des organisations spécialisées dans le domaine de la santé au travail, telles que l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), montrent qu'environ 20 % des agents de la fonction publique déclarent avoir souffert de troubles psychologiques liés à leur environnement professionnel au cours des deux dernières années.

La pression exercée par la charge de travail, les restructurations administratives, ainsi que les attentes croissantes des usagers sont autant de facteurs contribuant à l'émergence de problèmes de santé mentale. Ignorer ces réalités conduit inévitablement à une augmentation des risques psychosociaux (RPS) et à un coût humain et financier pour les collectivités.



Un levier de performance pour les collectivités territoriales

Investir dans la santé mentale ne se limite pas à prévenir les risques de dégradation de l'état de santé des agents. C'est aussi et surtout un véritable levier de performance pour les employeurs publics. Les collectivités qui s'engagent activement à prendre en compte la santé mentale de leurs agents constatent des améliorations significatives en termes de climat social, de motivation et de productivité. Les agents qui se sentent écoutés et accompagnés à travers des dispositifs de prévention et de soutien psychologique sont plus enclins à s'investir pleinement dans leurs missions. Par exemple, le programme d'accompagnement psychologique 'Bien-être au Travail' mis en place par la Ville de Nantes a montré des résultats positifs, avec une baisse de 15 % de l'absentéisme sur une période de deux ans.

En considérant ces aspects, la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement psychologique des fonctionnaires peuvent également réduire les absences liées aux arrêts maladie de longue durée. Moins d'arrêts maladie signifie une continuité accrue du service public et une meilleure qualité des prestations. Cela entraîne également une réduction des coûts supplémentaires liés au remplacement des personnels absents.

Quelles actions concrètes entreprendre ?

Pour prendre en compte les problématiques de santé mentale des agents, plusieurs actions concrètes peuvent être mises en place par les employeurs locaux :

-Formation des cadres : les managers de proximité doivent être formés à la détection des signaux faibles et à la gestion des équipes en présence de facteurs de stress.

-Mise en place de cellules d'écoute : offrir des dispositifs d'écoute accessibles aux agents, en lien avec des psychologues du travail, permet de créer un espace sécurisant d'où peuvent émerger des solutions adaptées.

-Promotion de la qualité de vie au travail (QVT) : la mise en place d'initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la flexibilité horaire, et des aménagements raisonnables sont des leviers efficaces pour éviter le stress chronique.

-Concertation et dialogue social : les organisations syndicales doivent être impliquées dans la réflexion sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux afin d'établir un climat de confiance au sein de la collectivité. Par exemple, la participation des syndicats à la mise en place de cellules de médiation a permis de réduire significativement les conflits interpersonnels et de renforcer la communication entre les agents et la direction.

Une approche Gagnant-Gagnant

Prendre en compte la santé mentale est non seulement un devoir éthique envers les agents, mais aussi une démarche avantageuse pour les employeurs publics. La qualité de vie des agents se répercute directement sur la qualité des services rendus aux citoyens. Il ne s'agit pas d'une dépense supplémentaire, mais bien d'un investissement à long terme, avec des retours clairs : baisse de l'absentéisme, amélioration des performances collectives et attractivité accrue de la fonction publique locale.

La santé mentale est un enjeu majeur pour le futur des collectivités et pour l'amélioration du service public. En agissant aujourd'hui, les employeurs préparent un avenir où la fonction publique pourra répondre de manière encore plus efficace et humaine aux besoins des citoyens.

