

Santé au travail dans la fonction publique : un nouveau cadre stratégique 2026

La santé au travail s'impose désormais comme un levier central du pilotage des ressources humaines, notamment dans la territoriale. Hausse des arrêts maladie, progression des risques psychosociaux, usure professionnelle accrue, tensions de recrutement... autant d'éléments qui ont profondément transformé les priorités des employeurs publics. Dans ce contexte, la DGAFP a engagé des travaux en vue d'élaborer un nouveau plan santé au travail, dont la finalisation est attendue à l'été 2026.

Ce futur plan prendra la suite du plan santé au travail 2022-2025, dont le bilan (présenté en juin 2025) a été jugé insuffisant. L'objectif affiché est de dépasser une approche jugée trop large et peu opérationnelle, afin de proposer un cadre plus lisible, centré sur des priorités clairement identifiées et reposant sur un engagement renforcé des employeurs publics, notamment les collectivités territoriales.

Un bilan 2022-2025 avec des limites structurelles

Dans de nombreuses collectivités, la mise en œuvre du plan 2022-2025 s'est heurtée à des difficultés concrètes. Le pilotage du document unique d'évaluation des risques professionnels demeure insuffisamment structuré, faute de moyens, de temps et de compétences dédiées. Par ailleurs, la pénurie persistante de médecins de prévention complique le suivi médical des agents et fragilise les démarches de prévention en amont.

À ces contraintes s'ajoute une faiblesse récurrente des outils de suivi. L'absence d'indicateurs robustes limite la capacité des employeurs à évaluer l'efficacité des actions engagées et à ajuster leur stratégie en matière de santé au travail.

Le plan 2022-2025 visait pourtant à structurer une politique de prévention ambitieuse et partagée entre les trois versants de la fonction publique. Il s'articulait autour de plusieurs axes : prévention des risques professionnels, amélioration du suivi médical, développement d'une culture commune de prévention et renforcement de la coordination entre les acteurs. Néanmoins, le bilan dressé met en évidence une mise en œuvre hétérogène et des résultats en deçà des objectifs initiaux, particulièrement dans la fonction publique territoriale.

Il révèle également une difficulté persistante à intégrer pleinement les obligations réglementaires dans une logique de pilotage RH. Le document unique d'évaluation des risques professionnels reste encore trop souvent perçu comme une formalité administrative, alors qu'il devrait constituer un outil structurant d'analyse, de priorisation et de décision en matière de santé et de sécurité au travail.

Un futur plan recentré sur des priorités opérationnelles

Les orientations du futur plan santé au travail s'inscrivent directement en réponse aux insuffisances constatées. Attendu pour l'été 2026, ce nouveau cadre devrait être volontairement plus resserré, tant dans ses objectifs que dans le nombre de risques ciblés.

L'accent serait mis sur des actions concrètes de prévention, concentrées sur des priorités identifiées comme majeures : troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, usure professionnelle et maintien en emploi des agents.

Ce recentrage s'accompagnerait d'un renforcement explicite de la responsabilité des employeurs publics. La DGAFP entend ainsi affirmer le rôle stratégique des directions générales et des directions des ressources humaines en matière de santé au travail. Il ne s'agirait plus uniquement de répondre à des obligations réglementaires, mais d'intégrer pleinement la prévention dans le pilotage global des organisations, en lien étroit avec le management, le dialogue social et les politiques de qualité de vie au travail.

Des exigences accrues pour les collectivités territoriales

Pour les collectivités territoriales, ce nouveau plan pourrait se traduire par un renforcement des attentes en matière de structuration des politiques locales de prévention. Cela implique notamment la mise en place d'un pilotage fondé sur des indicateurs partagés, une coopération accrue avec les services de médecine préventive et les acteurs spécialisés, ainsi qu'une montée en compétence des pratiques managériales.

Le futur dispositif pourrait également jouer un rôle d'accompagnement, à travers la diffusion de référentiels opérationnels et de bonnes pratiques adaptées aux réalités du terrain et aux contraintes spécifiques du secteur territorial.

Une inflexion attendue des politiques de prévention

L'élaboration de ce nouveau plan à l'horizon de l'été 2026 constitue une étape importante dans l'évolution des politiques de santé au travail au sein de la fonction publique. Le bilan jugé insuffisant du plan 2022-2025 conduit aujourd'hui à une réorientation assumée, fondée sur des actions plus ciblées, plus lisibles et véritablement opérationnelles, avec l'ambition de mieux intégrer la prévention dans les stratégies globales de gestion des ressources humaines.