

- Parallèlement, **les points de fragilité qui ressortaient lors des vagues précédentes sont toujours les mêmes**. Qu'il s'agisse des relations avec la hiérarchie, de la charge de travail et encore plus du niveau de rémunération, le niveau de satisfaction déclaré reste sensiblement inférieur à l'importance accordée (ainsi, seulement 58% se disent satisfaits de leur rémunération, quand il s'agit d'un aspect important pour 90% d'entre eux).
- Si l'on se concentre plus précisément sur **l'envie de continuer à exercer dans le service public, on peut constater que les fonctionnaires demeurent divisés sur la question**, et même un peu plus que par le passé. On observe conjointement une légère augmentation à la fois des fonctionnaires dont l'envie s'est renforcée au cours des trois dernières années (28%, +2 points par rapport à 2021) mais aussi de ceux pour lesquels elle s'est affaiblie (33%, +3 points par rapport à 2021). L'envie de continuer à y exercer est également différente selon les catégories et les versants : si elle s'est un peu plus renforcée parmi les agents de la fonction publique territoriale (33%, contre 28% en moyenne parmi l'ensemble des agents), elle s'est au contraire un peu plus affaiblie chez les agents de la fonction publique hospitalière et de catégorie A (respectivement 38% et 39%, contre 33% en moyenne).

Une demande importante de prise en charge par les employeurs des enjeux de la santé et du bien-être au travail, dont la prise en compte reste perfectible

- Après une hausse importante du sentiment d'une bonne prise en compte des enjeux de santé et de bien-être au travail par l'employeur pendant la crise sanitaire, **on constate cette année une baisse de 3 points de ce sentiment (53%)**, qui reste tout de même nettement supérieur au niveau enregistré en 2018 (43%). En revanche, ils sont désormais plus de la moitié (52%) à déclarer être satisfaits de la fréquence des visites de la médecine du travail (+5 points par rapport à 2021). Les agents de catégorie A (55%) témoignent d'une satisfaction plus importante sur ce point.
- **Le rôle des employeurs publics concernant la prévention en matière de santé est mis en avant par une grande majorité de fonctionnaires**, 89% d'entre eux estimant que l'employeur devrait au moins en partie prendre en charge financièrement cet aspect. Ils sont une proportion légèrement moins importante, mais également très majoritaire, à **penser que cette prise en charge devrait concerner l'accompagnement social (82%)**. Dans le même ordre d'idée, la responsabilité de l'employeur est aussi pointée par les fonctionnaires à propos des phénomènes de « burn-out » et de « bore-out ». Si la presque totalité d'entre eux jugent toujours que le « burn-out » devrait être reconnu comme une maladie professionnelle (90%, +3 points par rapport à 2021), on observe une hausse substantielle de

la proportion des fonctionnaires estimant que cette reconnaissance devrait s'appliquer au bore-out (59%, +6 points par rapport à 2021).

En revanche, **les initiatives sur la santé au travail sont encore peu identifiées**, les fonctionnaires étant une minorité à déclarer que leur employeur a déjà organisé différents types de démarches en ce sens. Les initiatives mises en place concernent avant tout l'aménagement de l'espace de travail (41% des fonctionnaires déclarent que leur employeur a installé des espaces de repos ou de détente), plus que l'organisation d'évènements thématiques ponctuels comme des réunions internes sur la santé au travail (35%), des conférences ou ateliers (34%) et l'organisation d'activités physiques et sportives (32%).

Avec le retour plus marqué au présentiel, les difficultés au travail ressenties par les fonctionnaires au quotidien ont augmenté

- **La sortie de la crise sanitaire et le retour plus important du travail en présentiel semblent avoir un impact sur les difficultés dont témoignent les fonctionnaires dans le cadre de leur activité professionnelle.** On constate en effet une **hausse de la plupart des contraintes vécues au travail**. Celles-ci concernent les douleurs physiques liées à la position au travail, 71% des fonctionnaires témoignant en ressentir (+2 points par rapport à 2021). Cette augmentation peut être associée à une hausse conjointe de plusieurs contraintes quotidiennes : rester longtemps debout (45% déclarent le subir régulièrement, +4 points par rapport à 2021), déplacer des charges lourdes (23%, +3 points) ou prendre le risque d'être blessé (20%, +5 points). Cette charge physique reste particulièrement ressentie par les agents de la fonction publique hospitalière. On observe également une hausse significative du sentiment d'ennui au travail, même s'il ne concerne encore qu'une minorité de fonctionnaires (36% déclarent s'ennuyer au moins de temps en temps, +7 points par rapport à 2021). Ce sentiment touche de manière plus importante les agents de catégorie A et de la fonction publique d'Etat. Parallèlement, les niveaux de fatigue et de stress semblent eux diminuer de manière très progressive (baisse respective de 2 et 5 points par rapport à 2018), tout en restant à des niveaux importants (82% déclarent se sentir fatigués et 70% se sentir stressés au moins de temps en temps).
- Au global, **une courte majorité de fonctionnaires considèrent tout de même que leur travail a une influence positive sur leur santé** (60%, +3 points par rapport à 2021), contre seulement 30% qui estiment qu'il a une influence négative. Néanmoins, le travail reste l'élément qui recueille le moins d'assentiment positif, en comparaison par exemple avec les relations avec les proches (81% d'influence positive) ou le lieu de vie (80%). Les fonctionnaires sont également plus de la moitié à

penser que le travail aura une influence plus importante sur leur santé dans le futur (54%), une proportion en hausse par rapport à 2021 (+7 points).

Une notoriété globale de la Protection sociale complémentaire en hausse, mais une moins bonne identification de différents dispositifs existants ou à venir

- **Le niveau de confiance des fonctionnaires envers la plupart des acteurs pour agir dans le bon sens en matière de protection sociale est en augmentation.** Les acteurs envers lesquels cette confiance est la plus haute sont la Sécurité Sociale (76% de confiance, +5 points par rapport à 2021) et les associations (72%, +6 points), devant les mutuelles de fonctionnaires (69%, -2 points) et les mutuelles généralistes (69%, +3 points).
- Plus de neuf fonctionnaires sur dix déclarent disposer d'une complémentaire santé (93%), prise auprès d'une mutuelle (de fonctionnaires pour 46% ou généraliste pour 27%). Par ailleurs, les principales situations pour lesquelles ils attendent de meilleures garanties en termes de protection sociale sont les arrêts de travail (67%) et les cas d'invalidité (65%).
- **Le niveau de connaissance des agents concernant la Protection sociale complémentaire (PSC) a enregistré une forte augmentation depuis 2021.** En effet, s'ils étaient seulement 31% à déclarer en avoir déjà entendu parler l'année dernière, ils sont désormais une courte majorité (51%) et un quart d'entre eux voient précisément ce dont il s'agit. Le niveau de notoriété de la PSC est néanmoins plus élevé chez certaines catégories : les agents de catégorie A (64%), de catégorie B (54%) et les agents de la fonction publique d'Etat (60%) en ont davantage entendu parler que la moyenne.
- **Les agents de la fonction publique d'Etat sont également plutôt bien informés quant à la nouvelle mesure sur le versement prenant en charge une partie du coût de leur complémentaire santé mise en place depuis début 2022** (83% en ont connaissance, et 61% déclarent en bénéficier actuellement). Ils sont par contre moins de la moitié (47%) à savoir qu'à partir de 2024, leur employeur public participera à hauteur de 50% minimum au financement de leur complémentaire santé. **Chez les agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, le niveau d'information relatif à la mise en place future de cette mesure est nettement moins élevé.** Ils ne sont respectivement que 34 et 23% à savoir qu'elle entrera en vigueur dans leur cas en 2026.
- Au sein de la fonction publique territoriale, l'autre mesure à venir impliquant la participation financière de l'employeur au **financement de la complémentaire prévoyance bénéficie elle aussi de peu d'écho à stade.** Les agents ne sont en effet que 28% à avoir connaissance du fait que leur employeur participera à ce financement à hauteur de 20% de son coût au minimum à partir de 2025.

On retrouve ce manque d'identification chez les agents de la **fonction publique hospitalière**, qui témoignent également d'une **connaissance perfectible du dispositif de soins gratuits** (31%) et du **dispositif d'action sociale hospitalière** (40%) auxquels ils ont accès.

- **Concernant le Plan Santé au Travail, les dispositifs qu'il contient sont moyennement connus**, le seul dépassant les 50% étant l'existence d'une charte sur la qualité de vie et les conditions de travail (53%). Ce niveau de notoriété est légèrement inférieur en ce qui concerne l'entretien de carrière pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle (48%), la semaine annuelle de la santé au travail dans la fonction publique (42%) et la création des « conseils médicaux » dans la fonction publique (42%). Les agents de catégorie A et de la fonction publique d'Etat sont les plus au courant de l'ensemble de ces dispositifs.
- Enfin, au-delà de la participation de l'employeur au financement de ces dispositifs, **une majorité d'agents de la fonction publique d'Etat seraient prêts à contribuer à un dispositif de solidarité afin d'aider les retraités de leur versant à financer leur complémentaire santé (58%)**, les plus à même d'accepter cette contribution étant les agents de catégorie A (63%). Au sein de ceux qui participeraient à ce dispositif de solidarité, le montant contributif le plus cité (39%) serait une participation à hauteur de 1 à 3 euros par mois.

*_**

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée d'éléments techniques tels que : la méthode d'enquête, les dates de réalisation, la taille de l'échantillon, le nom de l'institut – Harris Interactive – et le commanditaire.

À propos de Harris Interactive

Harris Interactive France est un acteur historique du marché des études.

Dirigé par ses fondateurs Nathalie Perrio-Combeaux et Patrick Van Bloeme, l'institut propose des approches innovantes, qualitatives et quantitatives, en France comme à l'international.

Animé par l'énergie de la passion, porté par l'innovation et convaincu que le marché est en pleine mutation, Harris Interactive accompagne ses clients face à leurs nouveaux challenges et repense avec eux le métier des études.

Depuis juillet 2014, Harris Interactive Europe (regroupant Harris Interactive France, Allemagne et UK) a rejoint ITWP permettant ainsi à ce groupe international d'étendre sa présence dans la filière études.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur www.harris-interactive.fr, [Facebook](#), [Twitter](#) et [LinkedIn](#).

Contact Harris Interactive en France :

Jean-Daniel Lévy - Directeur du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 - jdlevy@harrisinteractive.fr