

---

# BILAN DU FIACT 2020

Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) a été créé en 2018 puis renouvelé depuis.

Ce fonds, doté d'un un million cent mille euros, a pour objet d'accompagner les employeurs publics en cofinçant des projets, visant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Le bilan du FIACT 2019 a été réalisé sur la base d'une enquête conduite par la DGAFP (BOCTT<sup>1</sup>), en juin 2021 via l'application « Galileo ». 31 (57%)<sup>2</sup> lauréats ont répondu à cette enquête.

---

<sup>1</sup> BOCTT : Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail

<sup>2</sup> En 2019, 66% des lauréats avaient répondu à l'enquête DGAFP.

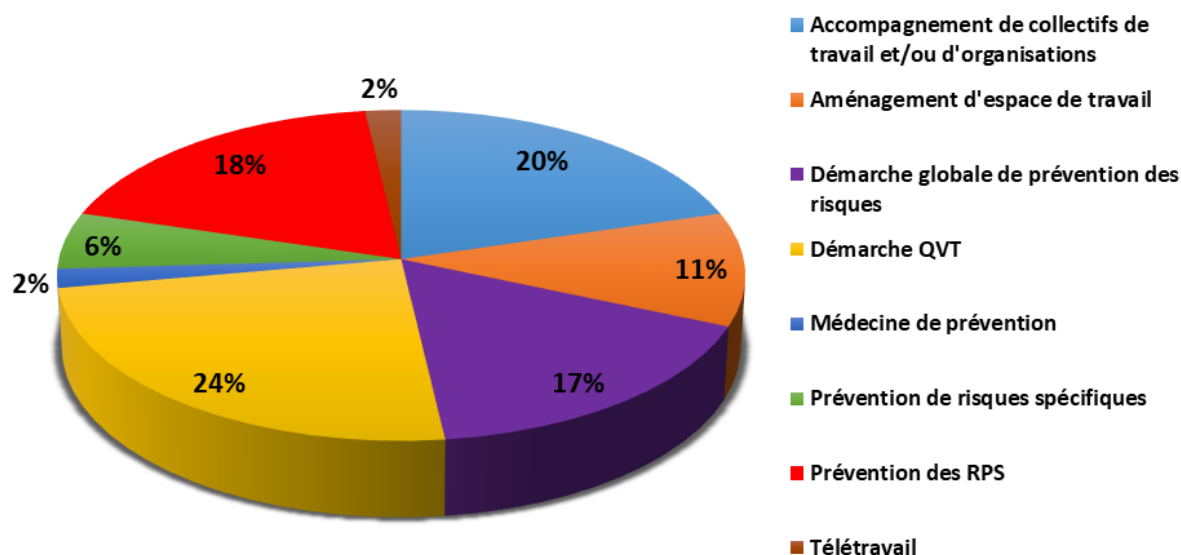
## I. LES LAUREATS 2020

Pour l'année 2020, ils étaient 135 candidats, provenant de 121 administrations, à déposer leur demande sur la plateforme « démarches-simplifiées ».

Le comité de sélection présidé par la DGAFP était composé de représentants des employeurs, de représentants des PFRH, de la direction de la modernisation et de l'administration territoriale et d'une personnalité qualifiée. Il a retenu 54 dossiers (38% des projets) pour une enveloppe totale de **952 492€<sup>3</sup>**. Le montant moyen des sommes allouées s'élève à 17 600 €

En 2020, le FIACT a permis de financer des projets sur l'ensemble du territoire national, y compris en collectivités ou territoires d'Outre-mer. Les projets retenus proviennent à 67% des services déconcentrés, 17% des établissements publics et 16% des administrations centrales).

Pour l'année 2020, les choix du comité de sélection se portent en premier lieu sur les démarches QVT (24%) puis sur l'accompagnement de collectifs de travail et/ou d'organisation (20%). En effet, dans un contexte de changements dans la fonction publique, il est apparu important de favoriser l'accompagnement des agents et des collectifs de travail, à cet égard, plusieurs projets QVT s'inscrivent dans un contexte de changement. Viennent ensuite en proportions quasi équivalentes les projets relatifs à la prévention des RPS (18%) et ceux portant sur des démarches globales de prévention des risques professionnels (17%).

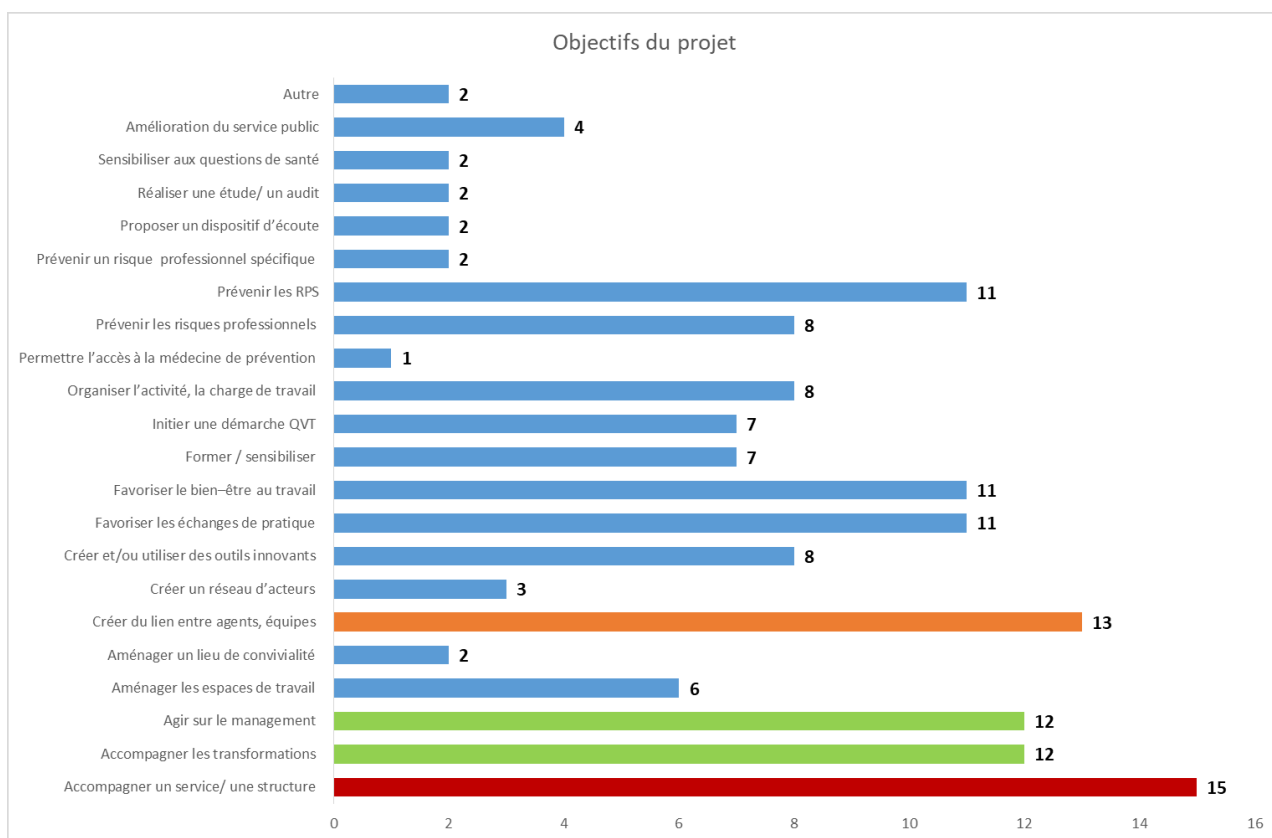


<sup>3</sup> Ce montant tient compte des reliquats de crédits non dépensés des projets 2019 reportés sur l'exercice budgétaire 2020.

## II. LE BILAN DES REpondANTS

### 2.1. LES OBJECTIFS DES PROJETS

Pour 48% (15 projets) des répondants, l'un des objectifs était d'accompagner la structure. Pour plus de 41% (13 projets), il s'agissait de créer du lien entre les agents, l'accompagnement de la fonction managériale et l'accompagnement des transformations sont aussi des objectifs pour 38% des répondants.



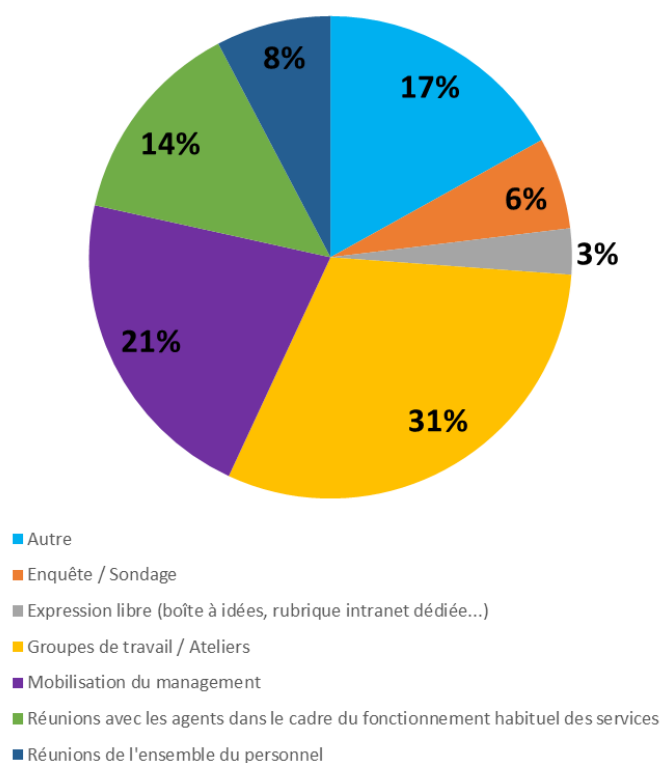
## 2.2. LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS

L'année 2020, a été une année marquée par la pandémie de covid-19. La crise sanitaire a contraint de nombreux lauréats à ajuster les objectifs de leur projet et à retarder la mise en œuvre de leur plan d'actions. En effet, 65% des répondants déclarent avoir rencontrés des difficultés en lien avec la crise, ils ont dû par exemple convertir des ateliers ou évènements en webinaire alors qu'ils étaient initialement prévus en présentiel.

Malgré le contexte, seulement 23% des répondants ont atteint partiellement leurs objectifs et 6% ne les ont pas du tout atteints.

La participation des personnels, quelle qu'en soit la forme, est un critère important dans le choix de projet. En 2020, 68% des répondants déclarent avoir associé les organisations syndicales à leur projet dans le cadre des instances de dialogue social et/ou de groupes de travail aux différentes phases du projet.

Au-delà de la consultation des organisations syndicales, les modalités de consultation du personnel ont été multiples et sont parfois cumulées. Les groupes de travail, les ateliers ont représenté la manière la plus importante et la plus directe pour impliquer les agents. Le management a lui aussi été mobilisé pour présenter la démarche, communiquer sur les étapes et aussi faire remonter l'expression des agents.



Les administrations lauréates ont consacré en moyenne **21 288 €** à la réalisation du projet.



## 2.3. L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS

### L'ACCOMPAGNEMENT DES PFRH ET DES SECRETARIATS GENERAUX

52% des répondants à l'enquête déclarent avoir associé la PFRH et/ou leur administration centrale au déroulement du projet, en phase amont pour des conseils sur le montage du projet, mais aussi dans le cadre du suivi administratif et budgétaire. Il est important de noter que pour les administrations déconcentrées en région, ce sont les PFRH qui assurent l'engagement des dépenses pour les lauréats.

Les conseillers PFRH (COT-CCRH<sup>4</sup> ou CASEP<sup>5</sup>) ont dans quelques cas été associés au pilotage des projets, soit en leur qualité de consultant, soit comme membre du comité de pilotage (représentation DGAFP). Ce soutien semble avoir été particulièrement apprécié par les répondants de projets qui y voient une réelle valeur ajoutée.

### L'ACCOMPAGNEMENT PAR UN PRESTATAIRE

84% des déclarants ont eu recours à un prestataire pour la mise en œuvre du projet, essentiellement pour bénéficier d'une expertise spécifique et souvent pour bénéficier d'un regard externe. C'est le cas notamment dans la prise en charge des RPS qui nécessitent à la fois une expertise spécifique et un regard externe à la structure.

## 2.5. LES IMPACTS LIES A LA REALISATION DU PROJET

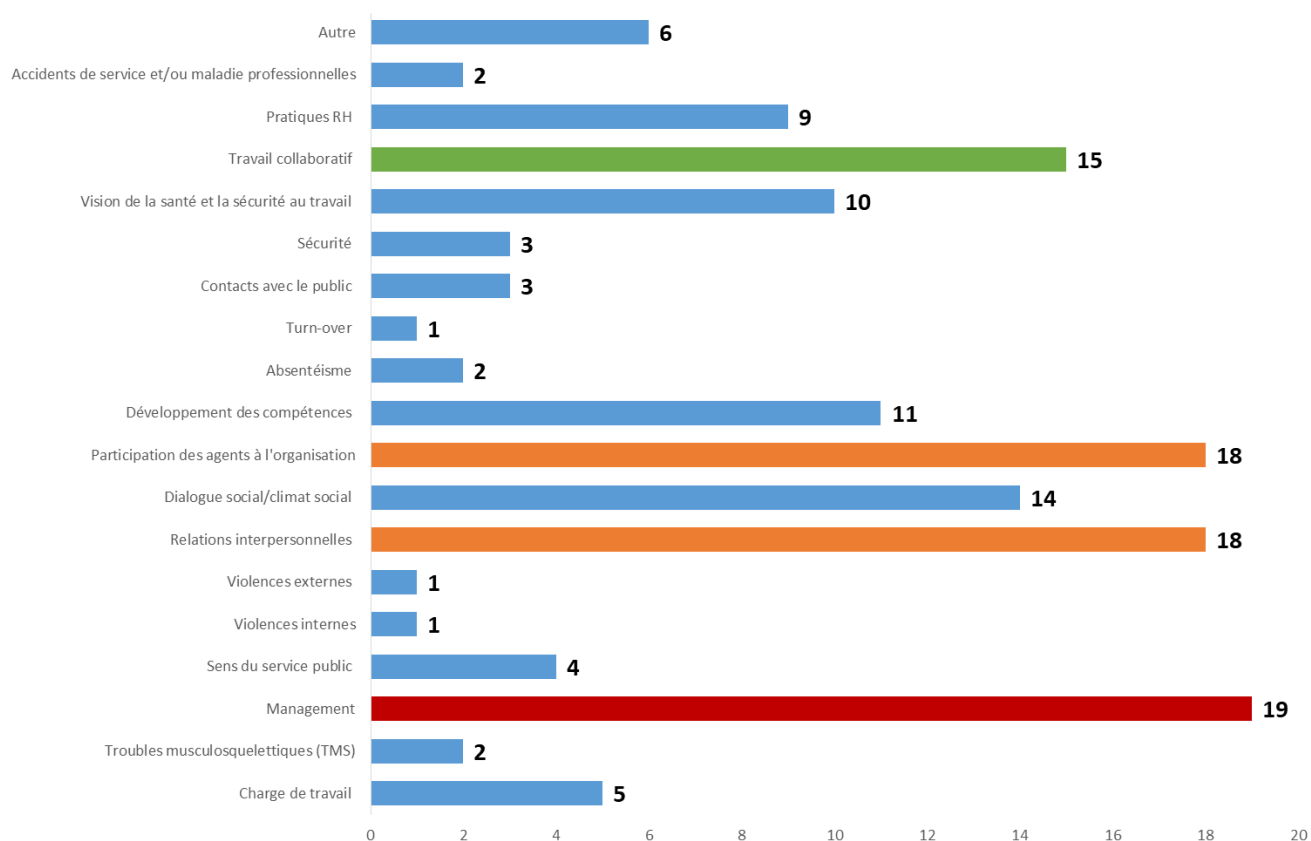
La réalisation des projets financés dans le cadre du FIACT a bénéficié à **12 971 agents publics**. D'après les répondants, les actions menées ont un véritable impact sur les conditions de travail des agents. Pour plus de la moitié des répondants (61%), c'est la fonction managériale qui a été impactée de manière positive. Cette tendance avait été observée les années précédentes. L'impact sur les relations interpersonnelles est aussi identifié pour plus de la moitié des répondants (58%). Dans la même proportion, il est important de noter que la participation des agents à l'organisation a été retenue dans les impacts positifs sur les conditions de travail. Enfin, 48% des répondants, la mise en œuvre du projet a permis aux agents de travailler en collaboration, c'est un impact important à souligner dans le contexte de la crise sanitaire qui a eu parfois pour effet d'éloigner les collègues les uns des autres.

---

<sup>4</sup> COT CCRH : conseiller en organisation et conduite du changement RH

<sup>5</sup> CASEP : conseiller en action sociale et environnement professionnel

### Impacts sur les conditions de travail



Enfin, 90% des répondants déclarent envisager des suites à leur projet ce qui est en réelle augmentation par rapport aux années précédentes (58% en 2019). Les administrations envisagent de pérenniser leur projet

- en pérennisant une action expérimentale (sport, évènements collectifs,...)
- en poursuivant les réflexions ou les modalités de travail sur d'autres sujets relatifs aux conditions de travail
- en apportant des développements supplémentaires (formation, médiation...)
- en déployant les actions à plusieurs unités, à l'ensemble de la structure ou encore à d'autres catégories d'agents
- en réorganisant les espaces de travail,
- en recrutant des agents pour faire face aux besoins (médecin du travail et infirmière).

### III. CONCLUSION

La crise sanitaire a eu un impact important sur la réalisation des projets et donc sur la consommation de l'enveloppe budgétaire 2020 qui n'a été consommé qu'à moitié. Les dépenses qui n'ont pu être engagées ont dû être reportées sur l'enveloppe budgétaire du FIACT pour l'année 2021.

L'objectif du FIACT est de permettre aux employeurs d'engager des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents afin de débiter ou de poursuivre une réflexion interne sur ces sujets. A cet égard, il peut être considéré que l'objectif d'effet « levier » est atteint car les administrations lauréates ont abondé des fonds supplémentaires au bénéfice de leur projet, et elles vont aussi, apporter des suites aux projets engagés.

En ce sens, le fonds a pu encourager les employeurs à s'inscrire dans une dynamique d'amélioration des conditions de travail. Les projets portés semblent faire une part conséquente à la participation des agents, autre objectif affiché par la DGAFP.

Au-delà, l'ensemble des projets candidats permettent à la DGAFP d'avoir une connaissance plus fine des réalités de terrain. Certains projets expérimentaux ou très spécifiques sont susceptibles de renforcer l'expertise de la DGAFP et sont de nature à favoriser le pilotage de la politique de santé au travail et d'amélioration des conditions de vie au travail dans la fonction publique.