

médical

ressources humaines

technologique

Enquête départementale sur la Qualité de Vie et les Conditions au Travail

JUILLET 2024



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES



EDITORIAL ENQUÊTE QVCT

Enquête sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail – Un regard sur le bien-être au travail des agents des Collectivités d’Ille-et-Vilaine et un plan d’actions à mettre en œuvre

En 2024, le Centre de Gestion d’Ille-et-Vilaine, en lien avec le CST en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail et avec l’accompagnement de Relyens, a lancé une enquête sur la Qualité de Vie et les Conditions de travail (QVCT) auprès des agents territoriaux des collectivités du département. Cette démarche est dans la continuité de l’étude sur les Risques Psycho-Sociaux menée en 2012, qui avait fait l’objet d’un guide, en élargissant le spectre des sujets à investir.

Dans cette synthèse, les principaux indicateurs sur la QVCT sont mis en valeur et mériteront d’être suivis dans le temps.

La formation spécialisée du CST, qui regroupe les représentants des organisations syndicales et ceux des employeurs, s’est appuyée sur les principaux constats pour élaborer un programme d’actions qui sera à développer avec les collectivités dans les prochaines semaines.

Le bien-être au travail n’est plus une préoccupation secondaire. Il est un facteur clé d’efficacité, de productivité et d’attractivité. En effet, des agents bien dans leur environnement professionnel sont, non seulement, plus motivés, mais aussi plus performants et plus enclins à offrir un service public de qualité. C’est essentiel dans un contexte de vieillissement démographique et d’allongement de la durée des carrières. Le maintien dans l’emploi devra faire l’objet d’une attention particulière des collectivités, ainsi que la gestion de l’absentéisme.

Cette enquête ne marque pas la fin d’un processus, mais bien le début d’une démarche continue d’amélioration des conditions de travail des agents territoriaux. La QVCT est l’affaire de tous. Ensemble, nous pouvons construire un avenir professionnel épanouissant pour les agents du département.



Jean-Pierre Savignac
Vice-Président du CDG 35
Président de la Formation Spécialisée
du CST départemental



Evelyne Simon-Glory
Vice-Présidente du CDG 35
Présidente du CST
départemental

Le profil des répondants

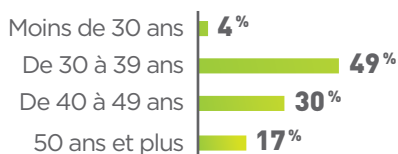
15 892 questionnaires distribués pour 3 267 retournés.

→ **36,2 %** des questionnaires reçus sont des agents travaillant dans une collectivité de moins de 50 agents

→ **63,8 %** des questionnaires reçus sont des agents travaillant dans une collectivité de plus de 50 agents

→ **65 %** des agents ayant répondu travaillent au sein d’une commune

ÂGE



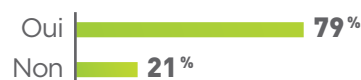
ANCIENNETÉ



ENCADRANT



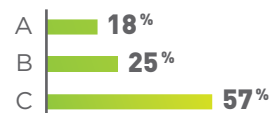
FONCTIONNAIRE



SI ENCADRANT



CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE





SOMMAIRE

01_La satisfaction globale	04
02_Contenu du travail	05
03_Employabilité et développement personnel	06
04_Relations de travail et climat social	07
05_Santé au travail	08
06_Egalité des chances	09
07_Performance de management	10
08_Actions de prévention au profit de la QVCT	11
09_Synthèse de l'étude et orientations de préventions	12
→ THEMATIQUE 1	13
Comment améliorer le manque de temps pour pouvoir faire un travail de qualité ?	
→ THEMATIQUE 2	14
Comment mieux responsabiliser les agents ?	
→ THEMATIQUE 3	15
Comment améliorer la prévention de l'usure professionnelle ?	
→ THEMATIQUE 4	16
Comment clarifier la place de l'Elu ?	
→ THEMATIQUE 5	17
Rappeler le rôle et les missions des acteurs de la prévention	
10_Les ressources prevention du CDG35 et les contacts	18

01 LA SATISFACTION GLOBALE

6,6

Les agents donnent une bonne note à leur satisfaction sur leur qualité de vie au travail. Avec 6,6 sur 10, les agents répondants des collectivités d'Ille-et-Vilaine sont globalement plus satisfaits que la moyenne des collectivités territoriales (6,3).

62 % d'entre eux se disent satisfaits ou très satisfaits, 31 % plutôt satisfaits et seuls 7 % sont peu ou pas satisfaits.

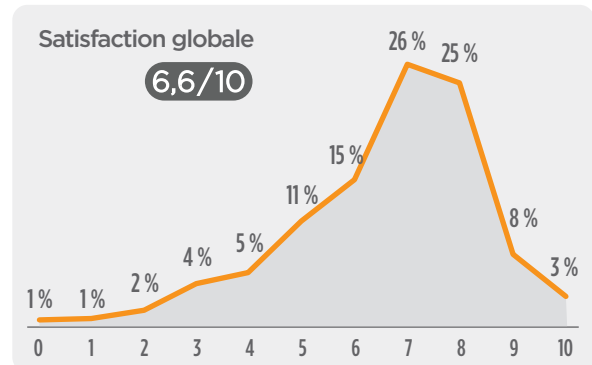
Plus de la moitié des répondants affirme que leur satisfaction est stable, pour 9 % elle a augmenté, mais pour plus d'un tiers (36 %) la satisfaction a diminué.

Le ressenti des agents au commencement de leur journée de travail est mitigé entre un ressenti négatif (43 %) et un ressenti positif (47 %).

Certains critères sont discriminants dans la perception de la QVCT, ainsi la satisfaction diminue avec l'âge, l'ancienneté ou la catégorie hiérarchique. En revanche elle augmente en fonction de la position d'encadrement ou encore selon le statut des agents interrogés.

Le premier facteur de satisfaction au travail des agents reste la relation avec leurs collègues (facteur ressource au travail), après le contenu du travail (intérêt à la mission et à la tâche) et la relation aux usagers (facteur de reconnaissance).

De même, l'ambiance de travail et l'entraide entre collègues, ainsi que la qualité du management et l'accompagnement de la hiérarchie dans les pratiques quotidiennes, sont majoritairement exprimés par les agents. Toutes les actions en faveur du développement de la collaboration et des liens de solidarité, sont des actions en faveur de la qualité de vie au travail.



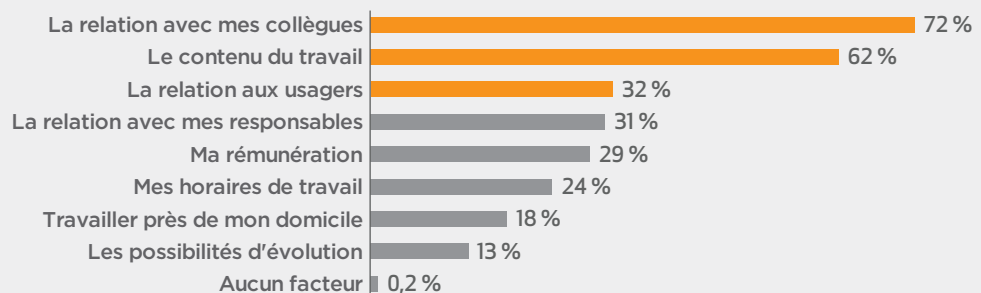
Mon niveau de satisfaction.



Je commence ma journée en me sentant.



Ce qui est important pour moi au travail.



02 CONTENU DU TRAVAIL

6,4

Objectifs :

→ Permettre à chacune et chacun de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions (matérielles, temporelles, physiques).

→ Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité et qui donne du pouvoir d'agir.

Les répondants à l'enquête sont nombreux à mettre en avant l'utilité de leurs métiers au service de la population.

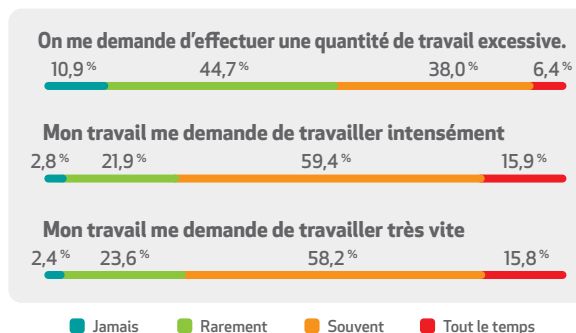
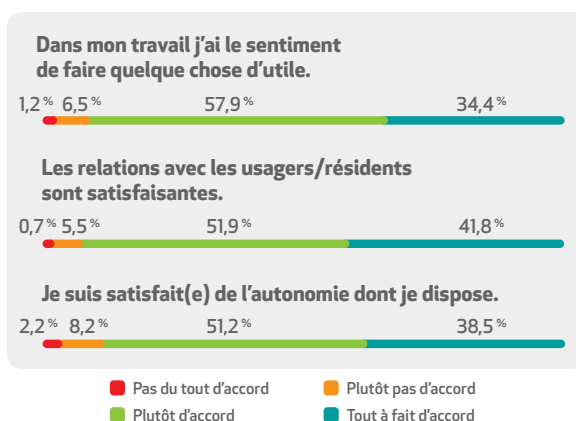
Les relations sont plutôt bonnes et les agents saluent leur autonomie dans le travail.

En revanche, l'intensité du travail, devoir travailler vite et dans une moindre mesure subir une quantité de travail importante sont les principaux marqueurs d'insatisfaction.

La satisfaction sur le contenu du travail décroît avec l'âge, l'ancienneté et la catégorie hiérarchique.

A noter, les contractuels sont plus satisfaits que les titulaires.

C'est dans les EHPAD que l'insatisfaction est la plus grande.



Le management, facteur de satisfaction au travail :

La perception de la qualité managériale diffère selon la taille des collectivités, l'encadrement apparaît plus performant dans les collectivités les plus grandes. En revanche, le sens au travail perçu, bien qu'il soit plébiscité par les répondants, semble un peu plus important dans les petites collectivités.

Situation des notes par catégorie de répondant par rapport à la note moyenne de la question	De 0 à 25 agents	De 26 à 49 agents	De 50 à 200 agents	Plus de 200 agents
Le mode de management permet de responsabiliser les agents dans la réalisation de leur travail	↘	↘	↗	↗
Mon encadrement favorise le travail en équipe	↘	↘	↗	↗
L'organisation du travail favorise l'entraide au sein de mon service	↘	↘	↗	↗
Je réalise un travail qui a du sens pour moi	↗	↗	↗	↘

Les répondants dans les collectivités de moins de 50 agents sont plus insatisfaits des pratiques managériales que ceux des collectivités d'effectif supérieur à 50 agents, en revanche, les répondants des collectivités les plus grandes trouvent moins de sens au travail que leurs collègues des collectivités plus petites.

03 EMPLOYABILITÉ ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

6,2

Objectifs :

→ Permettre à chacune et chacun de « se développer » au travail et d'envisager son avenir professionnel.

Les agents disent être plutôt bien informés de leurs perspectives d'évolution dans la fonction publique, ils ont confiance dans la pérennité de leur emploi et ont une bonne image des formations réalisées.

En revanche, ils évoquent un manque global d'accompagnement, ainsi que de la possibilité de se former plus régulièrement.

Les agents des collectivités ayant un effectif plus faible (1 à 25 agents) sont les plus insatisfaits. Chez les cadres, la satisfaction augmente avec le niveau hiérarchique (cadre de proximité : 6,2 / cadres de direction : 6,9).

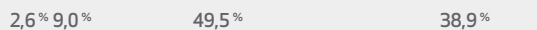
Je connais les possibilités d'évolution au sein de la fonction publique.



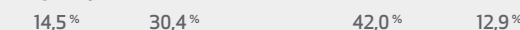
J'ai confiance dans la pérennité de mon poste au sein de la structure.



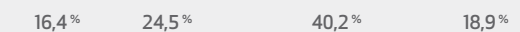
Les formations auxquelles j'ai participé correspondent à mes besoins.



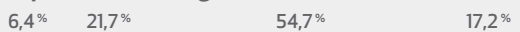
Je suis informé des dispositifs de formation auxquels j'ai droit.



Ma structure propose un accompagnement à la mobilité interne.



Je peux me former régulièrement.



■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord
■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



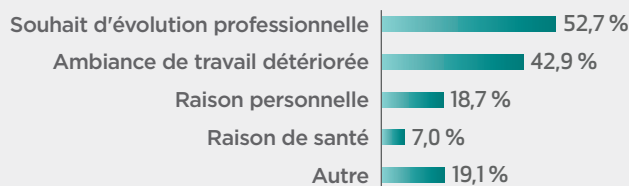
Des formations accessibles, adaptées et qui correspondent aux besoins des agents



Un manque de connaissance et d'information sur les dispositifs de formation au service des agents.

Des souhaits de mobilité principalement motivés par une envie d'évolution professionnelle. Une ambiance dégradée de travail est également facteur de mobilité.

J'envisage une mobilité, pour quelles raisons ? (plusieurs réponses possibles)



04 RELATIONS DE TRAVAIL ET CLIMAT SOCIAL



Objectif :

Faciliter les possibilités de parler du travail aux différents niveaux de la collectivité : équipes, management, CST afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT.

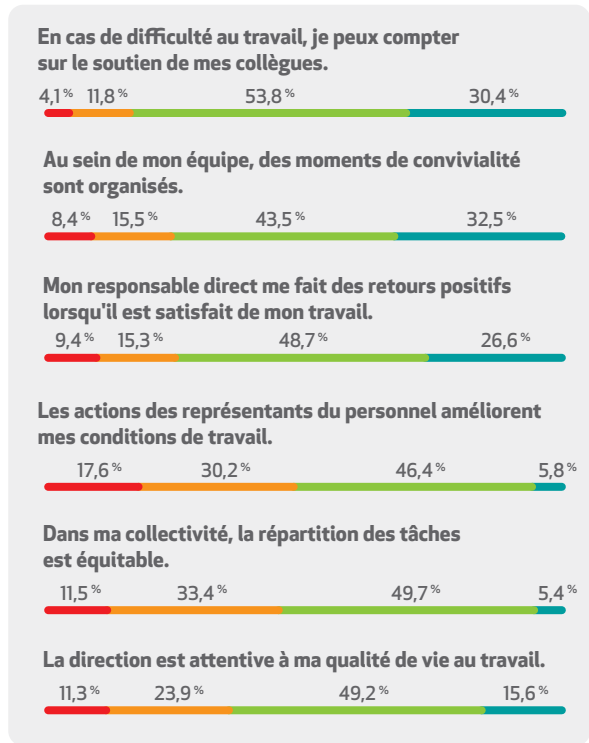
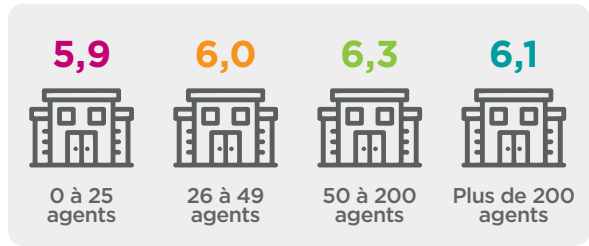
Au global, les agents considèrent avoir de bonnes relations entre eux et avec les autres équipes, les échanges sont conviviaux et appréciés.

Le soutien entre collègues est également salué comme facteur de satisfaction.

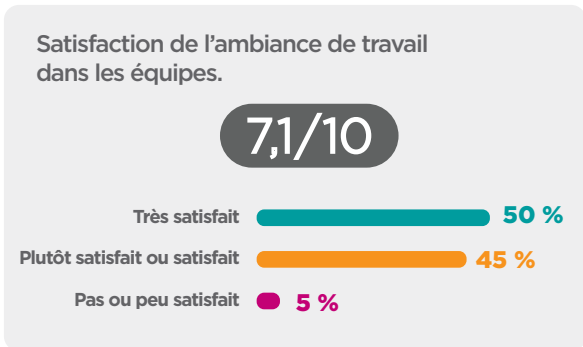
Cependant, les agents ont parfois le sentiment que la répartition du travail n'est pas toujours équitable.

De même, la vision qu'ont les répondants des actions réalisées par les représentants du personnel reste perfectible.

On observe également une vision plus positive dans les collectivités de plus grande taille que dans les plus petites.



■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord
■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord



L'ambiance de travail est globalement bonne pour l'ensemble des répondants qui donnent une bonne note de 7,1 sur 10.

05 SANTÉ AU TRAVAIL

6,2

Objectifs :

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de la collectivité.
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes.

Pour les agents, la qualité des conditions d'exercice du travail est globalement bonne.

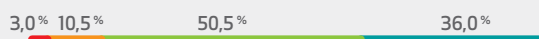
Les horaires de travail sont appréciés, l'organisation des locaux permet de faire des pauses lorsque c'est nécessaire.

Cependant, les acteurs de la prévention et leurs actions, sont peu connus des agents. Il en est de même des dispositifs de maintien dans l'emploi.

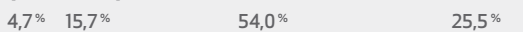
A noter, des interrogations quant à la gestion des absences au travail et le report de la charge de travail.

La satisfaction est plus importante dans les grandes collectivités que dans les petites.

Je suis satisfait de les horaires de travail.



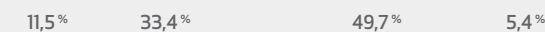
Je dispose des moyens matériels nécessaires pour accomplir mon travail dans de bonnes conditions.



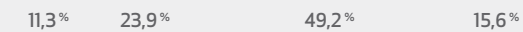
Je dispose d'un lieu dédié aux pauses.



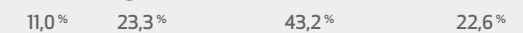
Je sais qui sont les acteurs de prévention au sein de ma structure.



Ma structure a mis en place des dispositifs permettant de préserver ma santé au travail.



Lorsqu'un collègue est absent mon temps de travail reste inchangé.



■ Pas du tout d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Tout à fait d'accord

Palmares des actions d'amélioration souhaitées par les agents en lien avec la santé au travail.

L'amélioration du confort thermique et sonore des zones de travail



Une faible connaissance des dispositifs de maintien dans l'emploi.

Des interrogations quant à la gestion des absences et le report des charges de travail.

06 EGALITÉ DES CHANCES

6,1

Objectifs :

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous.
- Chercher à résoudre les inégalités de conditions de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières.
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

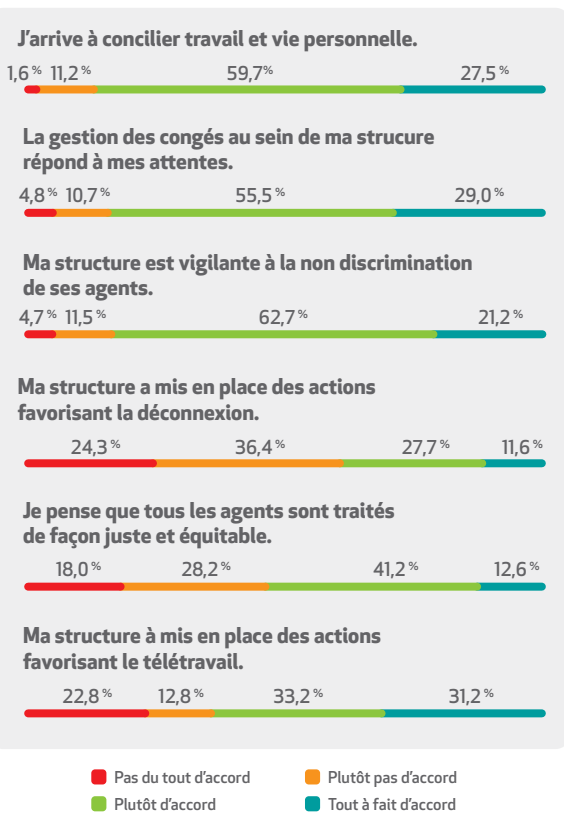
Les répondants apprécient le bon équilibre vie privée /vie professionnelle et une bonne gestion des congés.

En revanche, des interrogations persistent sur l'équité de traitement et les actions de prévention, notamment en lien avec la déconnexion.

La satisfaction baisse avec l'ancienneté, mais progresse avec la catégorie hiérarchique.

C'est dans les EHPAD que l'insatisfaction est la plus grande.

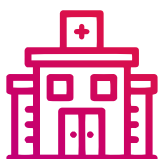
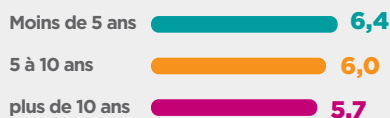
Les collectivités les plus grandes sont les plus insatisfaites sur le thème de l'égalité des chances.



■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt pas d'accord
■ Plutôt d'accord ■ Tout à fait d'accord

La satisfaction sur l'égalité des chances baisse avec l'ancienneté dans l'emploi.

6,1/10



Les EHPAD (26 à 49 agents) sont les plus insatisfaits sur le sujet de l'égalité des chances (5 sur 10).

07 PERFORMANCE ET MANAGEMENT

5,3

Objectifs :

- Trouver du sens à son travail en lien avec le projet politique et la stratégie de l'organisation.
- Mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management.

Les agents apprécient de pouvoir s'exprimer sur les sujets qui concernent leur travail, ils se disent bien informés des projets engagés dans leur collectivité. Ils expriment majoritairement leur fierté d'exercer leurs missions au service du public.

A l'inverse, les agents estiment que leur rémunération n'est pas adaptée au travail réalisé et que les critères de rémunération ne sont ni transparents ni objectifs.

Les trois actions plébiscitées par les agents en amélioration sur ce thème sont :

- Agir sur l'organisation.
- Agir sur les conditions physiques du travail.
- Agir sur la cohésion des équipes.

Je suis fier de travailler au sein de ma structure.

3,4% 13,2% 60,0% 23,4%

Je suis informé sur la vie et les projets de ma structure.

6,0% 21,0% 52,7% 20,2%

Je suis consulté lorsqu'il y a des changements qui concernent mon travail.

9,2% 20,9% 50,6% 19,3%

Je trouve que ma rémunération est adaptée au travail que j'accomplis.

25,7% 38,9% 30,0% 5,4%

Les critères de rémunération sont transparents et objectifs.

20,6% 35,5% 37,0% 7,0%

Je suis satisfait des avantages sociaux proposés par ma structure.

20,9% 30,3% 39,7% 9,2%

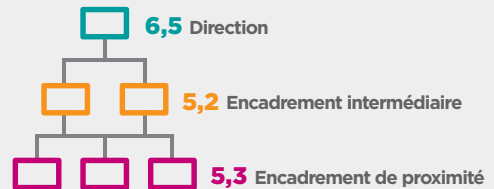
■ Pas du tout d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Tout à fait d'accord

La satisfaction sur performance et management baisse avec la catégorie hiérarchique.

5,3/10

Moins de 5 ans ■ 6,5
 5 à 10 ans ■ 6,1
 plus de 10 ans ■ 5,9

Mais elle augmente avec le niveau managérial.



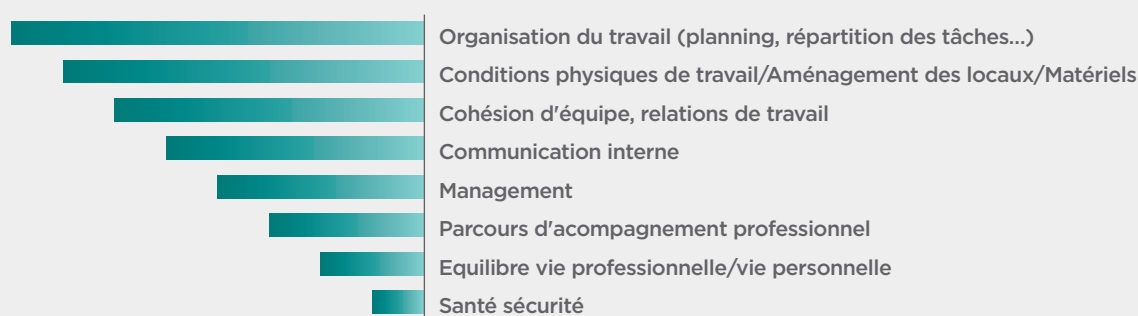
08 ACTIONS DE PRÉVENTION AU PROFIT DE LA QVCT

Alors que la satisfaction des agents face à leur qualité de vie au travail est plutôt bonne (6,6 sur 10), ce sujet ne peut être considéré comme acquis puisque 36 % des répondants indiquent que leur satisfaction a diminué et que pour 52 % elle reste stable.

Les actions en faveur de la QVCT sont donc à développer afin de marquer encore plus durablement les pratiques organisationnelles des collectivités et des équipes de travail, au risque de la voir se dégrader dans le temps.

Dans l'enquête, les agents ont pu indiquer les thématiques de travail prioritaires qu'ils souhaitaient voire améliorer.

Actions d'améliorations de la QVCT plébiscitées par les répondants



Le palmarès des actions demandées par les agents est :

- les actions liées à l'organisation du travail,
- les actions liées aux conditions physiques de travail,
- les relations de travail et la cohésion des équipes.

Il s'agit en effet de développer la prévention primaire (agir sur les conditions de travail comme facteurs de risque) et développer les ressources du collectif de travail (développer le soutien social entre les agents) pour lui permettre de faire face aux contraintes auxquelles il est confronté.

BONNES PRATIQUES

La QVCT doit être au cœur de l'action en agissant notamment sur :

- la détection anticipée des postes à risque d'usure professionnelle,
- les collectifs de travail et l'intelligence collective,
- la mise en place d'entretiens de mi-carrière devant déboucher sur des parcours professionnels.

Les objectifs de la QVCT selon l'ANACT, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Il s'agit de permettre à tout le monde de faire du « bon travail » et de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de la structure. Pour y parvenir, une démarche QVCT doit viser les objectifs suivants :

- améliorer les conditions dans lesquelles les agents exercent leur travail en donnant à chacune et chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail,
- apprendre à mieux fonctionner ensemble,
- permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain,
- viser un modèle de développement acceptable et soutenable.

09 SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE ET ORIENTATION DES ACTIONS DE PRÉVENTIONS

5 thématiques principales de travail peuvent être retenues de cette étude :

→ **THEMATIQUE 1**

Comment améliorer le manque de temps pour pouvoir faire un travail de qualité ?

→ **THEMATIQUE 2**

Comment mieux responsabiliser les agents ?

→ **THEMATIQUE 3**

Comment améliorer la prévention de l'usure professionnelle ?

→ **THEMATIQUE 4**

Comment clarifier la place de l'Elu ?

→ **THEMATIQUE 5**

Rappeler le rôle et les missions des acteurs de la prévention

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine vous propose de répondre concrètement à ces 5 thématiques de travail par des exemples d'actions pouvant être mises en œuvre, des témoignages de collectivités expliquant ce qu'elles ont mis en place, ainsi qu'une présentation de certaines actions qui seront proposées en 2025 et 2026.





THEMATIQUE 1

Comment améliorer le manque de temps pour pouvoir faire un travail de qualité ?

L'enquête montre que les agents ressentent la répartition des tâches et la charge de travail comme des facteurs importants à prendre en compte en matière de qualité de vie au travail. Afin d'agir sur ces facteurs, plusieurs actions peuvent être envisagées.

Redéfinir les objectifs et les missions avec les agents

En complément des entretiens professionnels, l'organisation d'entretiens réguliers sur les objectifs et les priorités permet d'anticiper certaines difficultés rencontrées par les agents, de réajuster si nécessaire les objectifs et de redonner du sens au travail. Les questions suivantes peuvent être discutées :

- Quelles sont leurs missions ?
- Quels moyens sont donnés pour réaliser ces missions ?

La fiche de poste constitue un bon outil pour définir et rappeler les objectifs et les moyens alloués pour les atteindre.

Aider à la priorisation des tâches

De même que les objectifs peuvent être réexpliqués et redéfinis, il peut être nécessaire d'accompagner certains agents ou collectifs de travail dans la priorisation des tâches.

Maintenir une relation de confiance avec les agents

A l'occasion des entretiens réguliers entre responsables et agents ou élus et agents, les agents doivent pouvoir exprimer facilement les contraintes du poste et les difficultés rencontrées afin de rechercher des solutions pertinentes et concrètes et maintenir la qualité du service. Ces temps d'échange contribuent à favoriser la reconnaissance.

Proposer des espaces de discussions sur le travail

De même que des échanges sur l'analyse des pratiques sont mis en place dans le secteur médico-social (sur la prise en charge des résidents en EHPAD, des publics en difficultés dans les CCAS ou des enfants dans le secteur jeunesse), le développement de réseaux professionnels est un vecteur important de l'échanges de pratiques dans tous les secteurs d'activités.

Témoignage de M. Augustin GAUBERT, Représentant suppléant au F3SCT Le développement des réseaux Enfance Jeunesse

Afin de faire du lien, éviter l'isolement et permettre un retour d'expérience sur des initiatives de communes de petite, moyenne ou grosse taille, différents réseaux existent dans le milieu de l'animation. En tant que coordinateur du service enfance jeunesse de la commune de Guipel (1700 habitants) j'utilise 3 réseaux.

2 réseaux à destination des directeurs dont un local consolidé dans le cadre de la Convention Territoriale Globale (CTG) du territoire du Val d'Ille Aubigné et un porté par les Francas d'Ille-et-Vilaine ouvert aux structures associatives ou relevant de la fonction publique. L'objectif de ces réseaux est d'échanger sur les pratiques et les problématiques rencontrées (problèmes de recrutement, articulations des accueils d'enfants à caractère particulier, ...). D'autres thématiques plus importantes peuvent être abordées avec des intervenants, ce qui permet de partager une information commune tout en ayant une proximité d'approche auprès du groupe et de l'interlocuteur.

Un réseau de coordinateurs porté et animé par les coordinateurs eux-mêmes qui permet de communiquer (plutôt par mail) sur des points très techniques (droit du travail, gestion RH, mission des agents, finances...), l'organisation des structures respectives en lien avec leur politique locale.



Témoignage de Claire SAMAHA du CDG 35, Animatrice du réseau des SMICTOM

Au nombre de cinq, les syndicats mixtes en charge des déchets en Ille-et-Vilaine font face à des enjeux et des questionnements similaires, ce qui a rendu pertinente la création d'un réseau d'échanges et de partage de bonnes pratiques. Dans son rôle de soutien à la création de réseaux professionnels, le CDG 35 a ainsi accueilli élus, DGS et Responsables des services administratifs des SMICTOM, le temps de matinées, en janvier 2023 et juillet 2024.

Absentéisme, risques psycho-sociaux, organisation du travail, missions déléguées ou en régie, mode de facturation à l'utilisateur... les sujets sont nombreux et variés, augurant un bel avenir pour ce réseau !

THEMATIQUE 2

Comment mieux responsabiliser les agents ?

Associer les agents dans la réalisation des tâches et l'organisation du travail, le choix des équipements de travail

Lors de l'acquisition de nouveaux équipements de travail, la participation des agents est un facteur indispensable de la bonne adaptation de ces équipements aux besoins et aux contraintes des interventions.

De même, lors du réaménagement ou de la conception des espaces de travail et des espaces publics, la participation des agents intervenant dans ces sites peut permettre d'optimiser les coûts de conception et d'entretien et favoriser de meilleures conditions de travail pour les agents. Par exemple, lors de l'aménagement d'un espace vert ou d'un rond-point, l'expertise des agents sur le choix des végétaux permettra de choisir des végétaux adaptés à l'environnement (conditions climatiques, nature du sol, ...) et par conséquent d'anticiper les interventions d'entretien (taille, arrosage, ...).

Cette approche collaborative permet de renforcer l'adhésion des parties prenantes au projet tout en responsabilisant les agents.

Inciter les agents à recueillir et enrichir leur pratique par des échanges avec des agents des communes voisines : favoriser le recours au réseau de professionnels



Emeline TROMBETTA,
Coordinatrice Enfance Jeunesse
à la mairie de TALENSAC

Dans le cadre de la Convention de Territoire Globale (CTG) signée avec la CAF, les communes de Talensac et de Bréteil ont mis en œuvre différentes actions et notamment des temps d'échanges de pratiques entre les ATSEM des deux collectivités dans le but de pouvoir échanger entre professionnels sur des pratiques en lien avec leur métier et de pouvoir prendre du recul sur leur missions en prenant un temps formalisé.

De même, en partenariat avec le CNFPT, une formation hygiène des locaux pour le personnel des communes de Montfort communauté a pu être organisée.

Quelques exemples d'actions pour favoriser le partage et le soutien entre les agents :

- Conduire des réunions d'équipe régulières pour discuter du travail, de l'organisation, valoriser les agents et le travail réalisé
- Organiser des espaces de concertation entre les agents, les responsables et les élus sur la mise en place des projets des collectivités
- Développer des actions internes qui permettent une meilleure connaissance du qui fait quoi, et favoriser des liens de soutien entre les agents. Par exemple, les « vis ma vie » sont mis en place dans certaines collectivités et permettent aux agents de découvrir un métier et de favoriser la reconnaissance des métiers et des contraintes de chacun.

THEMATIQUE 3

Comment améliorer la prévention de l'usure professionnelle ?

Informier régulièrement les agents sur la nécessité de se former tout au long de la carrière, utiliser les outils de gestion de carrière de façon anticipée (entretien mi-carrière, bilan professionnel en anticipation d'une usure professionnelle)

Les affiches relatives à la prévention de l'usure professionnelle réalisées pour le Congrès santé de novembre 2024 peuvent être affichées ou diffusées aux agents en fonction de leur métier.

Lien ci-dessous :

https://portail.cdg35.fr/getliendoc.php?n=11/477642_495361_MaquetteProjetExpoTMS.pdf

Analyser l'absentéisme et anticiper les retours à l'emploi, afin de prévoir les aménagements nécessaires.

Le CDG 35 (conseiller en prévention, chargée des indemnisations des absences au travail, responsable du service Prévention Protection Statutaire et Sociale) conduit des rendez-vous individualisés afin d'accompagner certaines collectivités dans l'analyse de leur absentéisme et l'identification d'actions de prévention des risques professionnels.

Anticiper les reprises

Il est important de maintenir le contact avec les agents en arrêt de travail. Le contact peut être maintenu par téléphone ou par mail pour informer l'agent que la collectivité reste à disposition et ainsi anticiper les conditions d'une reprise.

Par ailleurs, en fonction de la nature des restrictions potentielles et en accord avec l'agent concerné, il peut être nécessaire d'accompagner l'équipe accueillante afin d'expliquer les aménagements nécessaires à une bonne reprise du travail.

Accompagner les reprises :

Lors de la reprise, certaines actions peuvent être conduites pour améliorer et faciliter les conditions de reprise en prenant en compte l'état de santé de l'agent. Les professionnels des services de santé et sécurité au travail peuvent être sollicités pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents.

Des collectivités organisent, parfois en lien avec le dispositif MAPS (Mission d'Accompagnement Psycho-Social) du CDG, un rendez-vous de pré-reprise quelque temps avant un retour programmé. Lors de ces RDV, réunissant l'agent, le responsable de service et les Ressources Humaines de la collectivité, sont évoquées les évolutions dans la collectivité, les appréhensions de l'agent, les besoins à la fois des personnes mais aussi ceux de la collectivité.

Afin d'identifier des actions concrètes, les possibilités d'aménagement du poste ou du temps de travail sont étudiées.

Élargir le périmètre de réflexion :

En prévision de situations potentielles de reclassements, de reconversions professionnelles ou de souhaits de mobilité, il est important de conduire des réflexions pour élargir le territoire de recherche de postes, de créer du lien entre les acteurs RH et ceux du maintien dans l'emploi des collectivités d'un même territoire (tel que EPCI).

Par exemple, la découverte de nouveaux métiers peut être organisée par des stages d'immersion dans des collectivités voisines.



BON À SAVOIR

Article L822-30 du code général de la fonction publique qui autorise les agents en congé maladie ou en CITIS, à leur demande et sous réserve d'un avis médical favorable à aller en formation, exercer une activité, ou réaliser un bilan professionnel en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle.



THEMATIQUE 4

Comment clarifier la place de l'Elu ?

La nécessité de clarifier le rôle et les responsabilités de chacun entre l'Elu et le supérieur hiérarchique

Des outils peuvent être mis en place, permettant de mettre à plat le fonctionnement souhaité, les modes de communication et de définir les processus décisionnels.

A titre d'exemple, l'AMF 35 et l'Association des Secrétaires Généraux d'Ille-et-Vilaine ont signé une charte de bonne collaboration du binôme Maire – Secrétaire Général de mairie. Ce document sera notamment présenté et commenté aux élus issus des municipales en 2026.

La nécessité de mobiliser les Elus sur l'amélioration des conditions de travail

→ Les CST, acteur majeur dans le domaine de la prévention

Les CST ont un rôle important à jouer dans la déclinaison d'un plan d'actions de prévention des risques professionnels. Il appartient, notamment, aux élus assurant la présidence des CST, de renforcer le dialogue social sur les enjeux de prévention.

Pour accompagner les CST, le CDG 35 anime un réseau des CST et propose des accompagnements individualisés.

→ Des ateliers seront organisés par le CDG 35, en 2026, pour travailler cette question de la place de l'Elu

A l'occasion des prochaines élections municipales en 2026, le CDG en collaboration avec des partenaires institutionnels, envisage de sensibiliser les élus sur leur rôle et leur responsabilité en tant qu'employeurs.

→ Intervention du CDG 35 à l'occasion des conférences des Maires au sein des EPCI

Le CDG peut intervenir lors des conférences des Maires ou réunions de secteur organisées au sein des EPCI afin de présenter ou de rappeler certaines actions pouvant être mises en œuvre en matière de prévention de l'usure professionnelle. Qu'il s'agisse d'actions collectives d'évaluation des risques professionnels et de mise en œuvre d'un plan d'actions ou d'actions visant des situations individuelles, la connaissance des dispositifs existants est un facteur facilitateur de la réussite d'une politique de prévention.

→ La conférence des employeurs territoriaux

Les résultats de cette enquête et les préconisations seront aussi présentés lors d'une commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine qui est animée par le CDG et comprend des élus employeurs des petites, moyennes et grandes collectivités. Cette Commission se réunit 2 fois par an pour débattre des sujets RH d'actualité. A l'occasion de ces différents temps forts, les élus sont sensibilisés aux enjeux de prévention des risques professionnels.

THEMATIQUE 5

Rappeler le rôle et les missions des acteurs de la prévention

Les principaux acteurs la prévention sont les agents, les collectifs de travail, les encadrants et les autorités territoriales, chacun ayant des responsabilités propres en matière de santé et de sécurité au travail.

En complément, d'autres acteurs de prévention spécialisés (médecins du travail, conseillers et assistants de prévention, agents chargés de fonctions d'inspection, ...) contribuent, notamment par leur rôle de conseil, à l'élaboration et au suivi d'une démarche de prévention.

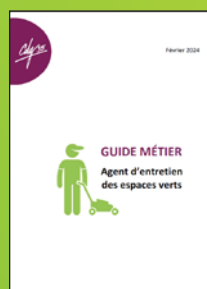
Contrôle	Mise en œuvre des actions de prévention		Conseil
Agents Chargés de la Fonction d'inspection	Autorité territoriale	Définir la politique de prévention et les moyens	Assistants et conseillers de prévention
	Encadrement	Mettre en œuvre la politique de prévention Transmettre les consignes et veiller à leur bonne application Traiter les situations à risques	Instances de dialogue social CST et Formation spécialisée en Santé et Sécurité au travail
	Agents	Appliquer les consignes de sécurité Faire remonter les informations, dysfonctionnements	Centre de gestion Médecins du travail Infirmiers en Santé au travail Conseillers en prévention Ergonomes Psychologues du travail

Parmi les outils pouvant contribuer au développement de la QVCT, on peut citer quelques exemples d'outils existants :

→ **L'entretien individuel** : cet entretien, annuel ou ponctuel, est un moment privilégié d'échange entre un agent et son encadrant. Il doit permettre d'évaluer l'intégration de l'agent sur son poste et au sein de l'équipe, de discuter des difficultés éventuelles rencontrées par un agent mais également être l'occasion de le récompenser du travail réalisé et de recueillir son avis sur les actions mises en place.

→ **La fiche de poste** : ce document permet d'identifier le rôle, les missions et les compétences afin de déterminer le contour du poste de chaque agent. Il peut permettre de définir un plan de formation visant à améliorer le niveau de compétences des agents. Cet outil RH doit être rediscuté avec les agents, en cas d'évolution du poste.

→ **Les guides métiers** : les guides ont pour objectifs d'inventorier les risques et contraintes du poste de travail. Grâce à cette connaissance précise du métier, des mesures adaptées peuvent être mises en œuvre pour prévenir l'usure professionnelle et protéger la santé des agents tout en préservant la qualité des services rendus aux usagers.



https://www.cdg35.fr/accueil_internet/les_publications_du_cdg_35

10 LES RESSOURCES PREVENTION DU CDG 35 ET LES CONTACTS

ACTEURS DE LA PREVENTION

La mise en œuvre d'une démarche de prévention efficace implique la participation de différents acteurs. Outre l'autorité territoriale et les agents, les dispositions législatives et réglementaires de la fonction publique territoriale, précisent les missions :

- des agents de prévention (assistants ou conseillers),
- des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI),
- des médecins du travail,
- des formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail (F3SCT ou, à défaut des comités sociaux territoriaux (CST)).

Il est toutefois important de rappeler qu'une démarche de prévention efficace implique la participation de tous les acteurs internes à la collectivité (agents, encadrants, élus, ...).



Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter le Service Prévention - Protection Statutaire et Sociale :

Tél. : 02 99 23 31 00

Mail : prevention@cdg35.fr



Anticiper aujourd'hui pour protéger demain.

Chez Relyens, nous sommes bien plus qu'Assureur, nous sommes Risk Manager. Piloter, prévenir les risques et les assurer, c'est notre engagement pour protéger plus efficacement les acteurs du soin et des territoires, en Europe. À leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

[relyens.eu](https://www.relyens.eu)



Relyens SPS

CS 80006 - 18020 BOURGES Cedex - FRANCE - Tél : +33 (0)2 48 48 15 15 - www.relyens.eu
S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance - 335 171 096 RCS Bourges
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY - N° ORIAS 07000 814 - www.orias.fr
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le n° 24180125318
auprès du Préfet de région.



GRUPE MUTUALISTE EUROPEEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

