

# Quand Quessoy rime avec Qualité de Vie au Travail



**Développer une démarche de prévention des risques au travail dans le cadre des négociations pour le passage aux 1607 heures, c'est le choix original réalisé par la commune de Quessoy, 3800 habitants et située dans le département des Côtes d'Armor. Comme quoi les actions en faveur de la qualité de vie au travail ne sont pas l'apanage des collectivités de grande taille uniquement.**

Penser la qualité de vie au travail (QVT) est souvent une orientation utilisée comme un remède face à un fort absentéisme des agents. Or, en l'espèce, la commune de Quessoy a un taux de sinistralité bas<sup>(1)</sup>. Ce n'était donc pas la raison première de la mise en œuvre de cette politique ambitieuse et innovante. Elle a engagé cette réflexion avec des objectifs plus larges comme la santé, le bien-être physique, mental et social de ses agents.

**Cohésion  
Adaptation  
Bienveillance**

**Yohann FOURCHON** (1er adjoint en charge des ressources humaines), **Françoise HERVE** (DGS) et **Thiphaine POILVERT** (Responsable RH et finances) de la commune de Quessoy nous ont expliqué leur démarche.

## Le contexte

C'est en 2018, lorsque les temps d'activités périscolaires (TAP) ont été supprimés, que la commune a réfléchi à la réorganisation des missions de ses 6 agents (représentant 3.5ETPR) initialement embauchés pour assurer ces activités. Une des agents, alors animatrice, a manifesté son fort intérêt pour la thématique de la santé et du bien-être au

travail, thématique qui était déjà chère aux yeux des élus communaux et de la Direction.

C'est ainsi que l'aventure a commencé, au début sous la forme d'expérimentations pour aujourd'hui être ancrée dans les habitudes de la commune.

Pour se faire, l'agent a bénéficié de formations spécifiques dispensées par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor et dispose d'un volume d'heures

dédiées.

## Quels objectifs ?

Comme indiqué précédemment, la commune de Quessoy ne connaît pas un taux d'absentéisme très élevé, ce qui démontre le caractère volontariste de la démarche engagée. Le déploiement de ce dispositif poursuit ainsi deux objectifs principaux :

- Prévenir les risques physiques mais également psychosociaux (ex. avec la crise sanitaire les ATSEM ont particulièrement exprimé(e)s le besoin de recréer du lien).
- Favoriser la cohésion d'équipe.

(1) Il est en effet de 2,56% pour l'ensemble des agents permanents de la commune, alors que le taux d'absentéisme moyen (pour toutes absences pour motif médical) dans les communes ayant entre 3500 et 4999 habitants en Bretagne est de 5,63%.

## Une politique en faveur de la qualité de vie au travail comme levier d'attractivité de l'emploi public ?

Sans avoir poursuivi initialement cet objectif, la commune de Quessoy a constaté que la mise en place d'heures dédiées à la prévention des risques au travail pouvait participer à l'attractivité de la collectivité lors des processus de recrutements.

Les derniers recrutements opérés dans la commune ont permis de relever que la QVT est un élément qui compte pour les candidats qui postulent.

### Comment ?

En 2019, lorsque l'équipe municipale et la Direction ont lancé la réflexion sur la refonte du protocole du temps de travail (instauration des 1607 heures), le choix a été fait de consacrer annuellement 20 heures à la prévention des risques professionnels et ainsi s'inscrire dans une démarche QVT. Cet élément a constitué un levier de négociation auprès des instances paritaires et des agents.

### Comment est-ce que cela se passe ?

Ces dispositifs se déclinent de différentes manières et répondent aux différents besoins selon les métiers de manière pragmatique, en fonction du contexte et des individus.

#### Quelques exemples :

Les agents du service technique bénéficient tous les jours de 10 minutes dédiées à l'échauffement en début de journée,

Les agents des affaires scolaires, périsco-

lares et administratifs participent à une heure de marche sportive sur le temps du midi, une fois par semaine.

Les agents administratifs et de la bibliothèque disposent d'une session de 3 h / mois (pendant laquelle les agents volontaires peuvent proposer un partage d'intérêt en lien avec la QVT)



*« Pendant la période Covid, post confinement, et dans le cadre du dialogue social, une psychologue est intervenue auprès des agents du service scolaire pour des séances d'écoute collective »*

*Françoise HERVE,  
DGS*

Ces activités faisant partie intégrante du temps de travail, un suivi de présence est réalisé régulièrement.

En plus de ces activités pilotées en interne par l'agent formé et compétent en la matière et les différents responsables de pôle, la commune de Quessoy fait également appel à des intervenants extérieurs afin de diversifier les actions proposées (professeur de méditation, psychologue...).



*« [Au début], certains agents pouvaient être un peu réticents et douter du sérieux de la démarche, mais ils ont très vite compris l'enjeu »*

*Françoise HERVE,  
DGS*

### La communication

Au regard de la taille de la collectivité, la communication en interne s'est faite de manière simple et fluide via les différents responsables de pôle.

Ces dispositifs ont également été expliqués aux habitants par le biais d'un article dans le magazine communal.

Pour lutter contre des préjugés éventuels, l'adjoint en charge des RH, indique que : « des agents qui vont bien, c'est une commune qui va bien ! ».



## Les difficultés rencontrées dans la mise en place de ces dispositifs

Même si les agents apprécient ces moments et que cela contribue également à la cohésion d'équipe, une des principales difficultés réside dans l'opérationnalité du dispositif : plusieurs cycles de travail coexistent ce qui conduit à décliner plusieurs formules : 1 h le mercredi pour certains agents, 3 h un autre jour de la semaine pour d'autres agents.

### Et la suite ?

La crise sanitaire a mis un coup d'arrêt à ces dispositifs. Mais, fort de son succès, les agents n'attendent qu'une chose : « que ça reprenne ! » (Agent du service administratif).

Désormais, la commune entre dans une deuxième phase qui consiste à formaliser l'application de ces dispositifs avec l'élaboration d'une Charte de la prévention des risques professionnels. En effet, certains agents peuvent oublier que cela

reste du temps de travail et que ce ne sont pas des activités à la carte. Ces temps sont matérialisés dans les décomptes horaires annuels pour clarifier les choses.

“

**« Au début nous avons fonctionné en mode expérimentation, aujourd'hui nous souhaitons formaliser ces dispositifs »**

**Françoise HERVE,  
DGS**

La commune souhaite par la suite mettre à jour le Document Unique à l'aune des actions de prévention et également développer une gestion pluriannuelle de ces dispositifs.

---

“

**« J'aimerais que ces moments permettent aussi de rencontrer les agents des autres services mais j'ai conscience que c'est difficile car nous n'avons pas les mêmes horaires de travail déjà au sein de notre propre service »**

**Agent du service  
espaces verts**





# OBSERVATOIRE RÉGIONAL

de l'Emploi Public Territorial  
et des Ressources Humaines

**Pour plus d'informations, vous pouvez contacter  
Mme HERVE au 02.96.42.30.03**

Réalisé par le service Communication du CDG 22 - V. MORIN - Octobre 2021

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

