

Intitulé du concours ou de l'examen : Rédacteur

CONCOURS (1) Interne (1)
 (1) Externe (1)
 EXAMEN (1) Troisième voie (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14 octobre 2021

à Châlons-en-Champagne

Epreuve de Rédaction d'une note

Spécialité et/ou option :
 (le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat
 Cadre réservé à l'administration



Humecter, rabattre et coller la partie gommée. OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

Commune d'Admirville
 Direction des Ressources Humaines

Le 14 Octobre 2021

Note à l'attention de Madame la Directrice
 Objet: Le bien-être au travail, une solution contre l'absentéisme et le turn-over

- Références:
- * Article L4121-1 du code du travail modifié le 22 septembre 2017
 - * Article L4121-2 du code du travail modifié le 8 août 2016

La hausse de l'absentéisme et du turn-over constatée au sein des services de la commune d'Admirville met en évidence une baisse de la qualité de vie au travail des agents municipaux. Différents baromètres montrent que notre commune n'est pas seule dans cette situation, le même constat est également observé dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

II Des solutions d'amélioration de la qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale

La qualité de vie au travail est une démarche globale à mettre en œuvre et cela peut se traduire par des actions du quotidien (A) mais il faut également une vision à long terme qui se traduira par un plan de prévention (B).

A) Des actions au quotidien

L'amélioration de la qualité de vie au travail passe par de multiples actions du quotidien comme les techniques de management: impliquer les agents dans les prises de décision afin de le rendre plus acteur de son travail, mais aussi l'école permettant aux agents de se sentir considérés. Il s'agira également de partager davantage l'information afin que tous soient informés et puissent, par la même, se sentir concernés.

Mais il s'agit aussi d'actions d'animation, comme par exemple de proposer aux agents de pratiquer une activité physique et sportive durant le temps de travail. La ville de Poissy en a fait l'expérience, dans le cadre de son plan d'amélioration des conditions de travail pour lutter contre l'absentéisme. Cette actions a eu comme effet de diminuer de 4,8% l'absentéisme.

B) L'anticipation par le plan de prévention

Les actions précédemment présentées peuvent être mises en place en réaction à un phénomène d'absentéisme ou de turn-over s'aggravant mais pour être réellement efficace il est possible de mettre en place un plan de prévention qui permettra d'anticiper les risques possibles et ainsi d'en limiter les effets.

Ce plan de prévention peut prendre la forme d'un document unique d'évaluation des risques afin d'établir un état des lieux qui permettra d'imaginer ensuite les actions à mettre en œuvre, celles-ci pouvant être suivies de questionnaires auprès des agents

accords interprofessionnels des secteurs privés et publics. Ils ont ont pour objectifs de répondre aux exigences des articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail. Ces derniers imposent aux employeurs, tant privés que publics, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et de mettre en œuvre ces mesures sur le fondement de principes généraux de prévention.

Il s'agit donc d'une démarche globale dans laquelle sont regroupés le climat social, le contenu du travail, la santé au travail, l'égalité professionnelle, le management et les compétences.

B) La situation de la qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale.

Selon un baromètre INSEE-IFOP de septembre 2017, 53% des agents territoriaux déclarent que leur niveau de bien-être au travail s'est dégradé. Cette tendance est confirmée par le baromètre du bien-être au travail dans les collectivités locales publié par la INSEE et La Gazette des communes puisqu'en 2020 il fait ressortir que 55% des agents jugent que leur niveau de bien-être a diminué.

Dans ce même baromètre, 80% des agents se jugent stressés par leur travail. D'autres éléments viennent expliquer la hausse des arrêts de travail comme l'âge moyen élevé des agents territoriaux et la pénibilité des métiers exercés.

Cet absentéisme, au-delà du coût financier qu'il représente notamment par la prise en charge des incombités journalières, génère un cercle vicieux pour la collectivité car cela entraîne une surcharge de travail pour les agents en poste et une désaffectation des services, leur qualité de vie au travail est donc dégradée ce qui pourrait aboutir pour eux aussi sur un arrêt de travail.

Il est donc nécessaire de connaître les différentes actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

En effet, les arrêts de travail de plus de 3 mois ont augmenté de plus de 50% entre 2008 et 2016 selon la INSEE. Il s'agit alors de s'intéresser ce qui est la qualité de vie au travail et plus spécifiquement au sein de la fonction publique territoriale.

Nous verrons dans un premier temps en quoi consiste la qualité de vie au travail et l'état des lieux de celle-ci dans la fonction publique territoriale (I) puis dans un second temps différentes pistes et actions à mettre en œuvre au sein de la commune permettant d'améliorer la qualité de vie au travail (II).

I La qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale.

Après avoir établi ce que regroupe le terme de "qualité de vie au travail" (A), nous présenterons plus en détail la situation de fonction publique territoriale dans ce domaine (B).

A) Qu'est-ce que la qualité de vie au travail ?

La qualité de vie au travail n'a pas de définition juridique, il s'agit davantage d'une notion définie au sein de plusieurs

afin d'en vérifier l'efficacité et au besoin réajuster le dispositif. En 2017, ce document unique m'a été réalisé et mis à jour que par 37% des décideurs selon une enquête IFOP-INT.

La qualité de vie au travail nécessite un travail de prévention pour être amélioré. En ce sens, les nouvelles organisations de travail, comme le télétravail qui s'est particulièrement développé du fait du confinement en 2020 doivent bénéficier d'une attention toute particulière car peuvent générer des risques pour la santé et la sécurité des salariés moins visibles (isolement, hyperconnexion, équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

Il est donc important d'être vigilant à tout changement de l'organisation du travail afin de se prémunir des risques et de conserver une bonne qualité de vie au travail pour les agents de la fonction publique territoriale.