

Lille, le 27 septembre 2021

Invitation – dossier de presse

Santé mentale et travail : prévenir la désinsertion professionnelle, l'affaire de toutes et tous

6 octobre 2021 – de 14h à 16h30 - Table ronde

**Plus de 40 % des arrêts longs de travail sont liés à la santé mentale ! Et après ?
La situation s'aggrave et le coût humain et collectif est hors du commun.**

Le 6 octobre, le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Nord (CDG 59) et le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) présenteront les conclusions de leurs travaux menés au sein de la Fonction publique territoriale du Nord avec des expert.es, des employeur.ses, des organisations syndicales et des agent.es concerné.es qui ont bien voulu contribuer à ce sujet de recherche et d'actions.

Tout le monde est concerné : cette rencontre est ouverte à toutes et tous.

Les intervenant.es aux différentes tables rondes apporteront :

- ▶ les éléments de compréhension de l'altération de la santé mentale,
- ▶ une définition des risques psychosociaux, stress, burnout, harcèlement, mise au placard...
- ▶ pour permettre d'identifier et d'agir avant que cela devienne une cause d'arrêt,
- ▶ prévenir les risques de désinsertion professionnelle,
- ▶ partager les bonnes pratiques de collectivités pour prévenir le risque.

Éric Durand, Maire de Mouvaux, Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord, et

Mathilde Icard, Directrice générale des services du CDG 59,

vous convient **le 6 octobre 2021, de 14h à 16h30 à Lezennes**, Bâtiment B, Centre de concours du CDG59 - Z.I. du Hellu.

Contact :

Alain Delobelle

Responsable communication

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

03 59 56 88 52 / 06 04 52 12 78

Sommaire

Préambule p.3

Le 6 octobre 2021 – comprendre pour agir p.4

Les différent·es intervenant·es
prévu·es pour comprendre la santé mentale,
leurs missions, le contenu de leurs interventions,
5 interviews vidéo préparatoires de la table ronde p.5

D'UN COUP, LE SILENCE

Une exposition photographique
et sonore pour interpeller par le témoignage
d'agent·es et amener à la réflexion p.11

Le projet Santé mentale du CDG 59 p.13

Liens vers quelques productions du CDG 59
sur le sujet, d'ores et déjà en ligne, sur son site,
en lien avec la période de crise sanitaire p.18

Les missions du Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale du Nord p.20

Préambule

Le projet mené par le Centre de gestion de la fonction publique du Nord (CDG59), s'appuie sur une démarche initiée en 2019 avec le Conservatoire national des arts et métiers, l'Université de Lille et l'Établissement public de Santé mentale, sur la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH et partant de ce chiffre :

40 % des arrêts longs sont liés à la santé mentale

1^{ère} cause d'arrêt au titre d'une longue maladie dans la Fonction publique territoriale, le Centre de gestion a décidé de se saisir de cet enjeu en travaillant avec la recherche et les personnes directement concernées (agent-es, employeur-ses, syndicats, professionnel·les de santé) : comment préserver sa santé mentale ? Quel rôle peut avoir l'employeur-se ? Comment accompagner à la reprise ? Comment agir sur le travail pour qu'il soit source de santé et non de risques ?

Ces questions ont été débattues par tous les acteur·rices, les perspectives vous seront présentées le 6 octobre tout comme les expérimentations lancées.

Les travaux de la recherche-action du CDG 59 et du CNAM

Les chiffres sur l'absentéisme interpellent, impossible de se voiler la face. Mais si un cancer ou un bras dans le plâtre sont concrets pour un-e employeur-se, la fragilisation de la santé mentale est bien plus insidieuse. Elle se traduit par des difficultés souvent sous estimées, souvent cachées, pour prévenir le risque du regard négatif du milieu de travail ; et, par un enlèvement dans la solitude, pouvant conduire jusqu'à l'effondrement.

Mais de quoi parlons-nous au juste ? Non, pas de ces cas relevant de l'hospitalisation, mais bien de ces fêlures qui nous concernent toutes et tous, car nous sommes tous et toutes vulnérables, personne n'est à l'abri de ces épreuves.

Chaque année près de 40 % des arrêts longs examinés par le Comité médical du Centre de gestion sont en lien avec la santé mentale. Ceci fait de la santé mentale au travail une préoccupation majeure pour le CDG 59 et les employeur-ses au titre des politiques de prévention.

Et après ?

Une recherche-actions initiée en 2019

Le CDG 59 a lancé une démarche de recherche-action en 2019 autour de la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH.

Les Centres de gestion des établissements publics auxquels sont affiliés obligatoirement les communes et établissements de moins de 350 agent.es et qui pilotent notamment, les instances paritaires (dont le CHSCT pour ces collectivités), un pôle de prévention qui suit les personnels de 650 communes et les instances médicales (dont l'avis est requis en cas de longue maladie ou reclassement notamment). L'objectif était le suivant : créer les conditions

du dialogue entre les différent·es acteur·rices en lien avec la santé mentale : les personnes concernées, les employeur·ses, professionnel·les de santé, les organisations syndicales, les collectivités publiques, les associations ; pour en faire un sujet collectif et construire des dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle.

Le 6 octobre 2021

Le matin, le Centre de gestion regroupera à huis clos les différents groupes du projet de recherche-action : les représentant·es de collectivités, les expert·es de la santé mentale, les agent·es concerné·es, les représentant·es du personnel... pour que chacun·e présente les conclusions de leur travail.

L'après-midi : le centre de gestion du Nord compose une table ronde, d'expert·es et d'acteur·rices du projet santé mentale, et invite les partenaires de santé, élu·es, directeur·rices des services, responsables des ressources humaines, collaborateur·rices en charge des questions de prévention des risques professionnels et de santé au travail, représentant·es du personnel...

Objectifs :

Le premier objectif est bien sûr d'agir pour prévenir la dégradation de la santé mentale au travail, pour éviter, d'une part, que cela se traduise par des arrêts de travail et, d'autre part, que cela mène à des situations pouvant glisser jusqu'à la désinsertion professionnelle.

Le deuxième objectif est de sensibiliser les collectivités, de les alerter en apportant une définition de la santé mentale assez compréhensive pour que ce risque soit pris en compte dans la politique RH.

Le troisième objectif vise à présenter des pistes d'actions sur les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les différent.es intervenant.es prévu.es pour comprendre la santé mentale

Éric Durand - Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord

> L'engagement du Centre De Gestion de la Fonction publique du Nord en matière de santé au travail

Elisabeth Masse - Vice-présidente du Centre de gestion du Nord en charge de la qualité de vie et de la santé au travail

> Le rôle du CDG 59 en matière de Qualité de vie au travail et le lien, l'impact sur la santé mentale

> Pourquoi s'intéresser à la prévention de la désinsertion professionnelle en tant qu'employeur-se : un enjeu humain et collectif

> Une obligation de garantir la santé au travail

> Un engagement du conseil d'administration inscrit dans son plan d'actions sur la qualité de vie au travail

Mathilde Icard - Directrice générale des services du CDG 59

> Le rôle du CDG 59 vis-à-vis des collectivités : médecine préventive, risques professionnels, l'action sur les RPS : dispositif de signalement des situations de harcèlement, d'inégalité, de médiation...

En tant que Directrice Générale des Services du Centre de Gestion du Nord, face aux chiffres préoccupants, Mathilde Icard a impulsé cette mobilisation autour de la question de Santé mentale.

Le CDG 59 est un acteur essentiel de la prévention des risques professionnels des agent.es de la fonction publique territoriale du Nord (26 000 agent.es suivies par l'équipe pluridisciplinaire du pôle de prévention) aux côtés des collectivités.

Dominique Lhuilier - Professeure Emérite en psychologie du travail, Centre de Recherche sur le Travail et le Développement, Cnam

> Qu'entendons-nous par « santé mentale » ?



Voir l'interview de préparation de la table ronde avec Dominique Lhuilier :
<https://youtu.be/Ls4eCVK8Tqo>

Dominique Lhuillier propose ici un éclairage nécessaire pour décrypter cet état de santé qui concerne tout le monde :

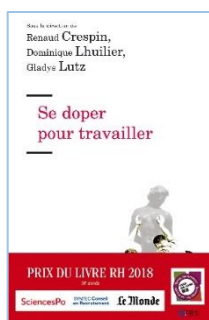
- ▶ Santé mentale, ce n'est pas la psychiatrie
- ▶ La santé mentale est un état de bien-être qui permet de tenir la charge quotidienne de sollicitations tout en continuant de s'épanouir
- ▶ Grande cause d'absence au travail et lien avec les transformations du travail
- ▶ L'apparition des risques psychosociaux
- ▶ De longs arrêts de travail synonymes de désinsertion professionnelle
- ▶ Il appartient à chacun.e de prendre soin de soi
- ▶ La prévention des RPS est une responsabilité collective
- ▶ L'isolement, source d'altération mentale
- ▶ Harcèlement et santé mentale
- ▶ Le risque d'épuisement qui peut mener à la désinsertion professionnelle

Prévenir les risques, travailler avec la maladie, lutter contre la désinsertion professionnelle... Dominique Lhuillier œuvre de longue date, pour une acceptation de la maladie en milieu professionnel.

Sa bibliographie, non exhaustive, aborde sous différents aspects la santé au travail :

Que font les 10 millions de malades ? Vivre et travailler avec une maladie chronique. Dominique Lhuillier. Publié chez Eres, 2016.

L'ouvrage débute par le constat de l'invisibilité dans l'espace public des malades chroniques ou atteints de handicap qui travaillent, alors même que leur nombre ne cesse d'augmenter. L'objectif, ici, est de développer une approche, qui aille au-delà des seuls aspects médicaux, des interrelations entre travail et maladie. Pour y parvenir, l'ouvrage a mobilisé une dizaine de chercheurs en sociologie, psychologie clinique et ethnologie.



Se doper pour travailler. Dominique Lhuillier, publié chez Eres, 2017. Du fait des transformations du travail (intensification, individualisation, précarisation...), nombreux sont ceux.celles qui utilisent des substances psychoactives pour être en forme au bureau, traiter des symptômes gênants ou encore pour se détendre après une journée difficile. Devant ces nouveaux usages et la multiplication des produits utilisés (alcool, tabac, amphétamines, cannabis, cocaïne, héroïne, caféine, psychostimulants, analgésiques, médicaments psychotropes), les auteur.es, universitaires, chercheur.ses, syndicalistes et acteur.rices du soin et de la prévention

s'attachent à comprendre les fonctions de ces consommations en milieu de travail. Pour eux.elles, il est aujourd'hui important de se déprendre des représentations sociales qui externalisent les sources du problème, comme les jugements moraux, et d'engager un travail sur les actions et les pratiques concrètes.

Placardisés. Des exclus dans l'entreprise. Dominique Lhuillier, publié au Seuil, 2002.

Qu'on est été « placardisé-e » soi-même, c'est-à-dire empêché-e de travailler sans être licencié-e, ou que des proches l'aient été, chacun sait qu'on ne sort pas indemne d'une telle épreuve. Qui sont ces exclu-es au lieu même du travail, que vivent-ils-elles, comment survivent-ils-elles ? A partir d'une longue enquête dans des milieux professionnels très divers, et nombreux exemples à l'appui, Dominique Lhuillier éclaire les fonctionnements générateurs d'exclusion. Car loin d'être seulement l'expression d'un problème de relations personnelles - le harcèlement d'une victime par un-e pervers-e -, le « placard » est le résultat d'une fabrication sociale.

Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail ? Dominique Lhuillier, publié sur le site de PISTES, 2017. PISTES est une revue scientifique électronique en accès libre « *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (PISTES) ». URL: <http://pistes.revues.org/4942>

François-Xavier Devetter - Professeur des universités en socioéconomie du travail et des services -Université de Lille

- > Approche macroscopique de la santé au travail
- > Quels éléments donner aux employeurs.es pour objectiver la situation de la santé mentale et, de manière plus globale, sur la situation de la santé au travail des salarié-es et des agent.es public.ques ?
- > Quel lien entre arrêt et dégradation progressive de la santé des agent.es ?
- > Alerter / fragilités des invisibles

François-Xavier Devetter est professeur de sciences économiques à l'université de Lille et l'IMT Lille Douai. Il est membre du Clersé-CNRS Centre lillois d'études et de recherches en économie et sociologie. Ses travaux portent sur la socio-économie des emplois dans les services et tout particulièrement dans l'aide à domicile, les services à la personne et les activités de nettoyage, des conditions de travail et notamment sur la question de la qualité des emplois.

Il est notamment auteur de :

Deux millions de travailleurs et des poussières, aux éditions « Les Petits Matins ».

Une société juste se mesure aussi à sa façon de répartir les tâches pénibles et de traiter celles et ceux qui les effectuent. Qui sort ma poubelle ? Qui nettoie derrière moi ? Qui range mon espace de travail ou passe le balai dans l'école de mes enfants ? Le monde du travail consacre 8 % du temps rémunéré au nettoyage et à l'entretien d'espaces publics et privés. Cet ouvrage met en lumière les personnes – en très grande majorité des femmes – qui s'en chargent, et qui restent le plus souvent invisibles pour les autres, au travail comme dans le débat public.



Christine Furon - Médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59

> Quels sont les risques psychosociaux au travail ?



Voir l'interview de préparation de la table ronde avec Christine Furon :
<https://youtu.be/z5qbElc-lpY>

Christine Furon est médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du Centre de gestion de la fonction publique du Nord (CDG 59).

Dans cette interview, elle apporte une définition des risques psychosociaux comme des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Christine Furon se base, pour cela, sur le « rapport Gollac ».

Ce rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail est un document réalisé par Michel GOLLAC, statisticien et sociologue ainsi que Marceline BODIER, statisticienne à l'INSEE. Il fait suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé de l'époque à qui il fut remis en avril 2011.

Les six facteurs de risques !

Dans ce rapport, il traite de six grands facteurs de risques (qui constitueront les facteurs de l'INRS) :

- Intensité du travail et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie
- Rapports sociaux au travail
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

Catherine Parys – Cheffe de service ressources humaines à la Maire de Lambersart

> Présentation d'actions de la Ville de Lambersart pour lutter contre la désinsertion professionnelle, prévenir le risque en écoutant le mal-être, anticiper des bilans de compétences, aller chercher les agent.es en arrêts pour les accompagner dans des dispositifs de retour à l'emploi et de reconversion.



Voir l'interview de préparation de la table ronde avec Catherine Parys
<https://youtu.be/XfvnhvvnseM>

Catherine Parys évoque l'anticipation : comment concrètement éviter qu'un problème physique se transforme en problème de santé mentale et ainsi réduire, voire éviter, le risque

de désinsertion professionnelle. Dans cette interview, nous retrouvons deux exemples d'agent.es, un jeune jardinier et d'une agent.e d'entretien ; tous deux confrontés à des problématiques de santé ; et, tous deux accompagnés dans la construction de leur parcours professionnel, vers une reconversion réussie. Les leviers existent. Catherine Parys souligne, ici, à la fois la chance des collectivités d'avoir de nombreux métiers et donc de nombreuses possibilités de parcours ; mais aussi, la tension réelle liée à la pyramide des âges dans les collectivités territoriales qui nécessite des plans d'action et de formation par anticipation. L'accès à l'informatique fait partie des incontournables, et la Mairie de Lambersart en a fait son cheval de bataille.

Laure-Hélène Eb - Psychologue du travail

> Présentation de la recherche-action menée conjointement avec le Cnam et l'EPSM Lille Métropole



Voir l'interview de préparation de la table ronde avec Laure-Hélène Eb :
<https://youtu.be/XqGP8cZSis0>

Laure-Hélène Eb est psychologue du travail au sein de la Direction prévention du Centre de gestion de la fonction publique du Nord (CDG 59).

Dans cette interview, elle présente les travaux menés par quatre groupes (agent.es, employeur.ses, organisations syndicales, professionnel.les de la santé), sur le risque de désinsertion professionnelle vu par les agent.es concerné.es, en arrêt de longue durée.

L'importance du lien entre l'agent.e et la collectivité est à plusieurs reprises soulignée comme pouvant réduire les risques de désinsertion professionnelle des personnes en arrêt de longue durée.

Les enjeux du projet santé mental du CDG 59 revêtent deux approches :

- ▶ La première vise à empêcher l'altération mentale de l'agent.e en activité professionnelle, dans la tenue de son poste du fait du stress, de la charge de travail, du harcèlement...
- ▶ La deuxième vise à éviter la désinsertion professionnelle des personnes en arrêt de longue durée.

La santé mentale au travail est un enjeu majeur qui mène le CDG 59 dans des travaux de recherche-action qui se sont concentrés, ici, sur le risque de désinsertion professionnelle.

Nathalie Moniot, DGS de la Ville de La Madeleine

> Partage d'expériences sur le projet de prévention de l'absentéisme de la Ville

Nathalie Moniot a participé aux groupes de travail dans le cadre de la recherche-action menée par le CDG 59 et le Cnam. Elle intervient donc à double titre, et fera part de son expérience au sein de la Ville de La Madeleine, où elle a piloté un projet sur la prévention de l'absentéisme.

Saliha Ahmed-Ali, Cadre de santé, du pôle de psychiatrie de l'Établissement public de santé mentale Lille-Métropole

> Quels messages passer aux agent.es pour prévenir le risque avant la rupture et quels messages passer pour mieux vivre son arrêt de travail.



Voir l'interview de préparation de la table ronde avec Saliha Ahmed-Ali, Cadre de santé, Pôle de psychiatrie - Établissement public de santé mentale / EPSM Lille-Métropole :

<https://youtu.be/zyGIzHx1V8>

Saliha Ahmed-Ali nous fait part de son expérience d'accueil et d'accompagnement des personnes fragilisées psychologiquement par le travail et la vie personnelle.

Quels sont les parcours de prise en charge : médecin du travail, médecin généraliste, Centre médico-psychologique, infirmier.ères... ?

Quels conseils donner aux agent.es et quels signes prendre en compte de manière sérieuse ?

Quel rôle chacun.e peut jouer pour accompagner une personne en difficulté ?

Comme bien vivre sa période de convalescence ?

Pour en savoir plus sur l'EPSM :

<https://www.epsm-lille-metropole.fr/index.php/>

D'UN COUP, LE SILENCE

Une exposition photographique et sonore

Par Nadège Fagoo et Anouk Desury

Dans le cadre de la recherche-action, un groupe de travail a réuni des agent.es ayant été dans la situation d'arrêt de longue durée, lié à leur santé mentale ou ayant engendré une altération de leur santé mentale.

Ce travail d'entretiens avec les psychologues et acteur·rices de la santé qui composent ce projet, est le point de départ d'un certain nombre de constats qui enclencheront les actions à mener et qui seront présentées le 6 octobre 2021.

Le Centre de gestion a décidé de faire appel à **Nadège Fagoo**, photographe de renom, qui a déjà travaillé avec des publics concernés par la maladie pour mettre en exergue par sa création artistique des messages, parfois des souffrances, mais surtout de l'humain.

<https://www.lightmotiv.com/photographes/nadege-fagoo/>

Son travail sera présenté le 6 octobre lors de la table ronde.

Des brides de témoignages sonores des agent.es interviewé.es seront diffusées ; verbatims souvent frappantes qui permettent de réaliser l'intensité du mal-être et des parcours chaotiques du.de la travailleur.se.

Cette exposition photos fera l'objet de plusieurs accrochages dans le département du Nord, en collectivité et auprès d'acteur·rices publics.

Elle sera également accessible à partir du 7 octobre sur les réseaux sociaux et internet.

Les portraits fragmentés

La santé mentale ne ressemble à aucun autre sujet de reportage.

À des périodes différentes de vie, des troubles peuvent apparaître et toucher toute personne qui pourrait s'en croire prémunie. Sur ce sujet profondément humain, il ne peut exister de position « vue du dessus » ou détachée. L'approche photographique est nécessairement douce et empathique auprès de la personne touchée. Il s'agit ici de porter un regard qui n'impose rien.

Durant son parcours, Nadège Fagoo, photographe, a quelquefois abordé des thématiques complexes comme l'isolement, la perte de mémoire, la filiation en imaginant des dispositifs innovants qui allient la recherche et l'expérience. Sa création la plus renommée, « les couloirs de la mémoire », est toujours en place au CHU de Lille. L'objectif atteint était d'apaiser en images, fenêtres sur les murs, les patients qui viennent en consultation au Centre de la mémoire.

Pour **les Portraits fragmentés**, Nadège Fagoo a partagé plusieurs heures avec chaque agent.e concerné.e par le projet, dans sa sphère de vie personnelle. L'idée est de recueillir les indices de sa présence projetée dans les objets qui l'entourent, incorporer des détails insoupçonnés de son passage ou même la vibration d'une ombre, d'un reflet tout en évitant de photographier le visage.

Ainsi se dessine une composition créée par la photographe, le portrait extérieur anonyme et simultanément intime de chaque personne choisie. Un portrait intuitif et rassemblé loin des identités diverses portées ou subies par chaque individu durant sa vie familiale et sociale.

Les images ont été réalisées à chaque fois par Nadège Fagoo sur une seule journée durant « l'arrêt de travail ». Ce travail a été fait en liaison avec les psychologues qui accompagnent les agent.es, les « portraits fragmentés » de femmes et d'hommes aussi divers que possible, en milieu urbain ou rural, de différents âges et issus de métiers de toute nature..

Six portraits réunissant 36 photographies seront exposés le 6 octobre à l'occasion des semaines d'information sur la Santé mentale du 4 au 1 octobre 2021.

L'exposition sera accompagnée en ouverture des tables rondes, d'un montage audiovisuel réalisé par Anouk Desury qui présentera une sélection d'images issues du travail de Nadège Fagoo synchronisées sur les paroles d'une personne directement concernée.

En 2022, D'UN COUP, LE SILENCE sera poursuivi à la fois par Nadège Fagoo et Anouk Desury sur une autre approche photographique, en reportage documentaire auprès de quelques agent.e.s en perspective de reprise du travail.

Anouk Desury et Nadège Fagoo sont toutes deux photographes de l'agence **Light Motiv** en charge de la conception et la réalisation de l'exposition visuelle et sonore.

Le projet Santé mentale du CDG 59

A. Titre du projet

Santé mentale et Covid : Prévenir la désinsertion professionnelle pour une société inclusive en cette période de crise sanitaire

B. En une phrase

Ce projet vise à prévenir la désinsertion professionnelle des agent.es en arrêt pour des problèmes de santé mentale en cette période de crise.

C. Résumé du projet

La crise sanitaire accroît les inégalités et les vulnérabilités. Dans ce contexte, les travailleurs.ses en arrêt maladie notamment pour des problèmes de santé mentale, déjà traditionnellement isolé.es, sont voué.es à la réclusion. Cette crise est une opportunité pour sortir de la représentation duale du monde du travail. Avec d'un côté les sain·es, robustes, performant·es, autrement dit « aptes » ; et de l'autre, les fragiles, vulnérables, déficitaires, soit « inaptés », et relégué·es.

Aujourd'hui, la vulnérabilité s'éprouve, se découvre, enfin partagée. Les personnes ayant acquis cette expérience de la vie avec une santé fragilisée peuvent aider à penser le « vivre et travailler malgré tout ».

Le projet, s'appuyant sur une démarche initiée en 2019 sur la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH, s'appuie sur ce contexte pour construire, avec les acteur·rices (personnes concernées, employeur·ses, professionnel·les de santé, organisations syndicales, collectivités publiques) permettant de mieux comprendre les altérations de la santé mentale, la prendre en compte pour créer les conditions d'une société inclusive avec le travail pour tous et toutes.

- D. Porteur du projet** Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Nord qui accompagne plus de 950 communes et établissements publics et près de 27 000 agent.es, représenté par son Président, Eric Durand.

E. Principaux organismes participants au projet

L'Etablissement public de Santé Mentale, le Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris (Centre de Recherche sur le Travail et le Développement), le Cabinet Intervalles, et l'Université de Lille Laboratoire Clersé.

F. Durée du projet

2 ans

I. Objectif général du projet de recherche 1

Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale du Nord a lancé une démarche de recherche-action en 2019 autour de la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH. Les Centres de gestion des établissements publics auxquels sont affiliés obligatoirement les communes et établissements de moins de 350 agent.es et qui pilotent notamment, les instances paritaires (dont le CHSCT pour ces collectivités), un pôle de prévention qui suit les personnels de 650 communes et les instances médicales (dont l'avis est requis en cas de longue maladie ou reclassement notamment). L'objectif était le suivant : créer les conditions du dialogue entre les différent.es acteur.rices en lien avec la santé mentale : les personnes concernées, les employeur.ses, professionnel.les de santé, les organisations syndicales, les collectivités publiques, les associations ; pour en faire un sujet collectif et construire des dispositifs permettant de prévenir la désinsertion professionnelle. En 2020, les travaux ont débuté et ils ont été percutés par la crise sanitaire. Dès le printemps 2020, les partenaires ont souhaité s'appuyer sur cette expérience inédite et difficile pour explorer les rapports entre santé mentale et travail à l'ère de la Covid et de transposer la réflexion aux situations d'isolement en général. Convaincu.es que ces épreuves devaient aussi produire des effets constructifs, la période devait être exploitée pour montrer que la santé mentale, c'est l'affaire de tous et toutes. Comprendre, décortiquer la spirale de l'isolement, de l'altération de la santé mentale, construire des outils pour prévenir ces phénomènes et responsabiliser chaque acteur.rice.

II. Etat des lieux et originalité du projet

L'originalité de la démarche tient à l'inter organisations (acteur institutionnel de la Fonction publique au travers du Centre de gestion, Etablissement public de la santé mentale, collectivités locales, organisations syndicales représentatives au niveau national, Centres de recherche...) et de son sujet ciblé sur la question de la santé mentale et du handicap psychique (complexité des analyses étiologiques – troubles psychiques dus au travail, au hors travail, durée accrue des arrêts de travail, poids des stéréotypes et des stigmates, crise de la psychiatrie et des institutions de soins en santé mentale...). La démarche initiale s'appuie également sur un constat : sur les 5000 situations analysées chaque année par le comité médical du Centre de gestion pour les 27 000 agent.es des collectivités, plus de 40% sont en lien avec la santé mentale.

La démarche répond également à une logique de transférabilité : les outils (ex : guide pour le CHSCT, parcours pour les personnes concernées, guide pour les employeur.ses,...) doivent pouvoir être ré-utilisés. Techniquement, tous les outils produits sont en licence ouverte permettant de les réexploiter librement. Par ailleurs, plusieurs temps de partage sont programmés au-delà du cercle des acteur.rices de la démarche : webinaires, articles, publications scientifiques.

L'originalité du projet tient également à l'approche systémique : le diagnostic construit par les acteur.rices, conduit à des expérimentations qui transforment durablement les organisations et les processus. La santé mentale n'est plus prise comme un sujet confidentiel souvent réduit aux « cas complexes » que les employeur.ses n'arrivent pas à gérer. Elle est le fil rouge de la construction d'un modèle basé sur l'inclusion et la reconnaissance des compétences de chacun.e.

III. Porteur de projet et rôles respectifs de chaque organisation impliquée dans la recherche

- le **Centre de gestion** est un établissement public dirigé par un Conseil d'administration composé de représentant.e.s élu.e.s des collectivités territoriales. L'affiliation est obligatoire pour les communes et leurs établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agent.es. Elle est volontaire pour les autres collectivités territoriales et établissements publics locaux qui ont toutes choisi de s'appuyer sur le Centre de gestion pour le comité médical notamment, et les plus grandes également pour le pôle de prévention. Le Cdg59 assure des missions de conseil, de prévention, d'emploi (organisation des concours et examens professionnels, bourse de l'emploi...), et de gestion des carrières des agent.e.s territoriaux-les et de leurs instances (dont le CHSCT). En ce qui concerne le projet, les « outils » principaux sont : le CHSCT qu'il pilote pour le compte de plus de 600 collectivités ; le Comité médical, instance médicale saisie par les employeur-ses pour les longues maladies et les reprises ; la mission d'aide au maintien dans l'emploi composée d'une équipe pluridisciplinaire qui accompagne les personnes en risque de vulnérabilité ;

- le **CNAM** avec le centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD, EA4132). Créé en 2007, le CRTD est un laboratoire de recherche spécialisé sur les questions du travail, de l'orientation, de la santé et de l'efficacité dans les activités humaines, et de leur analyse. L'équipe de recherche est garante de la méthodologie basée sur les principes de la recherche-action et déterminé dans le contrat de collaboration de recherche avec le Centre de gestion. L'équipe de recherche co-anime les différents groupes prévus dans la démarche et contribue à un transfert de compétences auprès des équipes de terrain, elle opère des apports méthodologiques et analyse les données et expérimentations.

- **L'Etablissement Public de Santé Mentale Lille-Métropole** est un Centre Hospitalier Spécialisé en santé mentale regroupant 9 secteurs de psychiatrie générale et 1 secteur infanto-juvénile. Il dessert un bassin de population de 650 000 habitant.es pour lesquels il organise les soins secondaires spécialisés en santé mentale. Il compte notamment le pôle de santé mentale des communes de la métropole lilloise (secteur 59G21), partenaire du projet et terrain d'expérimentation en matière d'organisation des soins de santé mentale communautaires, reconnu à plusieurs reprises par l'Organisation Mondiale de la Santé comme un exemple de bonnes pratiques. C'est aussi un terrain d'innovation en matière de participation des personnes usagères reconnu par l'Agence Régionale de Santé des Hauts-de-France. Il est également Centre Collaborateur de l'Organisation Mondiale de la Santé pour la recherche et la formation en santé mentale, notamment concernant l'organisation des services de santé mentale, la promotion du respect des droits humains et la participation des personnes directement concernées à la recherche, aux soins et à l'organisation du système de santé.

IV. Méthodologie, résultats attendus

La démarche de recherche-action vise à déterminer les processus qui conduisent vers le recours à l'arrêt de travail, les ressources disponibles et/ou mobilisées pendant ce temps d'arrêt, l'impact et les conditions de la reprise sur la santé psychique, notamment suite à des arrêts longs. Les enseignements tirés de ces expériences permettront d'agir au plan de la prévention, ils intègrent la période actuelle de la Covid-19.

La méthodologie place les acteur·rices au cœur de la démarche pour l'élaboration du diagnostic, la proposition d'expérimentations et leurs mises en œuvre. Elle est structurée de la façon suivante avec le fil rouge : quel impact sur les acteurs·rices et les agent·es en arrêt en cette période de crise sanitaire :

1/ le comité de pilotage de la Recherche-Action en charge de l'impulsion, des arbitrages, du suivi des expérimentations et de l'évaluation. Le comité de pilotage s'appuie sur une équipe projet pilotée par une directrice de projet du Centre de gestion et qui est composée des référent·es, des partenaires et des animateur·rices des groupes.

2/ les groupes « petites et grandes collectivités locales » :

Ces groupes sont constitués de représentant.es de collectivités, à la fois qui emploient et qui accueillent, sur le territoire du secteur d'expérimentations. Ces groupes sont des espaces d'échange, d'analyse et d'actions sur la gestion, au sein des collectivités, des situations professionnelles de personnes ayant une problématique de santé psychique au travail.

Les objectifs sont : produire un diagnostic pour chaque collectivité, identifier des solutions à mettre en place, expérimenter des actions pour améliorer les situations et évaluer ces actions, réfléchir à sa posture professionnelle, outiller les membres du groupe.

3/ le groupe Expert.es en santé : (psychiatres, psychologues, médecins de prévention, médecins de ville, infirmier·es, ergonomes...). L'expertise de ces professionnel·les de la santé dépend de leur fonction et de leur place au sein du territoire (en collectivité territoriale, au CDG59, à l'hôpital, en ville). Le premier objectif est de partager ces différentes expériences, en particulier en travaillant à partir de situations très concrètes dans l'exercice des métiers. Il s'agit ensuite, à partir des parcours retracés par le groupe d'agent·es en arrêt, d'en examiner ce qui a été ressource, ce qui a fait obstacle, ce qui aurait pu être fait autrement, ce qui pourrait être tenté, etc. Il s'agit de relever les leviers d'actions possibles et faire des propositions d'expérimentations.

4/ le groupe d'agent.es en arrêt :

Composé de 10-12 agent.es en arrêt (arrêts courts mais répétés, en début d'arrêt de longue durée, en fin de parcours d'un arrêt long : le retour au travail étant favorisé par la prévention d'une installation dans l'arrêt long, il nous semble important de mélanger dans ce groupe des durées d'arrêts différentes).

L'objectif ici est double :

- ▶ Recherche : recueil de données et analyse des parcours au vu d'histoires singulières à la fois professionnelles et de santé psychique (en lien ou non avec des troubles somatiques – suites d'accidents du travail, maladies chroniques ...)
- ▶ Action : déprivatiser l'expérience de la santé psychique fragilisée, sortir de la solitude, collectiviser le travail de santé réalisé par chacun·e pour tenir ensemble exigences de la vie sociale et exigences de l'état de santé, reconnaissance de l'expertise des personnes concernées dans la « gestion » de leurs troubles, capitalisation et valorisation. Construction d'un guide à l'attention des acteur·rices en charge du traitement de ces situations : recensement des besoins et attentes des « personnes concernées ».

5/ le groupe des organisations syndicales qui siègent au sein du CHSCT et représentatives au niveau national. Ce groupe crée un espace de discussion entre organisations syndicales hors du cadre des instances formelles. Il a vocation à affiner la place et le rôle des organisations syndicales en matière de prévention de la désinsertion et prise en compte de la santé mentale.

V. Supports réalisés pour valoriser scientifiquement et socialement les connaissances produites par la recherche et ses modalités de transfert vers ses publics

Pour les acteurs du projet, le principe de la recherche-action génère des transformations concernant les processus, les pratiques, ... Les expérimentations vont également donner lieu à la production de ressources (guides, parcours des agent-es, vidéos...) qui seront à la disposition de tous via une plateforme ouverte. Le Centre de gestion du Nord utilise les principes de la licence ouverte pour ses productions. Le principe même de la démarche est de créer des supports d'application adaptés aux différent-es acteur-rices.

En termes de recherche, la démarche va également donner lieu à la production de ressources visant la valorisation des résultats (études, articles scientifiques, colloques).

Dans le cadre de ce projet, les travaux du Clersé portent principalement sur la production de données de cadrage permettant de mieux documenter les facteurs associés à une mauvaise santé psychique. Sur la base des données des enquêtes Conditions de travail et Risques Psycho-sociaux de la DARES, il s'agira d'une part de mesurer l'impact des conditions de travail sur le bien-être (mesuré notamment par l'indicateur WHO5 de l'OMS) et d'autre part de repérer les caractéristiques des populations les plus exposées à une situation dégradée en termes de santé mentale. Les statistiques disponibles devraient également permettre de mettre en évidence les contextes de travail associés à un jugement positif sur le lien entre travail et santé. Ces analyses quantitatives pourraient faire l'objet de prolongement plus qualitatif via des entretiens auprès des agent-es volontaires. Enfin, l'équipe souhaite effectuer un focus plus spécifique sur les agent-es considéré-es comme peu qualifié-es et notamment les postes d'agent-es de service.

Transfert :

Cette démarche vise un transfert de méthode selon une logique apprenante pour les acteur-rices du Centre de gestion, des collectivités locales et des professionnel·les de santé, et un travail de capitalisation sur l'expérience conduite dans ce cadre en vue d'une diffusion de repères méthodologiques plus large que le champ territorial retenu ici.

Liens vers quelques productions du CDG 59, d'ores et déjà en ligne sur son site, en lien avec la période de crise sanitaire :

Personnes à "risque", confinées au long cours ? Prévenir la désinsertion professionnelle (Mathilde Icard, Dominique Lhuillier), publié par [AEF Info](#), juin 2020
[Une série d'articles](#) publiés par le Centre de gestion et intitulé « Confinement, déconfinement, points de vue d'expert.es » :

["Les effets du confinement"](#) : fiche préparée par Mathilde Icard, **Directrice générale du Cdg59** et Cindy Mortreux, **Responsable de Développement RH du Cdg59 et psychologue du travail**, en lien avec l'**Association des DRH des grandes collectivités territoriales**.

["Du confinement au déconfinement : repenser le lien dans une dimension humaine "](#) :

Catherine Ruffié, **Directrice des Ressources Humaines à la ville de Roubaix** et Isabelle Estienne, **psychologue du travail, spécialiste des évènements traumatiques** analysent les enjeux relatifs au déconfinement, livrent leur vision et proposent des outils pour préparer et accompagner le déconfinement.

["Comment faire pour que la reprise ne soit pas une nouvelle crise ?"](#), pour que la reprise soit une réussite collective ! : Après une carrière en tant que sapeur-pompier et deux mandats comme **président d'une organisation syndicale représentative**, **Bruno Collignon** poursuit son engagement pour préserver le service public. Il nous livre son point de vue sur les enjeux liés à l'état d'urgence sanitaire et propose des pistes constructives pour la reprise d'activités.

["La crise sanitaire, une opportunité pour améliorer la qualité du travail ?"](#)

Jean-Yves Bonnefond - Psychologue du travail, chercheur au CRTD du CNAM de Paris - et **Claire Bouchart - Administratrice territoriale**, Directrice du CCAS de la ville de Dunkerque - reviennent sur les enjeux liés à la qualité du travail et nous livrent des pistes pour que les changements impulsés pendant la crise soient à l'origine de transformations et d'innovations durables pour les organisations

["Le rôle des managers en situation de confinement et l'après"](#)

Fiche rédigée par deux managers de collectivités et une spécialiste sur les questions autour du travail :

- **Corinne Momboisse** – Manager - Ville de la Madeleine Encadrement d'agent·es d'entretiens et des agent·es territorial·es spécialisé·es des écoles maternelles (Atsem), équipe de 42 agent·es et 16 Atsem.
- **Charles Minssié** – Manager - Ville de Mouvaux - Encadrement du service vie scolaire, équipe de 75 agent·es.
- **Cécile Petit** - Spécialisée en psychologie du travail et accompagnement professionnel. Coach certifiée et chargée de cours à l'EDHEC et à l'Institut des Mines Telecom de Lille-Douai en leadership et développement des compétences émotionnelles et relationnelles.

"L'impact de la crise sanitaire sur les collectivités locales"

Dialogue entre **Séverine Bellina**, chercheuse-consultante, spécialiste des questions d'action publique et **Christophe Quintelier**, Directeur général de la communauté de communes de Pévèle-Carembault, sur l'évolution des organisations et les conditions de transformations durables qui accompagneront les enjeux de transitions démocratique et sociale.

"La prévention des risques professionnels à l'ère du Covid-19"

François-Alexis Bury, Agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) au sein du CDG59, Hélène Van Compernot et Davy Castel, docteurs en psychologie sociale et à l'origine de recherches sur l'accompagnement du changement et le sens du métier, apportent leurs réflexions sur la prévention des risques comme enjeu stratégique, et réinterroge la place et les formes de prévention, pour redonner de la visibilité au métier de préventeur au sein des collectivités.

Quels travail et relations au travail après la COVID-19 ?

La phase de déconfinement débutée le 11 mai a pris une nouvelle impulsion avec l'annonce des mesures entrant en vigueur dès le 15 juin. La question du rapport au Travail est actuellement au centre des préoccupations des collectivités et des agent-es.

Henry Clety, docteur en psychologie et enseignant-chercheur en psychologie du travail, spécialisé dans la dynamique de groupe, le management, santé au travail, consultance et méthodologies d'accompagnement aux changements, apporte son regard systémique sur les relations au travail et l'objet Travail, l'individu et le collectif, en période d'après COVID-19.

Et si la reconstruction post-covid de nos organisations passait par un leadership digital & humain ?

Jocelyne Turpin, consultante experte en transformation digitale et Aude Fournier, Directrice Générale Adjointe PEPS au Département du Nord, proposent un état des lieux de leurs récentes expériences sur le sujet du leadership digital et leurs points de vue sur les risques et bonnes pratiques à mettre en place pour accompagner nos organisations vers un leadership digital et humain.

Violences Conjugales : Repérer, Alerter, Protéger, Accompagner

Sandra Adnot, assistante de service social et directrice du projet santé mentale au Cdg59, Mary Lewillon, psychologue et Sylvie Oudoire, juriste et coordinatrice du pôle Droits/vie familiale/lutte contre les violences, au CIDFF Lille (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles) nous invitent à faire preuve de vigilance sur notre rôle et nos ressources en tant que citoyen-nes, fonctionnaires, élu-es pour accompagner les personnes victimes de violences conjugales

Les missions du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

Le CDG 59 : le partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics

Le CDG 59 est le partenaire privilégié des collectivités, véritable lieu de ressources pour la fonction publique territoriale.

L'activité de conseils et de prestations ne cesse d'évoluer afin de toujours s'adapter aux attentes des maires et président.es de collectivités.

A ce jour, le CDG 59 conseille et accompagne **943 collectivités et établissements publics**, ce qui représente plus de 25 700 agent.es de la Fonction Publique Territoriale.

Les **MISSIONS OBLIGATOIRES** prévues par la loi sont les suivantes :

- ▶ Organisation des concours et examens professionnels
- ▶ Bourse de l'emploi (recherche d'emplois - gestion des offres)
- ▶ Gestion des carrières
- ▶ Instances paritaires
- ▶ Droit syndical et relations sociales
- ▶ Partenariat avec la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales)
- ▶ Commission de réforme
- ▶ Comité médical
- ▶ Conseil de discipline
- ▶ Référent déontologue

Le CDG 59 propose également des missions facultatives, des missions conventionnées et des services novateurs en lien avec les technologies de l'information et de la communication, les marchés publics, l'archivage...

Les **MISSIONS FACULTATIVES** proposées par le CDG 59 sont les suivantes :

- ▶ Sécurité au travail
- ▶ Médecine préventive
- ▶ Handicap
- ▶ Action sociale et protection sociale
- ▶ Aide à la gestion des archives
- ▶ Assurance statutaire
- ▶ Assurance chômage
- ▶ Mission Intérim
- ▶ Territorial : conseil et accompagnement dans la recherche temporaire de candidat.es
- ▶ Conseil en marchés publics
- ▶ Cre@tic (Centre de ressources e-administration des technologies de l'information et de la communication)

Les **MISSIONS DU SOCLE COMMUN** sont les suivantes :

- ▶ secrétariat des commissions de réforme ;
- ▶ secrétariat des comités médicaux ;
- ▶ avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable ;
- ▶ assistance juridique statutaire ;
- ▶ assistance au recrutement et à l'accompagnement individuel pour la mobilité des agent.es ;
- ▶ assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.
- ▶ Le Cdg59 a renforcé ce socle de base par :
 - les concours et examens professionnels de toutes catégories ;
 - les commissions de sélection professionnelle qui avaient été mises en place dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire

Restons connecté·es !

Rejoignez le CDG 59 sur **LinkedIn** :
Centre de gestion de la fonction
publique du Nord

