

Retranscription à l'identique de la copie remise par la/le candidat·e

MEILLEURE COPIE

Concours externe de **RÉDACTEUR·RICE TERRITORIAL·E** Session 2021 *Domaine Droit civil* **RÉDACTION D'UNE NOTE**

Direction des ressources humaines
de la ville d'Admiville

Le 14/10/2021

NOTE

À l'attention de Madame
la Directrice des Ressources Humaines

Objet : La Qualité de Vie au Travail dans la Fonction Publique Territoriale

Références : Articles L4121-1 et L4121-2 du Code du Travail

La Fonction Publique Territoriale, qui constitue l'un des trois versants de la Fonction Publique, représente un employeur de taille en France. Ainsi, tout comme le secteur privé, le secteur public est confronté aux problématiques pouvant être appréhendées dans le monde du travail.

Depuis quelques années, la question de la qualité de vie au travail a fait son apparition sur le devant de la scène. Non juridiquement définie, elle représente une notion qui permettrait d'agir sur le travail dans toutes ses dimensions, afin de permettre aux agents une meilleure appréhension de leur travail, au niveau individuel et collectif.

Comment la démarche en matière de qualité de vie au travail peut-elle influencer sur le sentiment de bien être au travail souhaité dans les services municipaux ?

Dans un premier temps, il conviendra de cibler les enjeux d'une éventuelle démarche en matière de qualité de vie au travail (I) pour ensuite en analyser les facteurs et limites (II).

I) La qualité de vie au travail : une démarche aux multiples enjeux

Cette démarche est tout d'abord extrêmement récente. Elle est donc d'actualité et particulièrement importante face aux enjeux actuels présents dans le monde professionnel.

A) Une démarche d'actualité

Dans le secteur privé comme dans le secteur public, la question de la qualité de vie est apparue assez récemment en doctrine comme en entreprise.

Si le code du travail y fait référence sans en mentionner les termes exacts en ses articles L4121-1 (modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017) et L4121-2 (modifié par la loi du 8 août 2015), on peut observer le fait qu'il s'agit d'une notion nouvelle, prenant en compte le travail dans toutes ses dimensions (contenu, environnement ou encore organisation).

Face à la hausse des risques psychosociaux, au vieillissement de la population mais aussi de la prise en compte croissante de la quête de sens au travail, la question de la prévention des risques professionnels, de l'information et de la formation des agents, mais aussi celle de la mise en œuvre de moyens adaptés est devenue prépondérante dans le monde du travail.

B) Une démarche à l'importance croissante

Face à l'absentéisme croissant, à la perte de performance des agents mais aussi au vieillissement des agents notamment, il semblait urgent et indispensable de se doter d'outils performants afin de résoudre le problème de la perte de qualité de vie au travail.

Dans le secteur public davantage encore que dans le secteur privé, la qualité du travail des agents est indispensable, en ce que c'est elle qui conditionne en grande partie la qualité du service public.

Ainsi, la qualité de vie est une démarche prioritaire pour les décideurs locaux comme pour les agents. D'ailleurs, le statut de la Fonction Publique Territoriale fait référence au Code du Travail pour fixer les obligations de l'employeur en la matière.

Cela montre la prise de conscience croissante des autorités publiques en la matière.

Bien sûr, les enjeux sont multiples ici. En effet, une meilleure prise en compte des besoins des agents dans tous les aspects de leur travail, une meilleure conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle mais aussi une conciliation efficace entre les agents, employeurs et partenaires sociaux, permet une meilleure qualité du service public, un absentéisme moins important et des économies (moins d'indemnités journalières et de coûts indirects).

Si la question de la qualité de vie au travail est d'une importance majeure pour un service public efficace, il reste qu'il s'agit d'une démarche qu'il est nécessaire de bien appréhender.

II) La qualité de vie au travail : une démarche à bien appréhender

Cette démarche nouvelle, qui prend la forme d'un processus social concerté, dispose de nombreux leviers d'action.

A) Une démarche inspirante aux leviers d'action nombreux

Afin d'être mise en place de manière optimale, la démarche en matière de qualité de vie au travail doit pouvoir impliquer tous les acteurs du monde du travail : agents, employeurs, partenaires sociaux. Plusieurs communes ont déjà mis en place des pratiques qui peuvent être vues comme inspirantes en la matière.

Ainsi, qu'il s'agisse du recours au télétravail, au sport pendant les heures de travail, d'entretiens ou formations internes, ou encore de management aux risques psychosociaux, chaque acteur doit agir. Un médiateur existe d'ailleurs dans certains services, permettant de faire le lien entre agents, service des ressources humaines et organisations syndicales. Le but est bien de créer des équipes pluridisciplinaires afin de garantir une meilleure écoute et de croiser et mettre en avant les compétences de chacun, pour une prise en compte globale de la thématique.

Notons ici qu'il doit exister un droit à l'erreur et à l'expérimentation, afin de laisser sa place à l'innovation, à la recherche et aux compétences de chacun. Il est important également de prendre en compte les nouveaux besoins, les attentes des usagers mais aussi les évolutions des métiers. Une place doit être laissée aux bilans de compétences et reclassements internes (pénibilités de certains métiers, handicap, vieillissement).

À cet égard, un baromètre du bien être au travail a été mis en place par la MNT et la Gazette des Communes afin de quantifier les besoins et points à améliorer en matière de qualité de vie au travail. Cet outil, couplé à l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (ANI de 2013, permet de se faire une idée de ce qui peut être mis en place.

Si les leviers en la matière sont nombreux, des limites existent.

B) Les limites à cette démarche

Pour fonctionner tout d'abord, une démarche en matière de qualité de vie au travail doit être basée sur le volontariat. Si la volonté est bien celle d'une amélioration des conditions de travail il est nécessaire que cette démarche n'empiète pas sur la sphère privée. Il faut savoir doser les choses afin de ne pas tomber dans le paternalisme ou l'autoritarisme, qui rendrait alors ce management bienveillant contre productif.

De la même manière, ce type de démarche doit être adapté au service en question. Des métiers plus ou moins physiques ne demanderont pas forcément la même intention et n'auront pas les mêmes besoins par exemple.

Enfin, les nouveaux enjeux tels que le numérique sont à prendre en compte. Si on prend l'exemple du télétravail par exemple, celui-ci a pu montrer ses limites durant le confinement lié à l'épidémie de COVID-19. Si cet outil a à l'origine été mis en place afin de favoriser le bien être des agents, cet objectif peut s'avérer contre productif dans certaines situations (mauvais équilibre vie professionnelle/vie personnelle, isolement, hyper-connexion).

Finalement, tout est question de juste équilibre et de sensibilité personnelle des agents à ces aspects de la vie professionnelle. L'enjeu est alors de s'adapter et de prendre en compte cette démarche d'un point de vue global, appliqué à tous les aspects du travail, et pas vu simplement au travers d'actions ciblées ou ponctuelles. Il s'agit véritablement d'une politique globale.