

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 public* **RÉDACTION D'UNE NOTE**

Commune d'Admiville
Direction des ressources humaines
Service des ressources humaines

Affaire suivie par Nom/Prénom

à ..., le 14/10/21

Note à l'attention de Madame la Directrice des ressources humaines

Objet : La qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale

La qualité de vie au travail concerne les agents individuellement et collectivement. Il n'existe pas de définition juridique de la qualité de vie au travail (QVT). Cette notion est définie au sein de plusieurs accords interprofessionnels des secteurs privés et publics.

En juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a précisé que « la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ».

L'article L4121-1 du Code du travail expose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La question qui se pose est de savoir de quelle manière se met en place la qualité de vie au travail.

Il convient d'analyser, dans un premier temps, le renforcement du bien-être au travail au sein des services municipaux (I). La démarche de la QVT sera étudiée (A), ainsi que l'état des lieux sur la santé et le bien-être au travail (B).

Dans un second temps, l'amélioration des conditions de travail sera abordée (II). En effet, les différentes actions de prévention (A) et le management bienveillant permettant une collaboration épanouie des agents feront l'objet d'une étude (B).

I] Le renforcement du bien-être au travail au sein des services municipaux

La mise en place de la démarche de la qualité de vie au travail permet une amélioration du bien-être (A). L'état des lieux sera ainsi analysé (B).

A] La mise en place de la démarche de la qualité de vie au travail

Lorsque l'on évoque la qualité de vie au travail (QVT), il faut associer la notion de démarche.

Il y a donc un cadre pour l'action qui permet de déterminer de façon collective et partagée des objets particuliers de travail et de s'engager sur des thématiques particulières. La démarche doit s'appuyer sur des situations concrètes de travail et sur la participation des agents. Celle-ci a pour objet de produire des plans d'actions.

La démarche permet une vision globale de l'activité dans l'administration.

Sa mise en œuvre a pour objet de regrouper stratégies et actions pour traiter simultanément les enjeux du travail, sociétaux et de performance.

Il existe des facteurs et leviers qui vont ainsi agir positivement ou négativement sur la QVT des agents. Il s'agit, par exemple, du contenu du travail, de la santé, du management, du climat social, des compétences. La démarche doit être pilotée sur différents échelons (stratégique, opérationnel).

Celle-ci doit s'appuyer sur l'expérimentation et l'amélioration continue.

Cette démarche contribue à renforcer le dialogue social.

Elle nécessite une vision stratégique et doit se décliner dans tous les projets.

La participation des agents, l'expérimentation de solution sont essentielles pour permettre la mise en place de cette démarche.

Les agents de la fonction publique territoriale sont sujets aux arrêts de travail pour raison de santé. Il est urgent d'améliorer cette QVT.

B] L'état des lieux de la santé et du bien-être au travail

Face au constat d'un absentéisme et d'un « turnover » en augmentation, il convient d'exposer les causes.

Nombreux sont les agents à exprimer un manque de reconnaissance de leur travail et une rémunération jugée trop faible.

Ainsi, on observe une forte hausse de la fréquence et de la durée des arrêts de travail. Il y a ainsi une très forte dégradation de l'état de santé des agents territoriaux, des arrêts de plus en plus graves, des agents qui ressentent une dégradation de leur bien-être au travail.

Pour les collectivités, cet absentéisme représente des coûts importants tant au niveau de la prise en charge des indemnités journalières que sur les coûts indirects.

Les collègues en poste font ainsi face à une surcharge de travail.

Les arrêts s'expliquent ainsi par l'âge moyen élevé, la pénibilité des métiers exercés et des conditions de travail particulières.

La pénibilité des métiers et la difficulté des conditions de travail sont autant de sources de dégradation de l'état de santé et du bien-être au travail. Nombreuses sont les actions de prévention ayant des bienfaits sur la QVT.

II] L'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux

Les actions de prévention et de mieux-être au travail (A) ainsi qu'un management bienveillant (B) contribuent à améliorer les conditions de travail des agents.

A] Les actions de prévention et de mieux-être au travail

La mise en œuvre de la démarche QVT implique la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail des agents, de l'amélioration de la qualité de service rendu à l'utilisateur et de la performance de l'organisation.

Les actions de prévention qui agissent sur les causes des arrêts sont efficaces pour lutter contre l'absentéisme.

La prise de conscience de l'importance de ces actions est partagée par tous.

En effet, les décideurs locaux insistent sur différentes thématiques (sécurité, maintien de l'emploi). Ils considèrent qu'elles sont importantes dans leur collectivité.

La promotion de la qualité de vie est l'une des préoccupations premières pour les agents. Il y a également un renforcement du cadre juridique.

La réalisation du document unique d'évaluation des risques permet de cibler les besoins et de mener des actions pertinentes.

La pratique d'une activité sportive pendant le temps de travail est conseillée.

La mise en place de nouveaux postes comme celui de médiateur permet une écoute des agents. Différentes formations vont également dans ce sens : agir avant tout pour favoriser le bien-être des agents. Il y a donc des centres de formation interne, des sensibilisations aux risques psychosociaux pour les managers.

Les stages d'immersion favorisent le bien-être des agents.

Grâce à ces actions, les agents se sentent mieux professionnellement.

B] Une collaboration épanouie des agents grâce à un management bienveillant

Les cadres doivent ouvrir des espaces de dialogue pour que les agents s'expriment sur leur travail.

Le manager, aujourd'hui, peut adopter des règles et favoriser des comportements facilitant une collaboration épanouie dans ses équipes.

Le management doit être considéré comme le premier pilier de la performance.

Le cadre doit être capable de mettre en place un fonctionnement optimisé. Il doit consacrer le temps nécessaire à concevoir une organisation collective performante et consacrer le temps qu'il faut à placer les agents dans les meilleures conditions de performance individuelle.

Il doit être à l'écoute et bienveillant envers ses équipes et chaque agent.

La performance de l'équipe est indispensable mais elle ne peut l'être réellement que si celle-ci est bien encadrée.

Le but est de vouloir une amélioration continue. Les agents doivent se sentir utiles. Le manager doit veiller à construire un cadre de travail individuel dans un service collectif.

Les agents doivent pouvoir trouver du sens à leur action.

Tels sont les éléments que je souhaitais porter à votre connaissance.

Nom/prénom
« signature »