

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 Finances, budgets et intervention économique
RÉDACTION D'UNE NOTE

Ville d'Admiville
Direction des ressources humaines

Le 14 octobre 2021

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

Objet : Qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale

Le baromètre 2020 de la Mutuelle Nationale des Territoriaux (MNT) et de la gazette des communes décrit une situation paradoxale. La grande majorité des agents de la fonction publique territoriale se disent fiers d'exercer une mission de service public (83%) mais indique dans le même temps une dégradation de leur bien être au travail (55%). Plus concrètement cette érosion de la qualité de vie du travail se traduit par une augmentation des arrêts de travail : hausse de 50% des arrêts de travail de plus de 3 mois entre 2008 et 2016.

Comment répondre à cette ambiguïté et améliorer la qualité de vie au travail (QVT) des agents ?

La présente note porte sur la QVT et les enjeux que représente son amélioration pour une commune telle que la ville d'Admiville.

Dans un premier temps, la notion de qualité de vie au travail et les enjeux de son amélioration seront décrits (I). Les conditions d'une démarche d'amélioration de la QVT seront exposées dans un second temps.

I) L'amélioration de la QVT permet un bénéfice global

La notion de QVT présente de multiples facettes (A) et la prise en compte de son amélioration par la ville est une opportunité (B).

A) Le kaléidoscope de la QVT

Il n'existe pas de définition juridique de la QVT. Cependant, plusieurs accords interprofessionnels publics et privés ont défini cette notion aux multiples aspects. En juin 2013, l'accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au

travail désigne l'objet comme « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration de travail pour les salariés et la performance des entreprises ».

Portant à la fois sur la dimension individuelle et collective du travail de l'agent, elles s'appuient sur 6 piliers qui impactent positivement ou négativement le travail de l'agent : le contenu du travail et son sens, la santé au travail, les compétences et le parcours professionnel, l'égalité professionnelle, le management et le climat social. La stabilité ou l'instabilité de ceux-ci se traduit au quotidien pour l'agent. Ainsi, l'ambiance de travail traduira la qualité du management, le sens des missions confiées à l'agent, sa capacité à les exécuter sereinement ou encore, sans aucune exhaustivité, les conditions matérielles de son poste de travail.

Les agents de la fonction publique territoriale sont particulièrement exposés à des conditions de travail difficiles. L'âge moyen des agents (47 ans) plus élevé que dans le reste de la population active aggrave la survenance des arrêts de travail. Par ailleurs, la pénibilité des métiers exercés dans les fonctions techniques et ceux des services à la population d'une part et la nature des missions de service public impliquant une continuité de service et une adaptabilité entraîne une charge physique et mentale importante.

B) Améliorer la QVT est un investissement pour la collectivité

Le cadre juridique autour de la santé des agents se renforce. À l'instar du privé, les obligations des collectivités vis à vis du bien-être de leurs agents au travail deviendront de plus en plus significatives. Les mesures sont de trois ordres : mise en œuvre d'un diagnostic et d'un plan d'action, obligation d'information et de formation, adaptation des moyens et de l'organisation du travail.

Miser sur l'amélioration de la QVT pour une collectivité représente un pari gagnant avec un bénéfice triple : une amélioration des conditions de travail des agents, un meilleur service rendu aux usagers et une performance accrue au sein de l'organisation. Par exemple, la mise en place de mesures concrètes permettant la réduction d'arrêt de travail s'inscrit tout à fait dans cette logique de bénéfice global : santé des agents, réduction des délais de service, meilleure disponibilité des services.

La mise en œuvre d'une démarche de QVT renforce également le dialogue social. En s'assurant d'une approche globale des six piliers de la QVT, la collectivité s'inscrit dans un dialogue avec l'ensemble des parties, au titre desquelles les partenaires sociaux ont une place privilégiée.

La QVT et ses multiples facettes sont un enjeu stratégique pour la collectivité. La mise en place d'une démarche d'amélioration de la QVT doit présenter un caractère à la fois structuré et pragmatique.

II) Une démarche d'amélioration systémique en lien avec l'évolution de l'organisation

L'amélioration de la QVT revêt un caractère systémique (A) tout en s'inscrivant dans des actions très concrètes (B).

A) L'amélioration de la QVT doit s'inscrire dans la stratégie globale de la collectivité...

La QVT est avant tout une démarche globale qui s'inscrit dans le temps long. En lien étroit avec tous les aspects du fonctionnement d'une collectivité, elle implique une prise en compte globale et une mise en œuvre de long terme, en lien avec les évolutions de la collectivité.

À ce titre, la mise en place de la démarche doit être spécifique à la ville d'Admiville et s'articuler étroitement avec les évolutions et les politiques nouvelles qui sont déployées. Chaque environnement est différent et la démarche QVT doit être mise en place sur mesure.

S'agissant d'une démarche globale, la conduite d'une démarche QVT nécessite un positionnement stratégique et se traduit nécessairement par une volonté politique affirmée telle qu'elle a été exprimée par Monsieur le Maire :

- un engagement de la direction sur un cadre d'action
- un soutien permanent des agents en charge de la mise en œuvre opérationnelle.

B) ... et se traduire par des actions concrètes

Si la démarche est globale, des actions concrètes et très facilement visibles par les agents sont attendues. La traduction de la démarche à travers une méthodologie des petits pas est à privilégier.

De nombreuses démarches existent. On peut citer par exemple la reinterrogation des rythmes de travail (aménagement des horaires, télétravail).

Ces actions peuvent s'appuyer sur de nouvelles organisations ou de nouveaux outils tels qu'ils ont été mis en place dans de nombreuses communes à l'occasion de la crise sanitaire. Ces évolutions doivent cependant se faire en parfaite coordination avec les agents et en privilégiant la formation, la communication et en s'assurant d'un retour d'expérience afin d'éviter les effets pervers. Par exemple, un déploiement du télétravail doit s'accompagner d'une politique ambitieuse de conciliation vie privée/vie professionnelle.

La formation et l'accompagnement des managers dans leur capacité à porter une démarche ambitieuse de QVT est indispensable. Ceci afin d'assurer un juste équilibre entre bien être des agents et performance de l'organisation.

La QVT est un atout pour la ville d'Amnville. Fort du bien-être de ses agents, la ville répondra plus efficacement aux attentes de ses citoyens.