

# RÉCOMPENSER LES COLLECTIVITÉS QUI S'ENGAGENT

**PRIX  
SANTÉ  
ET MIEUX-ÊTRE  
AU  
TRAVAIL**

DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

2019



## UN ENGAGEMENT QUOTIDIEN

L'engagement quotidien des collectivités territoriales pour favoriser la santé et le bien-être au travail des agents est à la hauteur des enjeux ! Il se voit à travers les 82 dossiers de candidature reçus cette année pour la septième édition des Prix santé et mieux-être au travail de la fonction publique territoriale, contre 50 lors de l'édition précédente.

Face aux mauvais chiffres concernant le bien-être des territoriaux en France, les PSMT souhaitent valoriser les collectivités qui défendent la santé et le mieux-être au travail de leurs agents afin de les aider à assurer leurs missions sur tous les terrains. La santé des territoriaux, c'est celle des collectivités ! Initiés par la MNT en 2011, ces Prix ont évolué au fil des éditions pour s'adapter aux réalités locales.

Merci à SMACL Assurances pour son soutien depuis 2015 et à nos partenaires, associations d'agents et d'élus territoriaux, qui nous apportent chaque année leur expérience de terrain pour faire de ces prix ceux de la fonction publique territoriale.

Marie-Ange Negrello, présidente du jury des PSMT et vice-présidente de la MNT.

## LA MNT ET SMACL ASSURANCES S'ENGAGENT POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

**Alain Gianazza, président de la MNT, et Jean-Luc de Boissieu, président du conseil d'administration de SMACL Assurances, soulignent l'actualité des Prix santé et mieux-être au travail de la FPT.**

**Cette 7<sup>e</sup> édition des PSMT tombe à point nommé...**

**Alain Gianazza** – En effet, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit l'adoption de plusieurs ordonnances, notamment dans la protection sociale complémentaire et la santé au travail. Pour l'aider dans le travail d'élaboration de ces ordonnances, le gouvernement a sollicité plusieurs rapports, dont celui sur la santé au travail, publié fin octobre. Nombre de préconisations de la MNT, qui a été auditionnée par ses auteurs, s'y retrouvent. Souhaitons que les recommandations de ce rapport soient suivies par le gouvernement. Nous nous engageons, à la MNT, à partager avec le gouvernement nos analyses de leur bien-fondé. Nous le faisons également pour l'autre ordonnance relative à la protection sociale complémentaire, que nous considérons comme partie intégrante du mieux-être de l'agent territorial.

**Pourquoi SMACL Assurances soutient-elle ces Prix ?**

**Jean-Luc de Boissieu** – La SMACL s'intéresse à la santé au travail car elle possède en portefeuille des produits qui la concernent, en matière de couverture du risque statutaire. Nous couvrons des collectivités contre le risque financier résultant de l'absentéisme de leurs agents. Constatant la dégradation de nos résultats techniques sur cette branche, nous avons considéré qu'augmenter les cotisations à l'infini n'était pas mutualiste. Nous proposons donc aux collectivités une autre approche du risque d'absentéisme, en pariant sur l'intelligence des agents, sur le fait qu'il doit être possible, en innovant en matière de gestion des ressources humaines, en mettant en œuvre de nouvelles façons d'organiser le travail ou de faire de la prévention en matière de santé au travail, de casser cette évolution qui n'est pas inéluctable.

initiés par



avec le soutien de



en partenariat avec



# SANTÉ AU TRAVAIL DES TERRITORIAUX : BILAN ET PERSPECTIVES

Le 10<sup>e</sup> baromètre *La Gazette-MNT Bien-être au travail dans les collectivités* a été publié en novembre 2019. Directeur des rédactions de *La Gazette*, Guillaume Doyen fait le bilan de cette nouvelle édition et en tire des perspectives avec Alain Jutier, premier vice-président de la MNT.

« On peut être heureux comme un agent de la fonction publique territoriale », retient Guillaume Doyen de l'édition 2019 de ce baromètre. 80 % des répondants se disent « globalement satisfaits » de travailler dans la FPT (+ 6 %/2018), une hausse marquée chez les agents de catégorie C. 66 % des répondants sont « satisfaits » de travailler dans leur établissement (+ 6 %/2018). Toutes les composantes de la satisfaction sont en hausse : exercice d'une mission de service public, relation avec les autres membres de l'équipe, autonomie, etc.

**81 %**  
d'agents satisfaits  
de travailler  
dans la FPT

**49 %** | d'agents insatisfaits  
de la reconnaissance au travail  
par leur hiérarchie

« On peut aussi être accablé comme un agent de la FPT », continue G. Doyen, puisque 50 % des agents toutes catégories confondues jugent que leur niveau de bien-être a diminué au cours de l'année passée. Les agents sont globalement pessimistes sur l'avenir. Près de 8 sur 10 se disent « stressés ». Aucun dispositif de prévention n'est proposé à la moitié des répondants. Les agents sont demandeurs d'un management bienveillant. « Nous notons une certaine constance sur les dix éditions du baromètre concernant la satisfaction de travailler dans une collectivité, la fierté de travailler pour le service public mais aussi le manque de reconnaissance financière et humaine. »

**50 %**  
d'agents jugeant  
que leur niveau  
de bien-être a  
diminué depuis  
un an

## HEUREUX ET... ACCABLÉ COMME UN AGENT DE LA FPT

G. Doyen pense que « les agents expriment des satisfactions parce qu'ils ont compris que les Français ont formulé un besoin fort de service public, et surtout de service public local, à travers la crise des gilets jaunes, dans laquelle les maires se sont impliqués, à des degrés variés. En outre, toutes les enquêtes d'opinion indiquent que les services publics locaux sont extrêmement appréciés, ce qui motive les agents au quotidien ».

G. Doyen remarque encore que si la tension persiste chez les agents de catégorie C, liée notamment à la rémunération, les agents de catégorie A et B n'évoquent plus du tout le salaire parmi les trois éléments les plus importants pour leur épanouissement professionnel.

**84 %**  
d'agents  
fiers d'exercer  
leur métier

## DES ACTIONS DE PRÉVENTION POUR LA MOITIÉ DES AGENTS

Concernant les actions de prévention et de bien-être au travail, Alain Jutier note que la moitié des répondants déclarent que leur collectivité ne propose aucun dispositif particulier. « Cela signifie tout de même que 50 % des agents en bénéficient, notamment pour les risques psychosociaux (RPS) et les troubles musculo-squelettiques (TMS), ce qui correspond globalement à leurs attentes. »

**83 %** | d'agents satisfaits d'exercer  
une mission de service public

G. Doyen souligne que les agents de la FPT ont 50 ans d'âge médian, soit 10 ans de plus que l'âge médian en France et dans la fonction publique d'État. Or 75 % des territoriaux, de catégorie C, exercent des métiers physiquement difficiles, ce qui posera des problèmes avec l'allongement des durées de cotisation de retraite. « Il faut s'attendre à une augmentation de l'absentéisme de ces salariés, conclut-il. La situation des collectivités peut devenir si préoccupante que ce phénomène pourrait contribuer à une réforme du statut. Quand elles ne pourront plus payer, elles seront les premières à la demander. »

Publiés le 4 novembre 2019, les résultats du baromètre de *La Gazette-MNT* s'appuient sur un échantillon de 4 760 agents territoriaux, dont 73 % de femmes, interviewés entre le 8 juillet et le 13 septembre 2019 : 9 % de catégorie A, 14 % de catégorie B et 77 % de catégorie C.

Alain Jutier, Guillaume Doyen,  
Bruno Leprat, animateur.



# ÉVOLUTION DU MÉTIER DES AGENTS D'ACCUEIL



La prochaine étude de l'Observatoire social territorial (OST) de la MNT, qui sera publiée début 2020, porte sur la situation des agents d'accueil. Le point avec son auteur, Nasiha Aboubeker, chercheuse et formatrice au CNFPT, sur ses premières conclusions concernant le ressenti de la quinzaine d'agents interrogés et l'impact sur leur santé. Autour de la table également, Guillaume Gonon, directeur du pôle Santé du centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon (69).

Nasiha Aboubeker a tout d'abord remarqué que la fonction d'accueil est associée à de nombreuses images, mais que les réalisations concrètes ne sont pas vraiment connues. En première ligne vis-à-vis du public, ces agents sont confrontés à toutes les difficultés qu'un territoire peut connaître : disparition des services publics, paupérisation croissante de certains publics ou dématérialisation. « Les agents aiment beaucoup leur métier, souligne-t-elle. Visant, en rejoignant la fonction publique, une forme de stabilité professionnelle, ils insistent néanmoins sur la nécessité pour eux de servir le public. Ils donnent beaucoup de sens à leur métier. »

N. Aboubeker constate néanmoins une double tension subie par ces agents : l'accueil du public, qui peut générer des tensions en cas d'incivilité ; et les réorganisations, parfois compliquées et à un rythme assez intense. Certains déclarent « qu'ici, c'est tout pour l'usager », alors que la reconnaissance est très importante dans leur métier. Les réorganisations véhiculent une forme d'ambiguïté, surtout si elles sont liées uniquement à des considérations de gestion et de rationalisation du travail.

## UNE DOUBLE TENSION : ACCUEIL DU PUBLIC ET RÉORGANISATIONS

Concernant l'évolution des agents d'accueil vers d'autres services, N. Aboubeker souligne que « cette population vieillissante est affectée à des métiers difficiles à exercer tout au long de la vie. Il est donc important de réfléchir aux possibilités de passerelles ou d'évolutions vers d'autres fonctions ». Elle met en avant l'adaptabilité des agents qu'elle a rencontrés.

## DÉVELOPPER DES SYNERGIES PUBLIC-PRIVÉ

De son côté, Guillaume Gonon souligne qu'« emblématique, le métier d'agent d'accueil cristallise les facteurs de risques qui s'accumulent pour les territoriaux et leur santé. Avec, en premier lieu, une pression externe, liée à une tension financière et marquée par la diminution des moyens financiers pour les collectivités, qui peut engendrer des pressions en matière de sous-effectif, de non-remplacement, de réorganisation ou de rationalisation permanentes, et un environnement institutionnel très mouvant, avec des réformes et des changements de périmètres nombreux ».

Il mentionne aussi le vieillissement de la population territoriale, l'impératif de performance qui engendre une pression, parfois des incivilités, un manque de respect, ce qui confronte les agents à des risques supplémentaires. Au-delà de ces signaux négatifs, il estime néanmoins qu'il existe des raisons d'être optimistes. Une culture de la prévention et de la santé s'instille progressivement. Le législateur a instauré un droit à la formation, à l'accompagnement de la transition professionnelle. « Il peut, s'il sait se montrer incitatif ou coercitif, impulser des démarches positives. » G. Gonon conclut : « De plus en plus de collectivités sont convaincues de l'intérêt de développer une politique santé innovante. Pour cela, il est intéressant de développer des synergies comme il en existe avec des opérateurs privés tels que la MNT ».

## « ILS DONNENT BEAUCOUP DE SENS À LEUR MÉTIER »



Certaines collectivités s'engagent dans la professionnalisation de la fonction d'accueil, en formant leurs agents à l'écoute, à la gestion de conflit, à la communication non violente. Les chartes d'accueil et les labellisations démontrent la volonté d'être proactif à l'égard du citoyen pour améliorer la qualité de l'accueil. Une politique RH volontariste qui vise à valoriser ces aspects et à rendre confortable l'activité ne peut que profiter aux agents.

> Guillaume Gonon, directeur du pôle Santé du CDG 69.



Retrouvez toutes les études de l'OST sur [mnt.fr](http://mnt.fr)

Guillaume Gonon, Nasiha Aboubeker, Philippe Molliere de la MNT, Bruno Leprat.

# PSMT 2019 : TENDANCES ET BONNES PRATIQUES

Pour la 7<sup>e</sup> édition, les Prix santé et mieux-être au travail de la fonction publique territoriale – initiés par la MNT, avec le soutien de SMACL Assurances – récompensent l'action de cinq collectivités et un centre de gestion parmi les 82 candidatures. Cette cérémonie de remise des Prix s'est déroulée le jeudi 14 novembre 2019 au siège de la MNT, à l'occasion d'une matinée débat qui a eu pour objet de démontrer et de partager l'action des collectivités en matière de prévention et de santé au travail des agents territoriaux.

L'édition 2019 des Prix santé et mieux-être au travail de la fonction publique territoriale (FPT) a connu un nombre de candidatures record : 82 dossiers ont été déposés par les collectivités. Parmi eux, un tiers est issu de communes, treize des intercommunalités et huit de conseils départementaux ou de conseils régionaux. Plus de la moitié des dossiers de candidature concerne des collectivités de 1 à 500 agents et près de vingt dossiers présentent les actions de collectivités de 1 000 à 10 000 agents.

Cette édition a vu aussi la création de six nouvelles catégories pour valoriser plus largement l'engagement mais aussi les bonnes pratiques des collectivités et des centres de gestion. Composé des partenaires des Prix santé et mieux-être au travail de la FPT, le jury a désigné par catégorie trois nominés dont un lauréat.

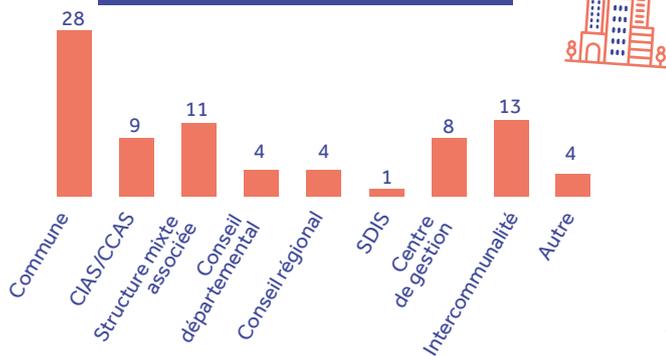
Face aux mauvais chiffres concernant le bien-être des territoriaux en France, les PSMT souhaitent en effet valoriser les collectivités qui défendent la santé et le mieux-être au travail de leurs agents afin de les aider à assurer leurs missions sur tous les terrains. La santé des territoriaux, c'est celle des collectivités ! Leurs bonnes pratiques en la matière sont ainsi à partager et à développer pour continuer à améliorer le bien-être au travail des territoriaux.



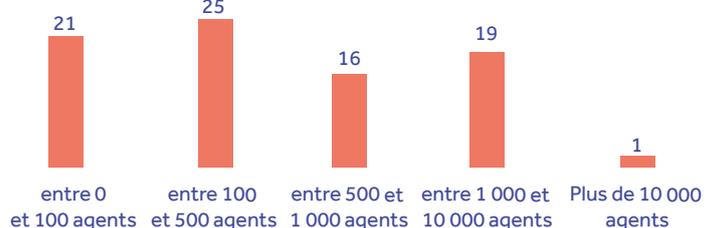
« Je suis impressionnée par cette 7<sup>e</sup> édition, par le nombre de candidatures, la qualité et la richesse des dossiers. J'ai une pensée pour les nominés qui ne sont pas lauréats mais n'en ont pas démerité pour autant. Ces démarches, ces bonnes pratiques qui seront valorisées sur les territoires, donnent des idées aux autres collectivités locales.

> Marie-Ange Negrello - présidente du jury des PSMT et vice-présidente de la MNT.

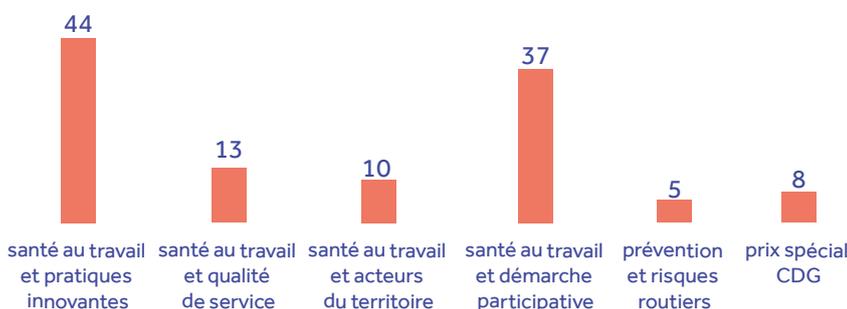
## DIVERSIFICATION DES CANDIDATS



## TAILLE DES COLLECTIVITÉS CANDIDATES



## CATÉGORIES CHOISIES PAR LES CANDIDATS





CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-GARONNE (31)

## PRÉSERVER L'EMPLOYABILITÉ ET LA SANTÉ DES AGENTS



La catégorie Prix spécial centre de gestion récompense toute initiative de centre de gestion dans l'accompagnement de collectivités affiliées en matière de santé au travail.

Le jury a été sensible au projet du CDG 31 qui parle d'anticipation et de perspectives, aboutit à un outil évolutif, complet, duplicable dans d'autres collectivités, et mérite d'être connu de tous. Un outil apprécié des DRH qui met le numérique au service des collectivités. Le centre de gestion de la Haute-Garonne a lancé l'application web « MobilitéS », destinée à anticiper la mobilité professionnelle des agents ayant des métiers usants. Celle-ci favorise leur maintien dans l'emploi en élaborant un projet professionnel prenant en compte leur santé. Concrètement, cette application repère les zones d'évolution de carrière ou de mobilité professionnelle – envisageables à partir d'un métier donné – en identifiant les parcours de formation et en repérant les éventuels facteurs d'usure professionnelle pour chaque métier. Partagée et collaborative, l'application « MobilitéS » est utilisable dès le recrutement et tout au long de la carrière par les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les médecins de prévention, les conseillers ou assistants de prévention, les responsables des ressources humaines...



Colette Clamens, directrice du CDG 31, Marie-Ange Negrello, présidente du jury, Pierre Sanchez, administrateur du CDG 31.

### LES NOMINÉS

- Le centre de gestion du Rhône et de la métropole de Lyon (69) sensibilise, par le jeu, tous les acteurs de la prévention au management de la santé et de la sécurité au travail.
- Le centre de gestion du Var (83) prévient, depuis 2014, le harcèlement moral et sexuel au travail grâce à un protocole de gestion et d'intervention.



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE L'ÎLE D'OLÉRON (17)

## RÉDUIRE LA POLLUTION ET LES ACCIDENTS ROUTIERS



La catégorie Prévention et risques routiers récompense toute initiative concluante en matière de prévention du risque routier.

Le jury a trouvé que cette collectivité avait su faire local tout en raisonnant global et que la fabrique du local s'était transformée en projet collectif et intégré. Une démarche prometteuse et avant-gardiste de prévention de santé et de protection de l'environnement. Le projet de la communauté de communes de l'Île d'Oléron, intitulé *Objectif : zéro accident, zéro pollution sur Oléron*, mêle formations mutualisées sur site, télétravail, incitations à marcher ou à faire du vélo, formations à la signalisation des chantiers et écoconduite. Initialement pensé pour réduire la pollution sur le territoire, le plan de mobilité a été élargi aux agents de la collectivité considérant ses bénéfices pour la santé, avec la réduction des accidents routiers et de la fatigue engendrée par la conduite. Aujourd'hui, les formations mutualisées ont été pérennisées et l'expérimentation du télétravail est jugée positive par les agents concernés. La collectivité envisage également de former deux agents volontaires à l'écoconduite afin qu'eux-mêmes puissent former leurs collègues et en faire bénéficier les huit communes de l'île.



Cécile Chatenet, responsable des ressources humaines, Pascal Massicot, président de la CC de l'Île d'Oléron, et Jean-François Vergneaud, administrateur de SMACL Assurances.

### LES NOMINÉS

- Le centre intercommunal d'action sociale de Saint-Brieuc Armor Agglomération (22) sensibilise ses agents et ceux de ses partenaires aux risques routiers et au partage de la route par des formations et de l'information.
- La communauté de communes Les Coëvrons (53) sensibilise aux accidents de la route, via les assistants de prévention, pour améliorer le comportement au volant de ses agents.



Découvrez leurs initiatives en vidéo sur [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr)



## EXPÉRIMENTER LE SPORT COMME VECTEUR DE SANTÉ ET DE RÉUSSITE PROFESSIONNELLE



**La catégorie Santé au travail et qualité de service récompense les initiatives qui font de la santé au travail un levier d'actions pour améliorer l'efficacité de la collectivité ainsi que le service rendu aux usagers.**

Le jury a considéré cette démarche exemplaire car elle permet de faire le lien entre la pratique du sport et la vie professionnelle, dans une logique de qualité de vie au travail. Cette action s'inscrit également dans une logique d'amélioration de la qualité du service public. Le conseil départemental de la Seine-Saint-Denis, à travers l'activité physique, entend prévenir les difficultés de santé des agents afin de favoriser le maintien dans l'emploi ; une façon également d'améliorer les parcours de requalification professionnelle et de mieux répondre aux besoins en matière de ressources humaines. Partant de plusieurs constats comme l'allongement des carrières professionnelles et la multiplication des situations d'inaptitude, le projet vise à agir le plus tôt possible sur les altérations de santé afin de réduire le nombre de restrictions d'aptitude liées à l'usure professionnelle. Aujourd'hui, les agents ressentent un mieux-être, indiquent avoir amélioré leurs postures au bureau, retrouvé le goût de l'effort et repris confiance dans leur parcours et la recherche d'un poste permanent.



Jérémie Vencatachellum, directeur des ressources humaines, Alice Pilette, directrice adjointe en charge des ressources humaines du CD 93, et Jérôme Briend, conseiller de l'Association des départements de France.

### LES NOMINÉS

- **La ville et l'agglomération d'Épernay (51)** favorisent la qualité de vie au travail des agents, par des ateliers sportifs et des conférences, pour un meilleur service à l'utilisateur.
- **Le centre communal d'action sociale de Poitiers (86)** a créé un label interne pour donner une meilleure visibilité interne et externe à ses actions de santé et de mieux-être au travail.

## PRÉVENIR LES RISQUES DES MÉTIERS D'ENTRETIEN DES LOCAUX



**La catégorie Santé au travail et pratiques innovantes récompense le caractère innovant de l'action menée par la collectivité à travers le pilotage de la démarche, l'utilisation de nouveaux outils ou technologies ainsi que la gestion des ressources humaines.**

Le jury a sélectionné ce projet car, au-delà de la méthode basée sur la concertation et la participation des agents, c'est une réalisation gagnant-gagnant. Pour le personnel, pour les enfants et pour l'environnement. La ville de Guéret a lancé sa démarche pour prévenir les risques allergiques et les troubles musculo-squelettiques (TMS) des métiers d'entretien des locaux en septembre 2018, alertée par le médecin de prévention. Porté par le bureau municipal, ce projet a pour objectif de développer des pratiques éco-responsables. Après une phase de diagnostic et d'évaluations collectives, les agents ont pris conscience de la nécessité de revoir leurs pratiques et de réduire l'utilisation de produits chimiques. S'en est suivi le déploiement de l'entretien à l'eau des locaux et de l'utilisation de produits naturels, ainsi que le renouvellement du matériel en tenant compte de la prévention des TMS. L'entretien des locaux est désormais coordonné de façon globale, afin de développer le prêt de matériels performants et de décloisonner la pratique des agents.



Céline Babeix-Joyeux, gestionnaire RH en charge de la prévention des risques, et Thierry Bourguignon, adjoint au maire et président du CHSCT, ville de Guéret, autour de Nathalie Nieson, vice-présidente de l'Association des petites villes de France.

### LES NOMINÉS

- **La ville de Chalon-sur-Saône et la communauté d'agglomération Le Grand Chalon (71)** relèvent le défi du maintien dans l'emploi d'agents confrontés à des problématiques de santé, avec la mise en place d'outils innovants.
- **Le conseil départemental du Cher (18)** lutte contre les troubles musculo-squelettiques (TMS) et construit une culture commune de la santé avec l'activité physique comme fil conducteur.



Découvrez leurs initiatives en vidéo  
sur [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr)



# INNOVER POUR LE BIEN-ÊTRE, LE RAYONNEMENT TERRITORIAL ET L'ÉPANOUISSEMENT DES PARTIES PRENANTES



La catégorie Santé au travail et acteurs du territoire récompense les initiatives qui visent à s'entourer d'acteurs de proximité afin d'apporter une réponse adaptée à la démarche de la collectivité en matière de santé au travail.

Le jury a récompensé ce projet pour ses trois points forts : l'épanouissement des agents, l'hybridation des expériences public-privé, le travail à l'échelle du territoire pour en valoriser tous les acteurs. La communauté de communes Les Vals du Dauphiné a créé début 2019 un laboratoire d'innovation pour le bien-être, le rayonnement territorial et l'épanouissement des parties prenantes (LIBERTE). Cette démarche « hybride » (publique-privée) intègre l'État via la sous-préfecture de l'Isère, le GICOB<sup>(1)</sup> (union patronale du Nord Isère) et trois entreprises locales. Ce projet vise à répondre de façon globale et cohérente à différentes politiques publiques : santé au travail, plan santé mentale, en expérimentant un nouveau modèle de management qui répond aux enjeux du bien-être de la personne, aux besoins de performance des organisations ainsi qu'à la réussite collective publique et privée. LIBERTE a déjà permis d'aboutir à quelques pistes très concrètes : échanges d'expériences sur l'absentéisme, mutualisation des loisirs destinés aux salariés et promotion du territoire.



Découvrez leurs initiatives en vidéo sur [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr)

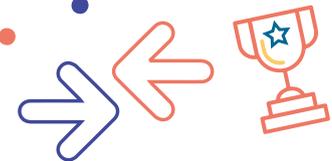


Fany Allarousse et Magali Guillot, respectivement DGS et présidente des Vals du Dauphiné, aux côtés de Guillaume Doyen, La Gazette.

## LES NOMINÉS

- La ville de Cavillon, Luberon Monts de Vaucluse et le CCAS (84) se sont réunis autour d'une nouvelle culture managériale de la prévention et de la santé au travail.
- La ville de Pertuis (84) mène, avec les représentants de l'Éducation nationale, une démarche de prévention pour les ATSEM<sup>(2)</sup> et crée un référentiel commun.

# FACILITER LA MOBILITÉ GRÂCE À L'INTERMÉDIATION



La catégorie Santé au travail et démarche participative récompense toute initiative qui, en rendant actrice chacune des personnes concernées, permet une construction partagée de la démarche de santé au travail au sein de la collectivité.

Le jury a sélectionné ce projet car il a réussi, en mobilisant tous les services, à en faire une démarche perçue comme positive par les agents concernés, mais aussi par l'ensemble de l'administration : c'est le cœur de sa réussite. La ville de Toulon, à travers l'organisation d'ateliers de la mobilité, a mis en place un processus d'intermédiation afin de rapprocher les agents en reclassement et les services de la commune. Un rapprochement progressif qui a permis de lever les principaux freins au reclassement (représentations sur les métiers, résistances aux changements...). Deux types d'agents ont été particulièrement concernés : les agents dont les qualifications ne leur permettaient pas d'atteindre les postes vacants et les agents éloignés de l'emploi depuis plus d'un an. 49 agents ont bénéficié de ce dispositif, dont 43 ont été reclassés de manière pérenne. Une cinquantaine de postes, réservés au reclassement, ont été construits dans 21 services.



Grégory Caretto, conseiller en reclassement professionnel, et Florence Feunteun, élue déléguée aux RH de la ville de Toulon et Philippe Laurent, secrétaire général de l'Association des maires de France.

## LES NOMINÉS

- La ville Les Mureaux (78) réorganise la direction des espaces publics et du développement durable avec trois groupes de travail d'agents volontaires.
- La ville de Troyes, Troyes Champagne Métropole et le CMAS (10) créent une unité de reclassement pour favoriser le maintien dans l'emploi d'agents déclarés inaptes à leur poste.

(1) GICOB : Groupement interprofessionnel de coordination du Bas-Dauphiné de l'Isère rhodanienne. (2) ATSEM : agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

### COUP DE CŒUR DES INTERNAUTES

VILLE DE GUÉRET (23)

Déjà lauréate dans la catégorie Santé au travail et pratiques innovantes, la ville de Guéret est ainsi mise deux fois à l'honneur pour son action de prévention des risques des métiers d'entretien des locaux ! Ce prix récompense une action efficace sur le personnel, le bâti, les finances et le public. Le vote en ligne a eu lieu du 15 octobre au 12 novembre 2019.

### COUP DE CŒUR DE LA MNT

VILLE D'ASSIGNY (18)

La MNT a été séduite par l'action volontariste de cette petite commune en matière de prévention des TMS, afin de favoriser le bien-être au travail de ses deux agents. Cette initiative montre qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une taille importante, ni un gros budget pour s'occuper de santé et de mieux-être au travail, mais d'avoir avant tout une volonté partagée.

### COUP DE CŒUR DE SMACL ASSURANCES

CIAS DE MONTIGNAC-LASCAUX (24)

Le CIAS est valorisé pour son accord sur les rythmes de travail des auxiliaires de vie sociale, à la suite d'une forte demande d'intervention les dimanches et jours fériés. SMACL Assurances a particulièrement apprécié le protocole d'accord taillé sur mesure, l'efficacité et la rapidité de la mise en place, ainsi que la construction avec – et non pour – les agents.

### COUP DE CŒUR DES MILITANTS ET COLLABORATEURS DE LA MNT

VILLE DE TROYES, TROYES CHAMPAGNE MÉTROPOLÉ ET CMAS (10)

Coup de cœur pour cette unité de reclassement créée pour favoriser l'adaptation à l'emploi des agents déclarés inaptes à leur poste. Un projet à double détente, qui s'occupe d'abord d'agents en position de reclassement, puis d'agents avant qu'ils soient en situation d'arrêt de travail. Un véritable outil de gestion des emplois et des compétences !

Le vote en ligne a été mené du 15 octobre au 12 novembre auprès des 1 500 militants et des 1 200 collaborateurs de la MNT.

## SANTÉ AU TRAVAIL : UN DEVOIR, UNE URGENCE, UNE CHANCE



**Jean-François Verdier, inspecteur général des finances, a co-écrit le rapport *Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance*, remis au Premier ministre le 16 octobre 2019.**

« Ce rapport, qui concerne les trois versants de la fonction publique, s'intitule *Un devoir, une urgence et une chance*. Un devoir car des obligations s'imposent à tous les employeurs, les contraignant à veiller au bien-être physique, à la santé de leurs agents et à leur qualité de vie au travail. Une urgence car les fonctionnaires se trouvent aujourd'hui en situation de souffrance ; leur statut ne les protège pas. Une chance car les démarches de prévention des risques professionnels permettent d'aborder positivement les défis majeurs auxquels ils sont confrontés.

La première partie du rapport insiste sur l'existence d'un arsenal législatif et réglementaire complet en la matière (décret de 1982, textes européens...). Il est donc inutile d'imaginer de nouvelles lois. Toutefois, cet arsenal n'est pas bien ou pas du tout appliqué, pour des raisons de moyens, d'engagement ou de complexité de mise en œuvre ; par exemple en ce qui concerne le DUER ou la médecine de prévention. Nous ne sommes pas les premiers à dresser un tel constat et des collectivités ont déjà pris des initiatives extrêmement originales et intéressantes, souvent transposables (la ville de Poissy, l'hôpital de Rouen...).

Nous avons présenté, le 13 novembre, le rapport aux organisations syndicales de la fonction publique. Les retours se sont avérés assez favorables. Le Premier ministre a mandaté Olivier Dussopt, secrétaire d'État chargé de la fonction publique, pour superviser, par une série d'ordonnances prises dans les quinze prochains mois, la mise en œuvre de 41 recommandations du rapport. Celles-ci feront l'objet d'un Plan santé au travail dans la fonction publique (2020-2024), présenté en mars prochain. »

Consultez ce rapport sur [www.gouvernement.fr](http://www.gouvernement.fr)

**PRIX  
SANTÉ  
ET MIEUX-ÊTRE  
AU  
TRAVAIL**  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

2019

Retrouvez sur [collectivites.mnt.fr](http://collectivites.mnt.fr) toutes les informations concernant les Prix santé et mieux-être au travail de la fonction publique territoriale, les initiatives des lauréats 2019 en vidéo, les démarches et les photos des nominés 2019 et les résultats du baromètre *La Gazette-MNT 2019 Bien-être au travail dans les collectivités*.