



Direction des Ressources Humaines
VILLE et CCAS de Rumilly



**SANTÉ AU TRAVAIL :
L'ACCOMPAGNEMENT DES
PARCOURS
PROFESSIONNELS**

Itinéraire projet : CONFIANCE EN ACTION

Face à l'augmentation du nombre d'agents en situation :

- D'inaptitude reconnue ou à venir,
- De lassitude,
- D'usure professionnelle.

Face à l'allongement des durées de carrière et à la moyenne d'âge des agents.

Face à l'inertie administrative pour traiter les dossiers médicaux et les dossiers de demande retraite.

La Direction des Ressources Humaines mutualisée entre la Ville de Rumilly et son CCAS décide de prendre les choses en main et de mettre en place un accompagnement collectif des agents afin de les maintenir dans l'emploi.

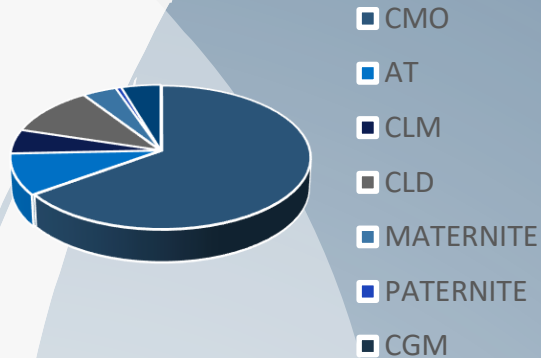
Etat des lieux

Les chiffres de l'absentéisme au travail sont suivis en temps réel.

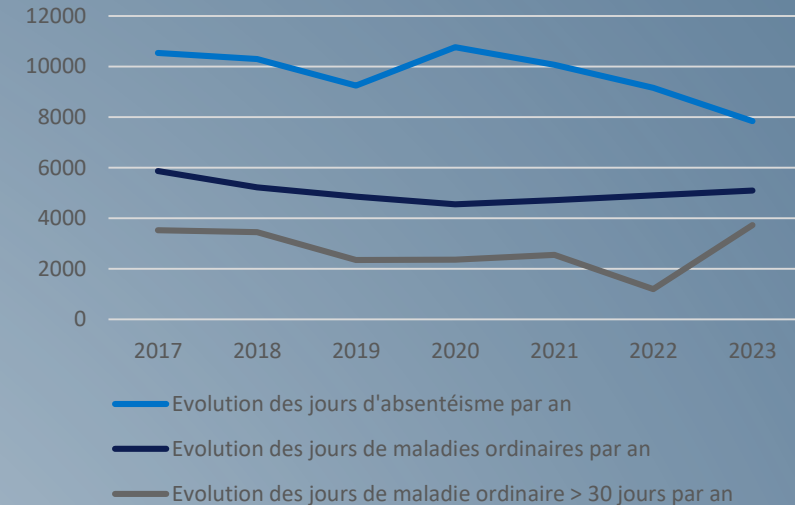
En 2023, le service carrière et santé au travail constate une augmentation importante des maladies professionnelles et des arrêts de plus de 30 jours.

Plus d'une douzaine d'agents ont besoin d'un accompagnement dans le cadre d'une transition professionnelle.

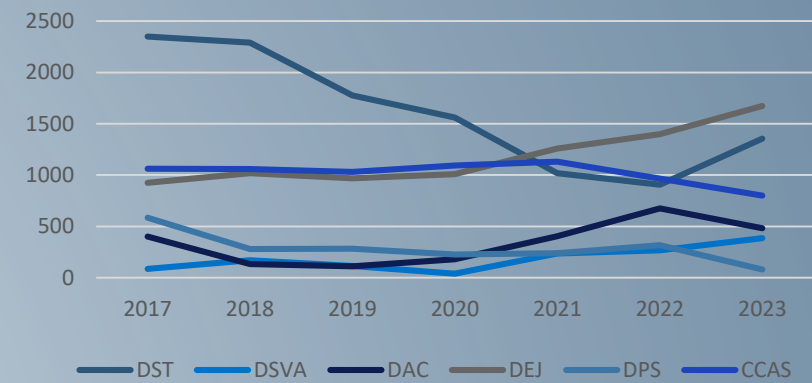
Répartition par type d'absence



Totaux de l'absentéisme par service



Evolution de l'absentéisme par direction



Des facteurs d'usure multiples dans la FPT

- ❖ Le manque d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels
- ❖ Des métiers notoirement pénibles essentiellement dans les filières technique, sociale et médicosociale dont font partie près des deux tiers des agents territoriaux (61,5 %)
- ❖ Un allongement des carrières professionnelles avec le recul de l'agent de départ à la retraite
- ❖ Une augmentation des situations d'inaptitude
- ❖ Des possibilités de reclassement limitées liées à la technicité des métiers administratifs et à l'éloignement du numérique des agents de catégorie C non administratifs

En 2021, le taux d'absentéisme stabilisé à son plus haut niveau, Sofaxis estimait à 9,6 % le taux d'absentéisme dans la FPT.

En 2021, la moyenne s'établissait à 51 jours, plus 38 % de 2015 à 2020 ; plus marqué pour les maladies de longue durée : de 224 jours en 2015 à 271 en 2021,



OBJECTIF

Mieux suivre et accompagner les agents dans leur transition professionnelle

- ✓ Les agents en maladie de « longue durée » se retrouvent souvent seuls et démunis.
- ✓ Les médecins agréés ne se prononcent pas sur l'inaptitude totale et définitive à leur fonction en attendant la fin de leurs droits à maladie.
- ✓ De plus en plus d'agents sont en maladie professionnelle avec des droits à durée indéterminée.
- ✓ Les agents cumulent des périodes de maladie ordinaire/longue maladie/longue durée/dispo d'office et temps partiel thérapeutique. On ne les voit plus durant de très longues périodes. Parfois plusieurs années.

Le coût pour la collectivité devient important.



Qu'est ce que l'usure professionnelle ?

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé ET de la capacité à réaliser ses missions qui dépend de la répétition dans le temps d'expositions de la personnes à des contraintes du travail.

Selon Bertrand Ravon, elle se manifeste par un état de fatigue associé au sentiment d'incapacité à faire face aux situations.

Définissant la notion d'usure Professionnelle dans le dictionnaire des concepts de la professionnalisation (2013) il en délivre une manifestation pratique : « **On dit d'un professionnel qu'il est usé lorsqu'il n'arrive plus à donner de sens à son travail.../...en ce sens l'usure recouvre un enchaînement d'épreuves qui n'ont pas été traversées avec succès.**

Ce processus est amplifié avec le temps, du fait de l'avancée en âge, mais surtout du fait de la répétition et de l'intensification, tout au long du parcours professionnel, des atteintes à l'exercice normal du métier. »

Un constat : Face à l'inaptitude et à l'usure professionnelle, des agents qui se sentent seuls ...



« La raison d'être d'une organisation est de permettre à des gens ordinaires de faire des choses extraordinaires »

Peter Drucker

Comment ne pas laisser des agents en errance professionnelle ?

TOUS ACTEURS pour préserver la santé des agents



Agir pour préserver la santé dépend du comportement de chacun, par un ancrage du principe de prendre soin de soi et des autres.

L'efficacité de la démarche repose sur un principe de **co-responsabilité à savoir** :

- **Celle de l'organisation** : elle donne la direction et l'impulsion au travers de politiques,
- **Celle du manager** : il promeut dans ses actions et ses comportements les engagements de l'organisation,
- **Celle de l'agent** : il est acteur de son parcours et est partie prenante du collectif de travail,
- **Celle des experts-métiers** (médecins du travail, préventeurs, ergonomes, psychologues du travail, gestionnaires des parcours professionnels) : ils sont vigilants sur les données disponibles et mobilisables afin d'agir sur la gestion préventive des situations d'usures professionnelles.



Pour une démarche d'accompagnement des transitions professionnelles réussie ...

3 acteurs



3 étapes

	L'agent	La DRH	Les directions
Accompagnement	A un rôle actif dans son parcours	Accompagne	Accueillent
Recrutement	Postule	Sélectionne	Recrutent
Prise de poste	S'engage	Accompagne	Créent les conditions de réussite

Etape 1 : Mise en place d'une cellule santé au travail



Chaque situation est unique
et demande une analyse
préalable

❑ Objectif :

Analyser la situation de chaque agent et établir un plan d'action

❑ Composition :

- ✓ Directrice des RH, Gestionnaire santé/carrière, Gestionnaire formation, conseiller en évolution professionnelle.
- ✓ Le conseiller de prévention,
- ✓ Médecin du travail.

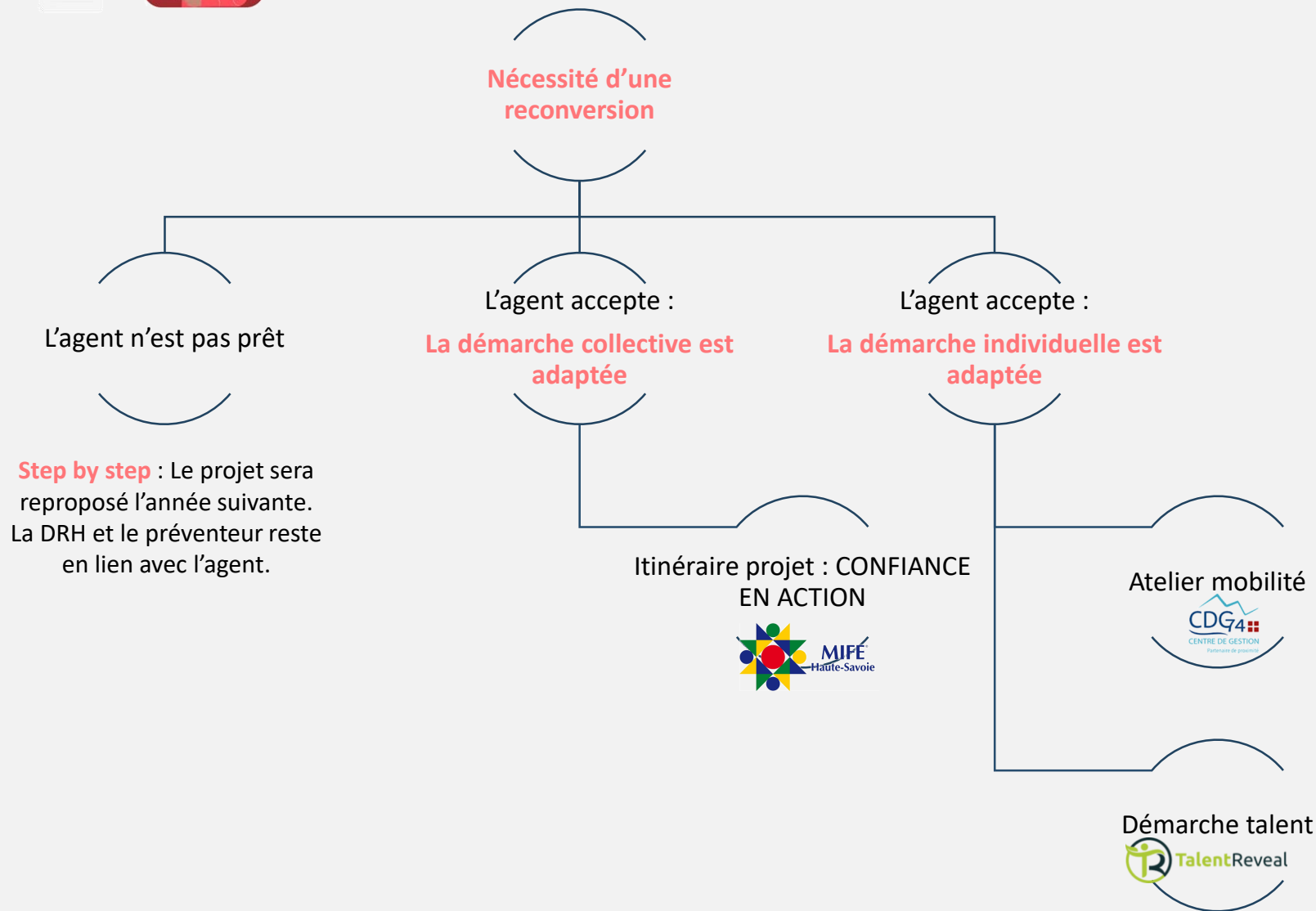
Le manager et/ou le directeur pourront être invités selon la situation de l'agent.

❑ Organisation :

- ✓ Un RDV mensuel de l'agent avec le gestionnaire carrière et/ou le conseiller en évolution professionnelle pour suivre l'agent dans ses démarches
- ✓ Une réunion semestrielle où l'on reprend tous les dossiers ouverts et on échange sur les solutions avec les membres de la cellule



Etape 2 : Entretien de démarrage avec l'agent pour ouvrir le champ des possibles



Immersions professionnelles

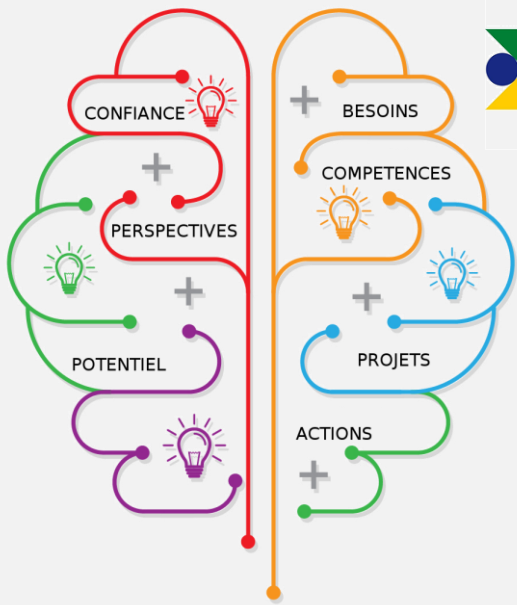


Période Préalable au reclassement



Ateliers d'inclusion numérique





Etape 3 : Démarrage de l'action

❑ Objectif :

Développer la motivation en leur permettant de réfléchir à leur avenir professionnel, se préparer dans un contexte de changement d'emploi, identifier les sources d'usures et de santé, les anticiper pour un nouveau projet.

❑ Contenu :

- ✓ Regroupements collectifs en 6 modules : « Diagnostic de situation et des besoins », « Renforcer la confiance en soi », « Prévention des risques et solution », « Mieux se connaître », « Visites d'entreprises et découverte de formations locales », « Elaborer un projet et définir un plan d'actions ».
- ✓ Entre chaque module, un entretien individuel avec une psychologue du travail.

❑ Organisation :

- ✓ Suivi tripartite de 6 mois (Ville, MIFE74, Agent)
- ✓ Suivi supplémentaire de 4 mois (MIFE74, Agent)



Immersion professionnelle



Période Préalable au reclassement



Ateliers d'inclusion numérique



Atelier CV et présentation à un entretien de recrutement

Itinéraire CONFIANCE EN ACTION

Groupe interne de
8 à 10 agents

-

Psychologue du
travail

-

Référent handicap



Bilan 2022-2024



2 Démarches talents



8 agents en itinéraires
CONFIANCE EN ACTION



2 Ateliers mobilité



6 agents en immersion professionnelle



3 Périodes Préalables au reclassement



4 accompagnateurs
Inclusion numérique



2 Ateliers CV et
présentation à un
entretien de recrutement

Karine

D'assistante maternelle à agent d'accueil CAF après 4 mois d'immersion au sein de la DRH.

Laura et Jean

Confortés dans leurs compétences, ils ont trouvé un regain de motivation. Jean a mené un projet politique jeunesse très impactant pour la Ville. Laura est venue en renfort sur un projet transversal en qualité de formatrice. Elle a intégré le groupe des médiateurs du numérique et accompagne des agents dans leur reconversion.

Laëtitia

D'animatrice à agent d'accueil et de sécurité au musée en immersion. Elle a été rassurée sur la possibilité de transposer ses compétences d'animatrice dans d'autres métiers et au sein d'une nouvelle équipe. Elle poursuit sa démarche.

Joëlle

D'assistante maternelle à agent d'accueil au CCAS. Elle a intégré le groupe des médiateurs du numérique et accompagne des agents dans leur reconversion.

Rachida

D'animatrice à agent d'accueil. Elle est à sa 4^{ème} immersion et recherche un poste d'agent d'accueil au plus près du public.

Philippe

D'agent de nettoyage des locaux à agent d'accueil et d'état-civil
« Suite à une demande de ma part pour changer de service, je dois avouer que je suis très satisfaite de ma situation. J'ai été pris en charge par le service des ressources humaines et par la médecine du travail avec le CDG74 et tous ont bien compris ma situation. Après une Période Préalable au Reclassement d'un an, j'ai maintenant intégré le service population et je remercie encore tout le monde pour cette écoute et cette compréhension de ma situation ».



Témoignages

