



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

RENCONTRE SANTÉ

Vendredi 1^{er} décembre



La **QVCT** à portée de tous !

Propos introductifs

Céline Cloarec, DGA CDG13



Programme

- QVCT : l'essentiel de l'actualité
- Semaine QVCT 2023 : partage d'expériences
- La QVCT, un outil au service du management : l'exemple du parcours agent, retour sur les ateliers de co-construction manager
- En route pour 2024...



Bref historique



Point actualités



Consultation en ligne FP+ Conditions de travail



Les engagements FP+



Une relation managériale fondée sur la **confiance**, la **responsabilisation** et donnant du **sens** aux missions

Est-ce que mon manager me permet de prendre des initiatives ?



Un cadre respectueux de la **santé** des agents **des collectifs respectueux** de leur **équilibre**,

Est-ce que je suis associé, consulté sur la vie de mon service ? Comment je peux concilier ma vie perso et ma vie pro ?



Un équipement et des espaces de travail adaptés aux **nouveaux usages**

Est-ce que mon équipement de travail, notamment numérique, est adapté à mes missions ?



Un accompagnement **RH au service des agents** à toutes les étapes de leur parcours

Est-ce que je suis accompagné, si je veux faire une mobilité ?



Un engagement pour l'**égalité professionnelle** et la réussite des grandes **transitions**

Comment est-ce que mon administration est engagée sur l'égalité entre les femmes et les hommes ? Sur la question de la transition écologique ?



Une attention particulière portée au **logement** des agents

Est-ce que je suis informé, aidé pour la recherche d'un logement ?



Consultation en ligne FP+ Conditions de travail

Attractivité de la fonction publique



À Retenir

65%

ont mis « le désir de servir l'intérêt général » dans leur top 5 sur 12 critères

Fidélisation des agents



Ce qui motive les agents à rester dans la fonction publique :

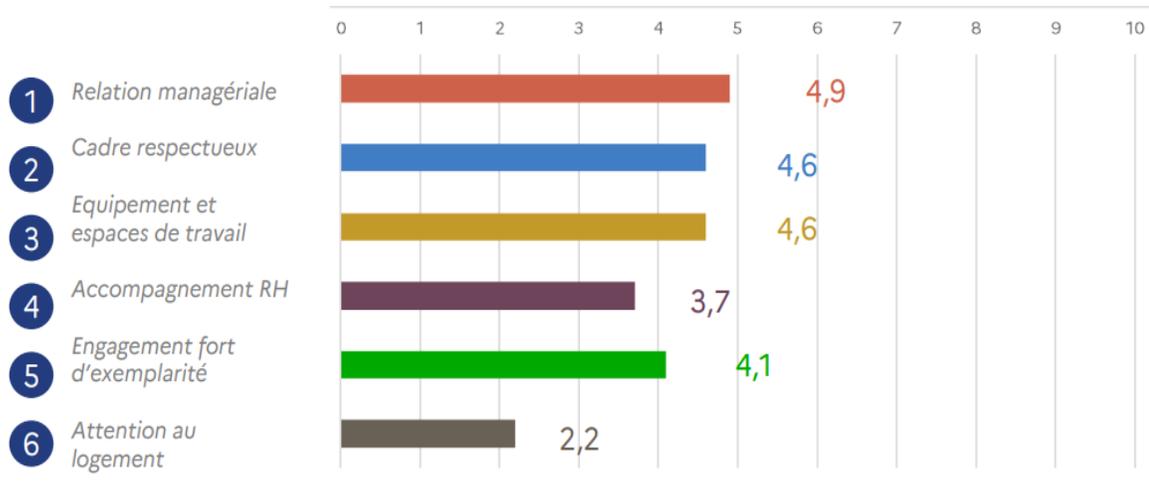
1. Le désir de servir de l'intérêt général
2. Le sentiment d'être utile
3. La sécurité de l'emploi
4. Être en service et en contact des usagers
5. Les possibilités de carrière et de mobilité

> 50% des répondants



Consultation en ligne FP+ Conditions de travail

Effectivité des engagements FP+



- 1 Formation à l'évaluation professionnelle, enquête de climat social, formation au management
- 2 Organisation du temps de travail, épuisement professionnel, CET
- 3 Télétravail, outils numériques, espaces de convivialité et repos
- 4 Coaching, conseils de carrière, formations spécifiques, mobilité inter/intra fonction publique
- 5 Égalité pro via l'organisation du travail, mentorat
- 6 Dispositifs d'aide au logement

Plus les répondants avancent dans l'âge moins ils sont convaincus par les engagements
Près d'1/2 répondant pense que ces engagements répondent aux enjeux d'attractivité



Point absentéisme

MANAGEMENT DES RISQUES

PANORAMA

Qualité de vie au travail et santé des agents
dans les collectivités territoriales

ÉDITION 2022

La succession de crises et les évolutions sociétales engendrent des impacts importants sur les collectivités et tendent à amplifier des contraintes déjà présentes auparavant sur les organisations territoriales.

Source Relyens

Pour les employeurs territoriaux comme pour les agents eux-mêmes, les absences ont un coût, toujours trop lourd, financièrement mais aussi socialement. L'absentéisme questionne la santé dans toutes ses dimensions et interroge le rapport au travail, individuel et collectif.

Source Observatoire social et territorial MNT



N°29 – PERSPECTIVES TERRITORIALES

OCTOBRE 2023



LA SYNTHÈSE

**ABSENCES
AU TRAVAIL,**

DES REPÈRES POUR AGIR
DANS LES SERVICES
PUBLICS LOCAUX

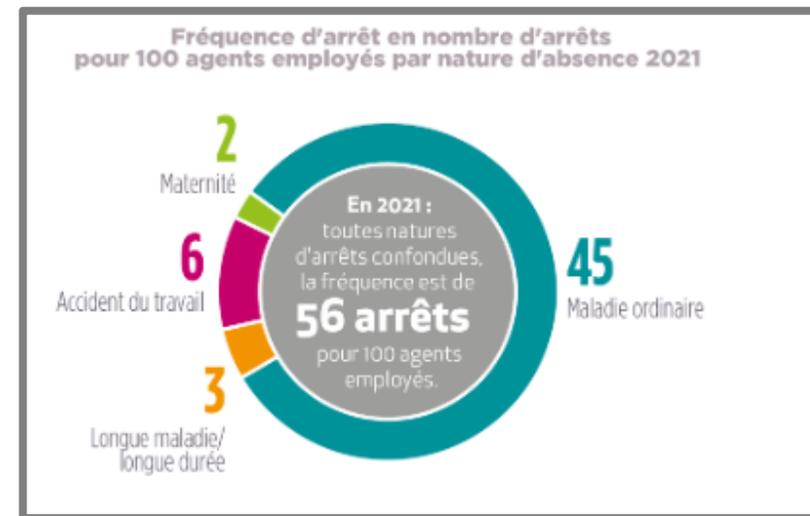
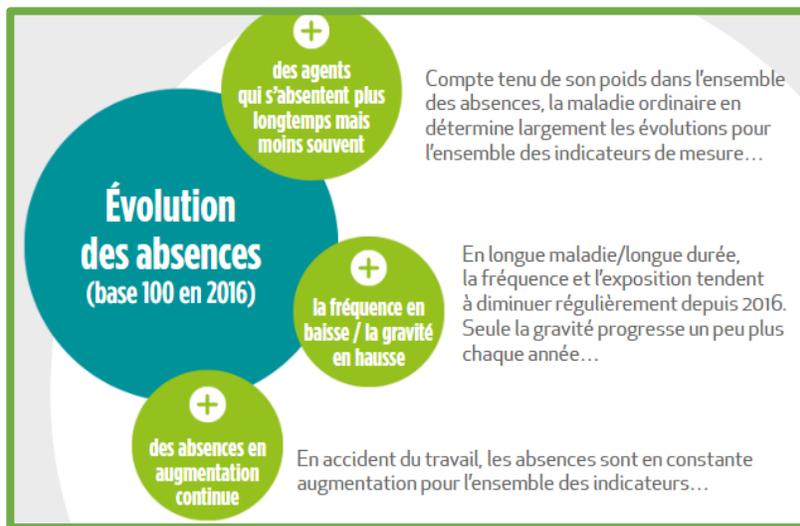


MANAGEMENT DES RISQUES

PANORAMA

Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales

ÉDITION 2022



Les TMS

Les troubles musculosquelettiques sont une grande cause d'arrêts longs, notamment en termes de maladie professionnelle et d'accident du travail : les TMS représentent plus de 9 maladies professionnelles sur 10 (93 %) et 1 accident de service sur 5 (20 %). La durée moyenne de ces accidents varie autour de 160 jours. Souvent pris sous l'angle de reclassement, il est pourtant possible d'analyser et d'anticiper les TMS.

[En savoir +](#)

La santé mentale

La prise en charge de la santé mentale des agents est un sujet majeur des collectivités, qu'il soit nommé bien être psychologique, ou prévention de l'épuisement professionnel ou perte de sens au travail, perte de l'engagement, le sujet est le même : comment détecter, prévenir et accompagner les personnes qui ne vont pas bien au travail. Accentué par les différentes crises (sanitaires, politiques, militaires ...) c'est un sujet bien présent dans les préoccupations des DRH des collectivités. Là aussi, il est possible d'agir et l'exploitation de la donnée doit le permettre.

[En savoir +](#)



Augmentation de la durée et de la gravité
des absences avec l'âge de l'agent

La FPT est le versant le plus âgé
de la FP

Dégradation du bien-être au travail –
surexposition aux
contraintes
physiques et aux
facteurs de RPS dans
la FPT

Manque
d'anticipation des
trajectoires
professionnelles et
une mauvaise
connaissance et
utilisation des
dispositifs existants

Manque de
moyens
humains,
compétences et
formation

Politiques de
prévention
insuffisantes



LA SYNTHÈSE

**ABSENCES
AU TRAVAIL,**

DES REPÈRES POUR AGIR
DANS LES SERVICES
PUBLICS LOCAUX

La QVCT

-
**Une opportunité portée par
le Plan Santé Fonction
Publique 2022-2025**



⌚ 10 minutes



Plan Santé Fonction Publique 2022/2025

Les outils à votre disposition



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

Guide de la qualité de vie au travail
Outils et méthodes pour conduire
une démarche QVT

ÉDITION
2019



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Référentiel pour
la **négociation d'accords**
sur la **qualité de vie**
et des **conditions**
de travail (QVCT)
dans la **fonction publique**



Juin 2023



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Référentiel pour
l'**élaboration de chartes**
sur la **qualité de vie**
et des **conditions**
de travail (QVCT)
dans la **fonction publique**



Juin 2023



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Guide pratique
sur la mise en place et l'animation
d'**Espaces de Discussion**
sur le **Travail (EDT)**



Édition 2023



ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

Source : Guide pratique Ministère de la transformation publique/DGAPP/ANACT

Zoom sur les Espaces de Discussion sur le Travail (EDT)

CADRE

- > PLAN SANTÉ TRAVAIL FONCTION PUBLIQUE 2022/2025
- > « LA SEULE "BONNE PRATIQUE" EST LA PRATIQUE DE LA CONTROVERSE SUR LE TRAVAIL BIEN FAIT »
- YVES CLOT, LE TRAVAIL À COEUR, EN FINIR AVEC LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

UN EDT, CELA DOIT PERMETTRE :

- > ESPACE : UN LIEU OÙ ON PREND LE TEMPS
- > DISCUSSION : ECHANGER ENTRE PAIRS
- > FAIRE REMONTER LES INFORMATIONS DU TERRAIN, L'INVISIBLE AUX DÉCIDEURS
- > TRAVAIL : FAIRE ÉVOLUER LES TECHNIQUES DE TRAVAIL, L'ORGANISATION ET LE MANAGEMENT
- > FORMALISER LA DISCUSSION SUR DES SUJETS INHABITUELS

UN EDT, CE N'EST PAS

- > UN LIEU DE DISCUSSION INFORMEL
- > UNE RÉUNION DE SERVICE
- > UN ENTRETEN PROFESSIONNEL
- > UN GROUPE PROJET
- > UNE RÉUNION CSTIFSC

PRÉ-REQUIS

- > IMPORTANCE DE LA MATURETÉ DE LA COLLECTIVITÉ
- > VOLONTÉ
- > ESPRIT CONSTRUCTIF
- > CLIMAT DE CONFIANCE
- > FORMATION DES ANIMATEURS (EDT, ANIMATION DE GROUPE)
- > TRANSPARENCE DE L'OBJECTIF ET DE LA MÉTHODE
- > ASSOCIER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE LA COLLECTIVITÉ
- > COMPLÉMENTAIRE DES AUTRES MODALITÉS D'ÉCHANGES (RÉUNION DE SERVICE, CODIR, CSTIFSC, ETC.)
- > EXPRESSION D'UNE PLURALITÉ DE POINTS DE VUE DE VALEUR ÉGALE
- > DÉPASSER L'APPROCHE PAR LES RISQUES PROFESSIONNELS
- > SORTIR DES REPRÉSENTATIONS INDIVIDUELLES ET DES JUGEMENTS DE VALEUR

MÉTHODE

- > COMITÉ DE PILOTAGE AVEC OU SANS
- > MÉTHODE BRÈVE
- > ANALYSER LES EDT FORMELS OU INFORMELS EXISTANTS : SUJETS, MÉTHODE, ANIMATION, RÉSULTATS, ETC.
- > STRUCTURER DIFFÉREMMENT LES EDT EXISTANTS
- > DISTINCTION RÔLE MANAGER/ANIMATEUR
- > 1- CADRAGE DES ÉCHANGES ET ÉTAT DES LIEUX
- > 3- DÉLAIS DE RÉFLEXION
- > 2- PRÉCONISATIONS
- > ADAPTABILITÉ DES COLLECTIFS EN FONCTION DES SUJETS À TRAITER

MATIÈRE

- > TRAVAIL PRESCRIT/RÉEL : ANALYSE CRITIQUE, SENS DU TRAVAIL
- > EXPERTISE DES AGENTS ET PARTAGE D'EXPÉRIENCES
- > RESSOURCES / CONTRAINTES
- > TOUS LES SUJETS : SENSIBLES, MÉTHODE, PROCESSUS, RELATIONNEL, ETC.

FINALITÉ

- > RÉALISER UN DIAGNOSTIC, ANALYSER, RÉSOUDRE UN PROBLÈME
- > ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT
- > RÉGULER COLLECTIVEMENT L'ACTIVITÉ
- > REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

RÉSULTATS/ EFFETS ORGANISATIONNELS

- > DISPOSER D'UN PLAN D' ACTIONS AVEC DES PROPOSITIONS CONCRÈTES ET DES ÉCHÉANCES
- > RENFORCER LE COLLECTIF ET LE DIALOGUE SOCIAL
- > FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
- > RESPONSABILISER LES AGENTS
- > DÉVELOPPER L'ENGAGEMENT
- > INSTAURER UNE CULTURE D'EXPRESSION / LIBÉRER LA PAROLE
- > AMÉLIORER LE SERVICE PUBLIC
- > AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES
- > PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE L'ORGANISATION
- > CONTRIBUER À LA PRÉVENTION DES RPS

ÉCUEILS À ÉVITER

- > NE PAS RÉPONDRE AUX ATTENTES QUE SUSCITENT LES ÉCHANGES
- > NE RECUEILLIR QUE DES OPINIONS INDIVIDUELS
- > TRANSFORMER EN ESPACE DE NÉGOCIATION, REVENDICATION
- > DEVENIR UN LIEU DE GESTION DE DÉSACCORDS INTERPERSONNELS
- > ÊTRE UN LIEU DE TRANSMISSION D'INFORMATIONS DESCENDANTES
- > PENSER QUE C'EST UNE INSTANCE DÉCISIONNAIRE



Semaine QVCT 2023 : partage d'expériences



Nos témoins

Caroline Finaltéri, Conseillère en prévention,
Les Pennes-Mirabeau

Christine Cros, Directrice des Ressources,
Port-Saint-Louis-du-Rhône

Dorine Pozzo-Fabre, Responsable RH,
CDG13





Madame, Monsieur,

En 2021, nous lançons un questionnaire «Qualité de vie au travail». Dans cette enquête, vous étiez près de 60% à souhaiter l'organisation d'ateliers portant sur le bien-être au travail.

Cette demande est désormais une réalité! En effet, du 16 au 20 mai, nous vous proposons de participer à la 1^{ère} Semaine du bien-être au travail, avec un programme où chacun devrait trouver son bonheur : conseils diététiques, massage, sophrologie, réflexologie, mais aussi football, pétanque... Au total 16 activités différentes pour une parenthèse particulièrement agréable en ces temps de crises.

Ces ateliers, dont vous verrez le détail dans le courrier ci-joint, seront animés par des professionnels, spécialistes dans leur domaine. Ils sont évidemment gratuits et se pourront se dérouler durant votre temps de travail, sur autorisation de votre hiérarchie.

Nous vous conseillons vivement d'y participer pour votre bien-être personnel, mais aussi pour partager des moments conviviaux, dans un autre cadre, avec vos collègues de travail de différents services.

Bien à vous,

Michel Amiel
Maire des Pennes-Mirabeau

MODALITÉS

Dans un premier temps, nous vous recommandons de ne voter lorsque qu'il s'agit de dates alternatives maximum afin que chacun puisse en bénéficier.

Les réservations se font exclusivement du 25 avril au 6 mai auprès de Caroline Finalter par téléphone : 04 31 67 16 42 (laisser un message avec vos coordonnées en cas d'indisponibilité)

Le nombre de places étant limité, nous vous remercions de votre compréhension si l'atelier souhaité est complet.

SEMAINE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

3 > 7 avril 2023

PROGRAMME HÔTEL DE VILLE AVEC LIEUX DES ATELIERS

LUNDI 3 AVRIL	MARDI 4 AVRIL	MERCREDI 5 AVRIL	JEUDI 6 AVRIL	VENDREDI 7 AVRIL
MATIN	MATIN	MATIN	MATIN	MATIN
<ul style="list-style-type: none"> ● Massage chinois de 9^h à 12^h SALLE DU CONSEIL ● Sophrologie (en groupe) à 9^h30 et à 11^h SALLE GABERT 	<ul style="list-style-type: none"> ● Massage découverte de 9^h à 12^h SALLE GABERT ● Sophrologie (en groupe) à 9^h et à 10^h30 SALON ● Pilates de 10^h à 11^h et de 11^h à 12^h SALLE DU CONSEIL 	<ul style="list-style-type: none"> ● Massage découverte de 9^h à 12^h SALLE GABERT ● Massage bien-être La bonne source de 9^h30 à 12^h30 SALON ● HathaYoga à 13^h SALLE DU CONSEIL 	<ul style="list-style-type: none"> ● Massage découverte de 9^h à 12^h SALLE GABERT ● Esthétique de 9^h à 12^h SALLE DU CONSEIL ● Essentrics de 9^h30 à 11^h30 SALON 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réflexologie plantaire de 9^h à 12^h SALLE GABERT ● Sophrologie/hypnose (individuel, 45 min) de 9^h à 12^h30 SALLE DU CONSEIL ● Massage bien-être Turcan de 9^h30 à 12^h30 SALON
APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI
<ul style="list-style-type: none"> ● Massage chinois de 13^h30 à 16^h30 SALLE DU CONSEIL ● Sophrologie (individuel, 45min) de 13^h30 à 17^h30 SALLE GABERT ● Sonothérapie de 14^h à 15^h et de 15^h à 16^h SALON ● HathaYoga 17^h30 SALON 	<ul style="list-style-type: none"> ● Massage assis-debout de 13^h30 à 17^h SALLE GABERT ● Conseil diététique à 14^h, à 15^h et à 16^h SALON ● Renforcement musculaire à 15^h45 et à 16^h45 SALLE DU CONSEIL 	<ul style="list-style-type: none"> ● Massage découverte de 13^h30 à 17^h30 SALLE GABERT ● Massage bien-être La bonne source de 14^h à 17^h30 SALON ● Renforcement musculaire à 14^h et à 15^h SALLE DU CONSEIL 	<ul style="list-style-type: none"> ● Esthétique de 13^h à 16^h30 SALLE DU CONSEIL ● Réflexologie plantaire de 13^h30 à 17^h SALLE GABERT ● Conseil diététique à 14^h, à 15^h et à 16^h SALON 	<ul style="list-style-type: none"> ● Conférence «Le bien-être au travail» de 14^h à 16^h SALLE DU CONSEIL ● Discours de clôture Pot de l'amitié à partir de 18^h TERRAIN de BOULES des BOUROUTTES

SEMAINE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

3 > 7 avril 2023

PROGRAMME ATELIERS SPORTIFS

LUNDI 3 AVRIL	MARDI 4 AVRIL	MERCREDI 5 AVRIL	JEUDI 6 AVRIL	VENDREDI 7 AVRIL
APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI	APRÈS-MIDI
<ul style="list-style-type: none"> ● Ping-pong 14^h - 16^h30 ALSH J. GIONO 	<ul style="list-style-type: none"> ● Futsal 14^h - 17^h GYMNASE J. ROURE ● Escape Game 14^h - 16^h FERME PÉDAGOGIQUE 		<ul style="list-style-type: none"> ● Marche 15^h - 16^h30 LES BARNOUNIS ● Escape Game 14^h - 16^h FERME PÉDAGOGIQUE 	<ul style="list-style-type: none"> ● Concours de boules 14^h - 17^h30 TERRAIN DE BOULES DES BOUROUTTES

• Les Pennes-Mirabeau



Les Pennes-Mirabeau

**SEMAINE
DU BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL**
3 > 7 avril 2023

QUESTIONNAIRE SATISFACTION

Quel est votre service ?

Avez-vous rencontré des difficultés pour vous inscrire ? **oui** **non**

Avez-vous rencontré des difficultés avec votre service afin de pouvoir vous libérer des créneaux ? **oui** **non**

À quelle activité venez-vous de participer ?

Avez-vous apprécié votre activité ? **oui** **non**

Avez-vous apprécié l'intervenant ? **oui** **non**

Suggestion d'amélioration



Qualité de vie au travail Des séances de sport ouvertes à tous !

Le questionnaire «Le sport, le travail et vous» ayant été accueilli très favorablement par les agents municipaux, des séances hebdomadaires d'Essentric (renforcement musculaire) seront mises en place gratuitement à compter du jeudi 4 mai.

Améliorer sa qualité de vie au travail dépend de plusieurs éléments à commencer par la santé, et donc par l'entretien d'une bonne condition physique. Alors, dans la volonté d'accompagner ce postulat essentiel, le Service des ressources humaines vous a soumis le questionnaire «Le sport, travail et vous» dans le numéro 15 de votre magazine interne *Entre Nous* et via le site intranet lespennes.fr. Objectif : recueillir votre avis sur l'organisation éventuelle de séances d'activités sportives à proximité de votre lieu d'exercice professionnel.

Résultat, vous avez en très grande majorité répondu favorablement à cette proposition ! Et la suite va maintenant se concrétiser par la programmation de séances hebdomadaires gratuites d'Essentric, à savoir un entraînement dynamique et global combinant le renforcement et l'étirement des 650 muscles du corps. Elles auront lieu à partir du jeudi 4 mai et jusqu'au mois de décembre (excepté sur le temps des vacances scolaires). Elles se dérouleront à l'hôtel de ville, chaque jeudi entre 12h15 et 13h15.

La réservation s'effectue par mail : caroline.finalteri@vlpm.com



Port-Saint-Louis- du-Rhône



EDITO

Chers agents,
 Vous connaissez mon attachement et mon engagement permanent à pouvoir vous offrir de bonnes conditions de travail pour avancer ensemble et œuvrer au quotidien au service de notre ville.

Dans le prolongement de mon action, une nouvelle initiative voit le jour, avec l'organisation d'une semaine organisée et consacrée à la « qualité de vie au travail ». Persuadé du lien entre l'amélioration des conditions de travail et la performance de notre action au quotidien, cette initiative est dans ma préoccupation permanente de la promotion de votre bien-être, de la valorisation du capital humain, en donnant à chacune et chacun d'entre vous, la possibilité d'agir et d'améliorer notre engagement au service du public.

Cette ambition va s'illustrer tout au long de la semaine du 19 au 23 juin prochain, ponctuée d'ateliers et d'échanges, divers que je porte à votre connaissance, dans ce programme, qui aura pour objectifs de partager et dialoguer entre collègues, dans une démarche constructive, bienveillante et gagnante pour tous.

À cette occasion, cette semaine sera également l'occasion de pouvoir inaugurer les nouveaux locaux de la Direction des Ressources, dont les aménagements réfléchis et construits, avec les équipes, illustrent, si besoin, mon ambition d'offrir un lieu professionnel conforme aux attentes du personnel.

La qualité de vie au travail ne se décrète pas mais se construit avec et pour vous, destinée à susciter un engagement durable au service de notre collectivité.

Martine ALVAREZ
 Maire de Port-Saint-Louis du Rhône
 Conseillère départementale du Rhône-2
 Vice-Présidente de la Métropole de Marseille Provence

MARDI 20
 19-24-2023

VIS MA VIE

L'occasion d'expérimenter d'autres métiers internes en condition réelle.

Mettez vous dans la peau de votre collègue et découvrez son métier le temps d'une journée !!

Inscrivez vous, nos collègues des services vous attendent avec impatience !!!
 Lits des services sur la table d'inscription

LUNDI 19
 19-24-2023

* Toute la semaine

Un quizz! ??

proposé par nos collègues du CCAS

Vous pouvez répondre en équipe ou individuellement

venez participer et tester vos connaissances !!

Accueil des agents !!

DIVERS ATELIERS DE 11H À 12H

- à la Direction des Ressources
- Préparation de ma lunch-box
- Se prélasser dans nos activités quotidiennes
- La relaxation par la respiration
- La gestion du stress
- La fabrication des bonbons
- Une soirée éphémère avec des activités ludiques

Place limitée
 Lits de réunion
 à 15 juin 2023

MERCREDI 21
 19-24-2023

DIVERS ATELIERS DE 9H À 11H

à la Direction des Ressources

- Préparation de ma lunch-box
- Sucre et graisses cachés
- Se prélasser dans nos activités quotidiennes
- La relaxation par la respiration
- La gestion du stress
- La fabrication des bonbons
- Une soirée éphémère avec des activités ludiques
- Jeux de société
- Ateliers Muséologie
- Faisons entrer la nature au bureau

Escape Game !!

Venez résoudre l'énigme du Chef d'Œuvre d'Arènes Lupin.

du 9h à 10h, de 10h30 à 11h30 et de 14h à 15h

Inscrivez vous !

JEUDI 22
 19-24-2023

à la Direction des Ressources

PORTES OUVERTES de 9h à 16h

Sur autorisation du responsable de service

Venez quand vous voulez !

Quelques surprises vous y attendent !

- à la recherche du trésor caché
- quelques instant à immortaliser...

ESPACE DE LIBRE EXPRESSION

pour partager vos idées, vos opinions, vos suggestions, vos idées de projets, vos idées de formations...

VENDREDI 23
 19-24-2023

Vendredi : 😊

TOUT EST PERMIS !

Venez rire avec nous !

Profitez d'un temps de pause ludique en se ressourçant.

Apprenez davantage sur le rire et ses bienfaits. Gérez son stress de manière drôle et efficace, se retrouver pour un moment festif original.

PLUSIEURS ATELIERS DE 10H À 11H à la Direction des Ressources

RDV au parc du Maget

Prenez un peu de temps ensemble pour profiter de notre espace détente favori !! Venez avec vos équipements favoris de pétanque, ballon de basket, ...

Pique-nique (Arènes Espagnols)





Nom et Prénom : _____

Service : _____

ATELIERS	LUN. 19/06	MER. 21/06	VEND. 23/06
« Préparation de ma lunch-box » (6 agents)	<input type="checkbox"/> 14h-15h	<input type="checkbox"/> 14h-15h	
« Sucres et graisses cachés » (6 agents)	<input type="checkbox"/> 15h-16h	<input type="checkbox"/> 15h-16h	
« Se préserver dans nos activités quotidiennes » (4 agents)	<input type="checkbox"/> 14h-14h30 <input type="checkbox"/> 15h-15h30	<input type="checkbox"/> 14h-14h30 <input type="checkbox"/> 15h-15h30	
« La relaxation par la respiration » (5 agents)	<input type="checkbox"/> 14h-14h30	<input type="checkbox"/> 14h-14h30	
« La gestion du stress » (5 agents)	<input type="checkbox"/> 15h-15h30	<input type="checkbox"/> 15h-15h30	
« La libération des émotions » (5 agents)	<input type="checkbox"/> 16h-16h30	<input type="checkbox"/> 16h-16h30	
« Une salle éphémère avec des activités ludiques de cohésion d'équipe »	<input type="checkbox"/> 14h-14h30	<input type="checkbox"/> 9h-9h30	
	<input type="checkbox"/> 14h45-15h15	<input type="checkbox"/> 9h45-10h15	
	<input type="checkbox"/> 15h30-16h	<input type="checkbox"/> 15h15-15h45	
	<input type="checkbox"/> 16h15-16h45	<input type="checkbox"/> 16h-16h30	
« Faites entrer l'accusé(e) » (7 agents)		<input type="checkbox"/> 11h-12h <input type="checkbox"/> 14h-15h	
« Réveil Musculaire » animé par le service des Sports (6 agents)		<input type="checkbox"/> 8h30-9h15 <input type="checkbox"/> 9h30-10h15	
« Et si on jardinait ensemble... pourquoi pas des légumes sur la terrasse !! » (5 agents)		<input type="checkbox"/> 11h-12h	
« Escape Game » Jeu d'entraide (5 agents)		<input type="checkbox"/> 9h-10h <input type="checkbox"/> 10h30-11h30 <input type="checkbox"/> 14h-15h	
« Venez rire avec nous !!! » (10 agents)			<input type="checkbox"/> 10h15-10h45 <input type="checkbox"/> 11h-11h30 <input type="checkbox"/> 14h-14h30 <input type="checkbox"/> 15h30-16h

Cadre réservé à la hiérarchie

Je soussigné(e) _____ Direction _____
 Autorise N'autorise pas
 L'agent _____ à participer aux ateliers identifiés lors de la semaine de la Qualité de Vie au Travail du 19 au 23 juin 2023.
 Le _____ Visa du supérieur hiérarchique

Nom et Prénom : _____

Service : _____

SERVICE	1/2 journée	Journée	SERVICE	1/2 journée	Journée
1 agent au service « Finances »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent sur le temps ATSEM avec temps de repas en cantine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent à la cuisine centrale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent sur l'accueil de la Mairie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent aux espaces naturels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent sur l'accueil du service logement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent au service logistique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent d'accueil sur la Maison France Service	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent au service QVT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent au Pôle Sport Vie Associative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent en marchés publics et affaires Juridiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent d'accueil à la piscine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent à la Direction du CCAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent logistique à la piscine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent au Pôle Social du CCAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent placé auprès des maîtres nageurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent l'accueil du CCAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent d'accueil service courrier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent placé auprès des agents sociaux du CCAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent au numéro vert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent à la Crèche "Mac les Moussaillons"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent au service "Manifestations"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent au Pôle Enfance Jeunesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent au service "Cadre de Vie"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent sur le Temps périscolaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent au service communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 agent sur le temps ATSEM avec temps de repas en cantine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 agent avec le chargé de communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cadre réservé à la hiérarchie

Je soussigné(e) _____ Direction _____
 Autorise N'autorise pas
 L'agent _____ à participer aux ateliers identifiés lors de la semaine de la Qualité de Vie au Travail du 19 au 23 juin 2023.
 Le _____ Visa du supérieur hiérarchique

Port-Saint-Louis-du-Rhône



RETOUR D'EXPERIENCE DU PREMIER DISPOSITIF « VIS MA VIE »



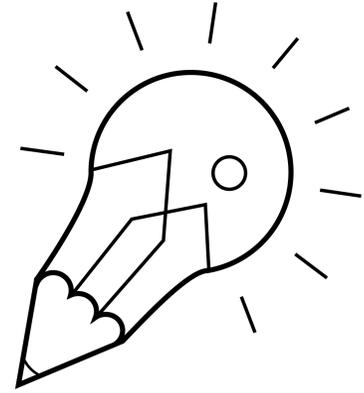
CDG13

Pourquoi avoir lancé la démarche QVCT

- Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail
- Améliorer les conditions de travail
- Améliorer le service rendu aux collectivités
- Favoriser l'engagement et la motivation des agents en leur permettant de s'exprimer et d'agir
- Favoriser la conciliation des temps

Les objectifs de la Semaine QVCT

- Prévenir les risques professionnels et favoriser la santé au travail
- Améliorer le bien-être des agents
- Favoriser la cohésion d'équipe
- Développer une identité commune / Permettre aux agents de participer aux évolutions de l'organisation



CDG13



Une **boite à idées** ...

pour y glisser les idées d'actions et de mesures qui pourraient être menées pour améliorer votre qualité de vie au travail..



Création du CDG13



- Relations au travail
- Organisation des réunions internes
- Diffusion des supports internes
- Rôle des instances
- Evénements conviviaux
- Lieux de pause

- Clarté du travail
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Prise en compte de
- Diffusion du DUER
- Mise en oeuvre du
- Aménagement des
- Optimisation des d
- professionnels

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs



la stratégie
ures de travail
sur le travail
a politique
s changements

égalité professionnelle
emmes/Hommes
usage des outils de communication
Conciliation vie perso/vie pro
aménagement des horaires
prise en compte du handicap
Pyramide des âges



CDG13

RENCONTRE SANTÉ - VENDREDI 1^{ER} DÉCEMBRE

La **QVCT** à portée de tous !



QVCT : retour sur les fondamentaux



Relier Semaine QVCT et Démarche QVCT



beekast

10 minutes

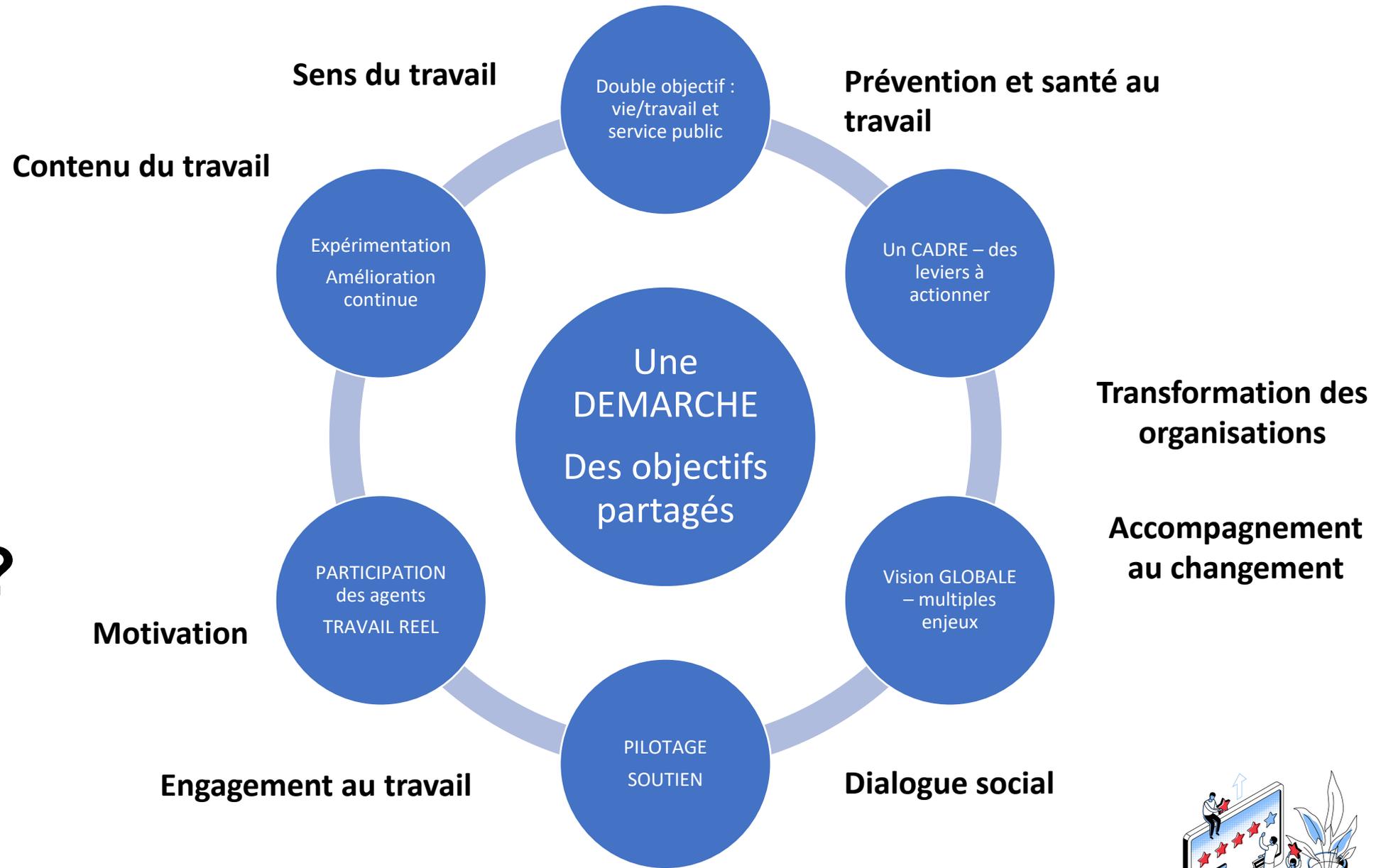


Définition partagée de la QVCT

- C'est une démarche globale, transversale, partagée avec l'ensemble des acteurs de la collectivité, qui vise **l'amélioration des conditions de travail** dans le but d'améliorer la **qualité du service public** et de **favoriser le développement personnel et professionnel de l'agent individuellement et collectivement**.
- Cela s'appuie sur la mise en œuvre **d'actions (quotidiennes, spécifiques et managériales)** et de postures telles que l'écoute, la bienveillance, la confiance, le **dialogue (inter-individuel et social)**, dans un **cadre serein et sécurisant**.



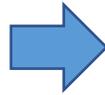
La QVCT – Que retient-on ?



En finir avec les préjugés sur la QVCT : VRAI / FAUX



La QVCT, ça coûte trop cher ! Ce n'est pas pour les collectivités de petite ou moyenne taille....

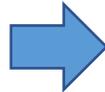


FAUX

La QVCT, c'est d'abord une décision de l'employeur parce que cela s'inscrit dans une véritable politique (RH, santé-prévention). Et un grand nombre d'actions ne coûte rien (hormis du temps, par exemple une charte). La QVCT est à considérer comme un investissement pour les agents et la collectivité.



La QVCT, ce n'est qu'une mode... Le bonheur au travail !



FAUX

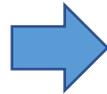
C'est une démarche fondamentale de l'avenir du travail, qui permet aux collectivités de faciliter leur adaptation aux évolutions auxquelles elles sont confrontées en étant respectueux de la santé de celles et ceux qui font ces collectivités au quotidien ! Elle se pense sur le moyen et le long termes. Le plan santé au travail en fait un axe à part entière pour 2022-2025 !



En finir avec les préjugés sur la QVCT : VRAI / FAUX



La QVCT, cela n'a pas d'intérêt pour les collectivités, cela fait juste plaisir aux agents



FAUX

La QVCT sert **aussi** à améliorer la performance de la collectivité, c'est son principe fondamental (conditions de travail ET performance) ! Elle permet notamment de mieux attirer les candidats, dans un contexte où recruter est devenu très difficile, et de mieux fidéliser et engager les agents. Elle se construit dans le cadre d'un dialogue.



Tout va bien chez nous et la QVCT nous est toujours utile !



VRAI

La QVCT est une démarche d'amélioration continue, elle a donc tout son sens : il y a en effet toujours quelque chose à améliorer dans les différents domaines couverts par la QVCT



En finir avec les préjugés sur la QVCT : VRAI / FAUX



La QVCT ? C'est quand l'employeur met en place un babyfoot et des canapés confortables en salle de pause !



FAUX

La QVCT est centrée sur le TRAVAIL (situations de travail)
La mise en place de la QVCT repose sur une méthode (démarche) qui vise de multiples objectifs : améliorer les conditions de travail, apprendre à mieux fonctionner ensemble, permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain, viser un modèle acceptable et soutenable.

La QVCT comprend notamment la flexibilité du travail, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, la reconnaissance et le bien-être global. La santé mentale (et pas seulement physique) est un élément central de la démarche QVCT. Toute action doit répondre à un objectif partagé de QVCT, même installer un nouveau canapé !



La QVCT, c'est l'affaire de tous !



VRAI

C'est une démarche participative de l'ensemble des agents et des managers, fondée sur le dialogue concernant le travail, les situations de travail, l'organisation du travail, les autres conditions de travail (tels que les espaces de discussions)

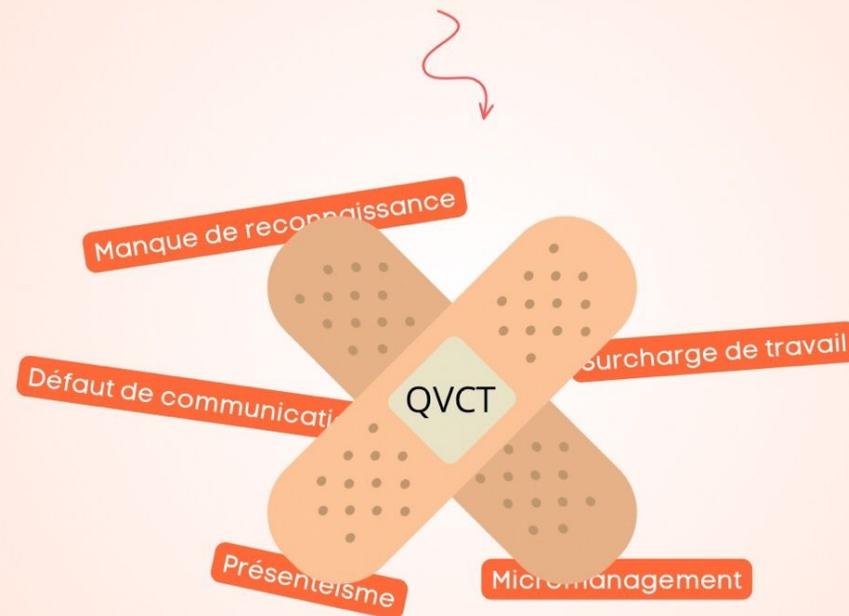


En finir avec les préjugés sur la QVCT : synthèse

La **Q**ualité de **V**ie et des **C**onditions de **T**ravail

Quete 2 Senspro

Ce n'est pas ça



*La QVCT n'est pas faite pour panser,
elle doit simplement être bien pensée*

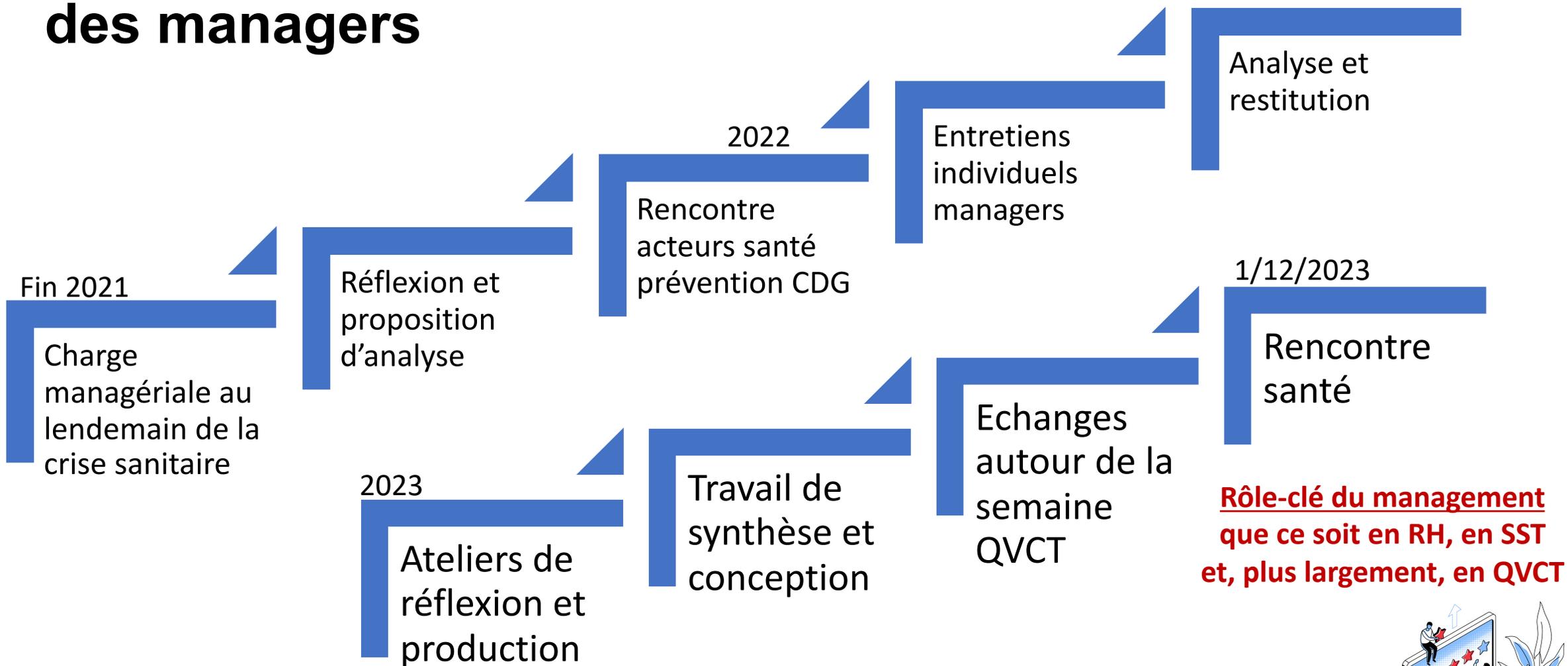
La **QVCT** à portée de tous !



La QVCT, un outil au service du management : l'exemple du parcours agent



Ateliers de co-construction : répondre à un besoin des managers



**Rôle-clé du management
que ce soit en RH, en SST
et, plus largement, en QVCT**



Premier pilier de la QVCT : le parcours agent



RECRUTER



PRÉPARER
L'ARRIVÉE



ACCUEILLIR
L'AGENT



ASSURER UN
SUIVI DE L'AGENT





ACCUEILLIR ET INTEGRER L'AGENT



Jour 1 :
Faisons connaissance !

- Entretien d'accueil avec le N+1
- Entretien avec le Service RH
- Présentation à l'équipe
- Entretien avec tuteur / parrain / mentor / référent...
- Accompagnement à l'installation (matériel informatique, badge, mots de passe...).
- Visite des locaux de la collectivité et présentation de l'ensemble des agents



1ère semaine :
Le temps des découvertes

- Entretien avec N+2 et tout interlocuteur clef (métier)
- Visite du siège si différents du lieu de travail
- Rencontre de l'équipe (si non réalisé le Jour 1)
- Echange individuel avec chaque membre de l'équipe (si utile et pertinent)
- Bilan (QVCT : vécu, besoins, activités, compétences, activités...) de la semaine avec le N+1, définition des modalités de suivi, plan d'action/objectifs annuels (agent, N+1, RH)
- Visite médicale
- Remise de documents utiles mais non obligatoires



1er mois :
L'heure du 1er bilan

- Suite : entretien avec tout interlocuteur clef (métier)
- Présentation par les N+1 (et entretien éventuel) auprès de tout interlocuteur à connaître / métier (interne / externe)
- Echange individuel avec chaque membre de l'équipe (si utile)
- Entretiens de suivi avec le N+1 (Fréquence selon métier, degré d'autonomie, besoins de l'agent ; selon les de la QVCT...)
- Participation aux réunions pertinentes (intégration, par métiers)



Fin période essai :
Projetons-nous dans l'avenir...

- Bilan mutuel de la période écoulée (intégration, prise de poste, montée en compétences, satisfaction, difficultés éventuelles, besoins, projection...)
- Rapport d'étonnement (le cas échéant)
- Journée (temps) d'intégration collective (si organisé, et idéalement avant la fin de la période d'essai, sinon, dans les 6 mois suivant l'arrivée).

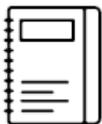


Ce parcours d'accueil-intégration aura été préparé suffisamment à l'avance avec le service RH, pour que la 1^{ère} semaine soit optimisée, respecte l'organisation des personnes sollicitées et laisse une bonne impression au nouvel agent.

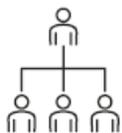


J'ACCUEILLE UN NOUVEL AGENT DANS MA COLLECTIVITÉ

JE PENSE ET PRÉPARE LES ÉLÉMENTS À LUI DONNER



LE LIVRET D'ACCUEIL



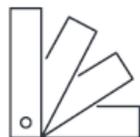
L'ORGANIGRAMME
ET LE TROMBINOSCOPE



LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR



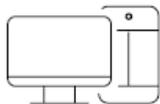
LA FICHE DE POSTE



TOUTES LES
INFORMATIONS UTILES
DE LA COLLECTIVITÉ



SUPPORTS DE COM
DE LA COLLECTIVITÉ
(MAGAZINE, DÉPLIANTS,
NEWSLETTER...)



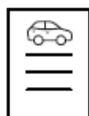
MATÉRIEL INFORMATIQUE
BADGE, CLÉS...



FOURNITURES
DE BUREAU



GOODIES



ATTESTATION
DE DÉPLACEMENT
VÉHICULE



EQUIPEMENTS DE
PROTECTION INDIVIDUELLE



CONSIGNES DE TRAVAIL
ET DE SÉCURITÉ AU POSTE

LE KIT ACCUEIL

J'ACCUEILLE UN NOUVEL AGENT DANS MA COLLECTIVITÉ

LA LISTE DES DOCUMENTS À LUI REMETTRE

Procédures internes, communications, outils relatifs aux activités de la collectivité, du service, du poste

-
-
-
-
-
-
-
-
-

INFOS UTILES À LUI REMETTRE

Codes de connexion, existence de comité d'action sociale, coordonnées des RH, prévention, sites internet de référence...

-
-
-
-
-
-
-

La QVCT à portée de tous !



J'ACCUEILLE UN NOUVEL AGENT DANS MA COLLECTIVITÉ

RÉTROPLANNING D'ORGANISATION

▼ JOUR 1

Faisons
connaissance !

- Entretien d'accueil
- Entretien avec le service RH
- Entretien avec tuteur / parrain / mentor / référent
- Présentation à l'équipe
- Accompagnement à l'installation (matériel informatique, badge, mots de passe)
- Visite des locaux de la collectivité et présentation des agents

▼ 1^{ÈRE} SEMAINE

Le temps des
découvertes !

- Entretien avec N+2 et tout interlocuteur clé
- Visite complémentaire
- Echange individuel avec chaque membre de l'équipe
- Bilan de la semaine et objectifs (besoins, activités, compétences...)
- Visite médicale
- Remise de documents utiles

▼ 1^{ER} MOIS

L'heure
du 1^{er} bilan

- Suite : entretien avec tout interlocuteur clé
- Présentation par le N+1 auprès de tout interlocuteur à connaître (partenaires)
- Temps d'échange avec chaque membre de l'équipe
- Entretiens de suivi avec le N+1
- Participation aux réunions pertinentes

▼ FIN DE PÉRIODE D'ESSAI

Projetons nous
dans l'avenir...

- Bilan mutuel de la période écoulée (intégration, prise de poste, montée en compétences, satisfaction, difficultés éventuelles, besoins, projection...)
- Rapport d'étonnement
- Journée (temps) d'intégration collective



Le kit accueil : supports complémentaires

N°121

LOGO **MODELE DE FICHE DE DOTATION**
Equipements de Protection Individuelle (EPI)

La collectivité.....sur la base du résultat de l'évaluation des risques, des Fiches de Données de Sécurité (FDS) des produits utilisés et des notices d'utilisation et d'entretien des équipements de travail met à la disposition de l'agent :

- Nom, Prénom :
- Fonction :
- Date : __/__/----

Type d'EPI mis à disposition	Caractéristiques (marque, références, remarques etc.)	Taille	Quantité	Fréquence de renouvellement (sous réserve d'une usure prématurée ou d'une dégradation exceptionnelle)
A préciser : corps, tête, mains, visage, yeux, voies respiratoires, pieds, autres contre les chutes, autres				

Cette dotation en Equipements de Protection Individuelle (EPI) vous est fournie personnellement, par l'Autorité Territoriale.
Conformément à l'article L4122-1 du code du travail, il vous appartient de porter ces équipements et de signaler toute défectuosité ou usure prématurée afin de les remplacer.
Au-delà des risques pour votre intégrité physique, le non-respect de ces consignes vous expose à des sanctions disciplinaires.
Aucune modification ne peut être apportée aux EPI, qui doivent être maintenus en état de conformité.

Je soussigné(e)..... reconnais avoir reçu ma dotation ainsi que les informations relatives à l'utilisation, l'entretien et à l'obligation de port de ces équipements.

Fait à le __/__/----

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Signature de l'agent :

CDG13 – Pôle Santé Octobre 2021 www.cdg13.com

N°157

LOGO **PERMIS DE CONDUIRE MODELE D'ATTESTATION**

Exemple d'attestation sur l'honneur de la validité du permis de conduire.

Je soussigné(e).....né(e) le : __/__/----
à certifie sur l'honneur que mon permis de conduire :

Catégorie(s) :

Délivré le : __/__/----

Par :

Sous le numéro :

Est en cours de validité à ce jour.

Par ailleurs, je m'engage à signaler sans délai à mon Autorité Territoriale tout retrait ou suspension de mon permis de conduire.

Pièces à fournir :

Pour les agents utilisant leur véhicule personnel pour les besoins de service :

- Photocopie de la carte grise du véhicule
- Photocopie du permis de conduire
- Photocopie de l'attestation d'assurance (police spécifique à usage professionnel)

Pour les agents affectés à la conduite d'un véhicule (transport de marchandises ou de voyageurs) :

- Photocopie de la carte de qualification de conducteur

Fait à le __/__/----

Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé »

Signature de l'agent :

CDG13 – Pôle Santé Avril 2023 www.cdg13.com

PÔLE SANTÉ

CDG 13 CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE BOUCHES-DU-RHÔNE

FICHE SANTÉ TRAVAIL
N°115

LE TRAVAIL AU FROID



De nombreuses situations professionnelles exposent les agents au froid (le travail en local réfrigéré, le travail en extérieur ou encore le travail en eau froide). Cette exposition présente des risques pour la santé et peut également être à l'origine d'accidents du travail.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose une température minimale ni ne définit un seuil de température froide. Plusieurs critères sont à prendre en compte pour déterminer les effets sur la santé (conditions d'isolation du poste de travail et/ou des conditions climatiques) majorés en fonction de l'activité.

CDG13 Pôle Santé • NOVEMBRE 2020 • www.cdg13.com

PÔLE SANTÉ

CDG 13 CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE BOUCHES-DU-RHÔNE

FICHE SANTÉ TRAVAIL
N°155

LE TÉLÉTRAVAIL
TRAVAILLER À SON DOMICILE



LA CRISE SANITAIRE A ACCÉLÉRÉ LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL. CE NOUVEAU MODE D'ORGANISATION NÉCESSITE D'ADAPTER VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.

► PROFITONS D'UNE NOUVELLE FAÇON DE TRAVAILLER

CDG13 Pôle Santé • septembre 2021 • www.cdg13.com



Sites internet

[www.cdg13.com/Santé/Fiches pratiques](http://www.cdg13.com/Santé/Fiches_pratiques)

www.relyens.eu/fr/ - Espace client – Catalogue des outils prévention

La QVCT à portée de tous !



Participer à un atelier de co-construction

Mêlant apports théoriques, temps d'échanges et ateliers ludiques et pédagogiques, cette rencontre très opérationnelle nous a permis de prendre conscience de l'étendue des effets positifs d'une stratégie de QVCT pour les employeurs territoriaux, en particulier sur l'attractivité et la fidélisation des agents. Nous avons également pu bénéficier d'outils et de retour d'expérience en vue d'élaborer notre propre stratégie.

Ces ateliers m'ont permis de prendre conscience de l'enjeu que représente la QVCT. J'ai intégré nos réflexions au sein de mon service afin d'apporter plus de bienveillance lors d'un accueil d'un nouvel agent, pour qu'il se sente bien au sein du poste.



Merci pour cette session de travail qui nous fait grandir collectivement

Les ateliers ont été des temps de partage et de réflexion précieux et privilégiés avec des acteurs croyant en cette démarche.

La QVCT est une démarche globale, collective qui commence bien avant le recrutement d'un agent. Ce n'est pas que l'affaire des dirigeants, des managers, des RP ou des préventeurs... ; mais l'affaire de tous !



En route pour 2024...

Un petit
pas = De grands
chaque jour RÉSULTATS

Catherine Testa

La **QVCT** à portée de tous !



Notre rencontre touche à sa fin

- Semaine QVCT 2024 :
 Qui se lance ?
- Des volontaires pour s'associer
à la suite des travaux ?



Merci!

...Bonne fin d'année 2023 ...Direction 2024 !

