



**LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET
SÉCURITÉ AU TRAVAIL**
**TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR
LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

RETOUR D'EXPERIENCE SUR LES TRAVAUX DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Expérimentation commune CNFPT / FNP
portant sur les démarches « innovantes
d'accompagnement des transitions
professionnelles des agents



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

INTERVENANTS

- David FILIPPI, Fonds National de la Prévention, Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)
- Nicole BATY, directrice de la délégation Poitou Charentes du CNFPT
- Laurent SEDILLEAU, DRH communauté d'agglomération de La Rochelle
- Armelle-Laure PASQUIER, responsable prévention et risques professionnels, communauté d'agglomération de La Rochelle



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

CADRE GENERAL DE L'EXPERIMENTATION

RETOUR d'EXPERIENCE LA ROCHELLE

ECHANGES AVEC LA SALLE

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

CADRE GENERAL DE L'EXPERIMENTATION



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne

ORIGINE, PERIMETRE ET OBJET

- **Origine :**
 - Colloque en juillet 2014 « pénibilité au travail, prévenir et accompagner » organisé par le CNFPT, le CSFPT, et la FNCDG avec la participation du FNP
 - Expérimentation initiée par le CNFPT en 2015
 - Participation du FNP de la CNRACL dans le cadre d'un partenariat avec le CNFPT

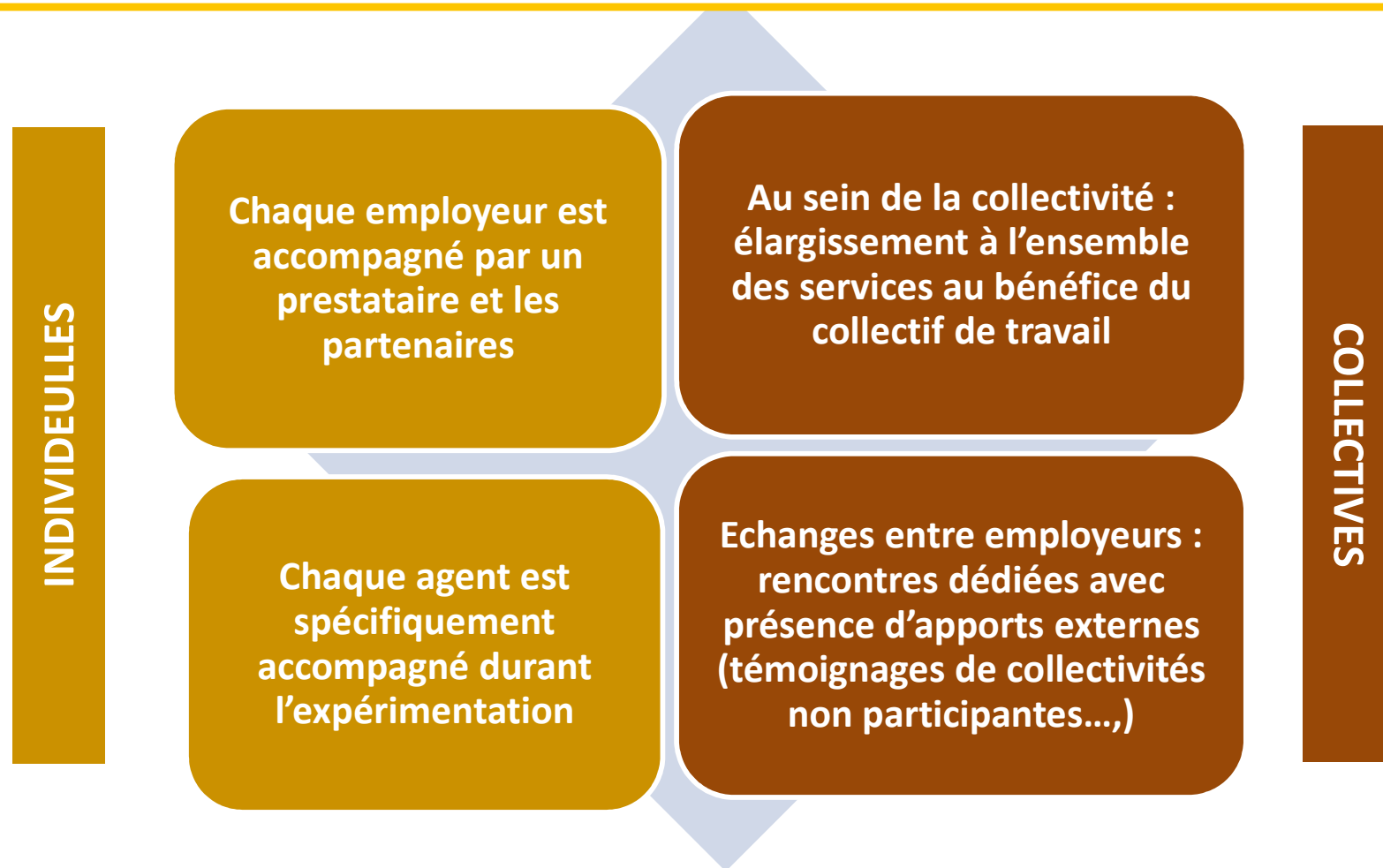
- **Périmètre & objet :**
 - Employeurs des régions Limousin et Poitou-Charentes
 - Dépasser les approches curatives
 - 3 types de situation :
 - usure professionnelle et inaptitude pour raison de santé ;
 - changement professionnel induit par des changements organisationnels ;
 - situation de seconde carrière : mobilité choisie vers un nouveau métier.

PREREQUIS ET MODALITES

- **Prérequis :**
 - Engagement de la collectivité a minima sur un des trois axes
 - Intégration dans le dialogue social
 - Déploiement d'une démarche de prévention à vocation pérenne
 - Accompagnement du CNFPT et/ou du FNP de la CNRACL
 - Accompagnement sur longue durée (deux ans en moyenne)
 - Engagement volontaire des agents
- **Modalités d'accompagnement de l'expérimentation :**
 - Mobilisation spécifique de ressources (prestataire dédié du CNFPT, financements spécifiques des partenaires -CNFPT et FNP de la CNRACL-)

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

Modalités individuelles et collectives



STRUCTURATION DEMARCHE ET FREINS

- **Une structuration classique** (comité de pilotage / comité technique pour l'expérimentation ; participations aux comités de pilotage dans les collectivités) **avec réalisation de monographies** (évaluation au fil de l'eau par le prestataire)
- **12 employeurs sollicités pour 6 employeurs accompagnés aux profils et problématiques différents et une quarantaine d'agents**
- **Principaux freins :**
 - Financiers et juridiques ;
 - Absence ou insuffisance de coordination des acteurs et institutionnels ;
 - Méconnaissance du champ des possibles en termes d'outils, d'offres de services, de pratiques
 - Non mobilisation des droits existants

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Peu de mobilités choisies, une majorité de mobilités subies ou contraintes

Pour les agents

- Projets plus horizontaux que verticaux (pas de recherche de progression de carrière ou de rémunération) pouvant amener à se projeter hors sphère de la fonction publique (monde associatif et auto-entrepreneuriat notamment)
- Nécessité d'un accompagnement structuré et incarné (référent)
- Être acteur de son parcours en offrant à l'agent des possibilités d'ouverture (immersion, stages...)

Pour les collectivités

- Partir de l'existant & intégrer le projet dans le fonctionnement « normal » de l'entité (entretiens annuels, communication...) et en lien avec la hiérarchie.
- Nécessité « d'embarquer » la totalité du collectif de travail et notamment les instances de dialogue social et les élus.
- Dépassement de la fonction RH qui demeure toutefois centrale (fédérateur, impulseur...)

Renverser la perception des transitions professionnelles et utiliser les ressources déjà existantes sur le bassin d'emploi

PERSPECTIVES

- **Pour les partenaires : tenue d'un comité de pilotage des partenaires début 2020 pour étudier des propositions principalement de nature juridique, réglementaire, financière, d'outillage et de communication**
- **Pour les employeurs et agents : une chance réelle d'interroger les pratiques et parcours internes pour les structurer, les renouveler et offrir des perspectives à tous sans masquer les contraintes.**

RETOUR d'EXPERIENCE LA ROCHELLE

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

SITUATION INITIALE

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

ENJEUX DE L'EXPERIMENTATION

- **2 axes de travail liés à l'accompagnement aux transitions professionnelles:**
 - Axe 1 : Situation d'usure professionnelle, de pénibilité ;
 - Axe 2 : Situation de seconde carrière avec la possibilité pour un agent d'évoluer sur un autre métier que le sien.
- **Attentes de l'expérimentation :**
 - Déterminer une procédure d'accompagnement à la mobilité applicable à tous ;
 - Déterminer des indicateurs d'usure ;
 - Gagner en qualité et efficacité d'accompagnement des personnes concernées ;
 - Limiter les personnes à accompagner dans une approche curative au profit du préventif.
- **Moyens mobilisés :**
 - Recrutement d'une chargée de mission à temps plein (nov. 2017 à avril 2019)
 - Co-construction du projet avec l'équipe GPEEC

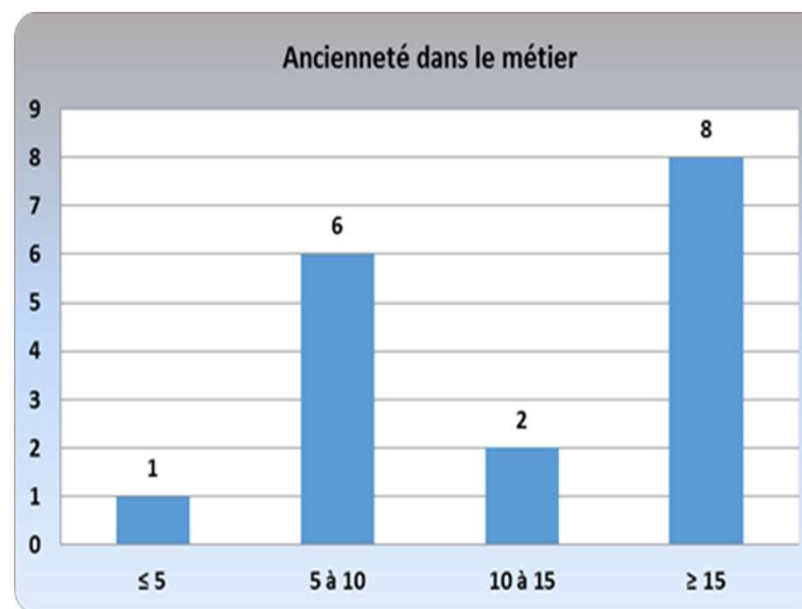
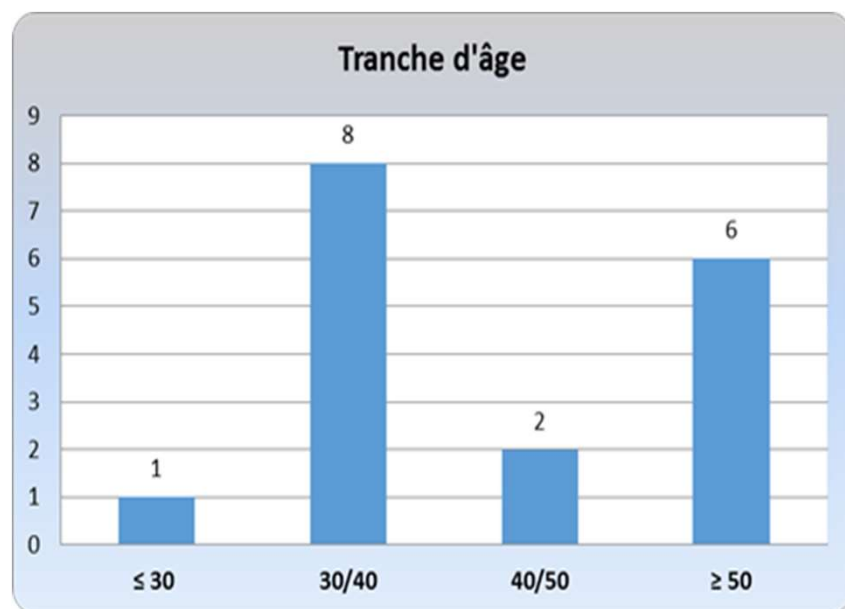
TYPOLOGIE DES AGENTS CONCERNES

- **Axe 1 : situation d'usure et de pénibilité : 15 agents**
- Critères de choix : absentéisme (AT,MP, MO, CLM), nombre de reclassements demandés et réalisés depuis avril 2017, document unique, connaissance métiers :
 - 3 jardiniers du services des espaces vert VLR (96 agents) → manutention manuelle et postures contraignantes.
 - 1 agent de la propreté urbaine (55 agents) → gestes répétitifs, peu de valorisation du métier.
 - 1 cuisinier et 1 agent de services des restaurants scolaires (82 agents) → manutention manuelle et exposition au bruit.
 - 2 ATSEM du service Ecole (98 agents) → usure psychologique liée à l'isolement par rapport aux autres collègues et à une double « hiérarchie » avec les enseignants, exposition au bruit.
 - 3 animateurs de centre de loisirs du service Enfance (51 agents) → horaires découpés, exposition au bruit, pratique d'activités sportives régulières.
 - 3 auxiliaires de puériculture des crèches (51 agents) → pénibilité liée au port des enfants.
 - 1 enseignant de danse du conservatoire (9 agents) → pratique d'activités physiques avec répétition des gestes et coupure des mouvements dans la coordination naturelle lors des enchaînements
- **Axe 2 : situation de seconde carrière : 2 agents**
 - 1 agent de maîtrise-espace vert
 - 1 ingénieur études urbaines

POPULATION CIBLEE D'AGENTS

■ Critères :

- Une population diverse tant en en âge qu'en ancienneté
- Le volontariat



ACCOMPAGNEMENT REALISE

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

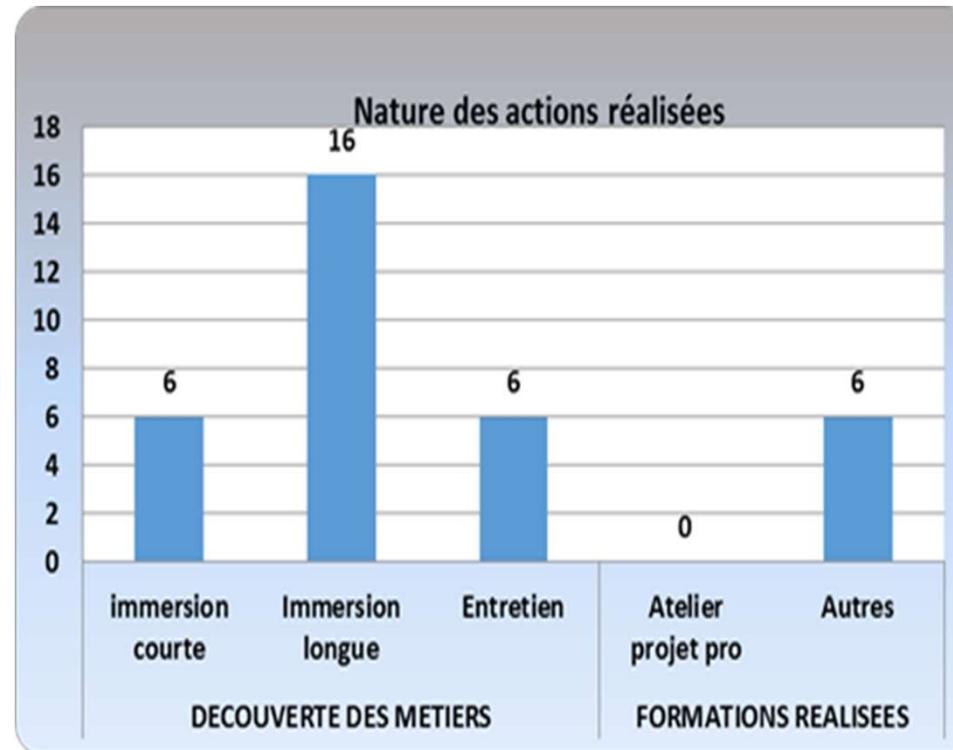
Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT

- Des entretiens et des ateliers :
 - 82 entretiens individuels basés sur le livret individuel de formation
 - 2 ateliers collectifs
- Des dispositifs spécifiques :
 - Formations
 - Découverte de métiers via des immersions, des entretiens
- Fondées sur des ressources : un comité emploi et la base de données GPEEC



SITUATION DES AGENTS EN FIN D'EXPERIMENTATION

- **5 agents ont intégré des services sur des postes moins pénibles :**
 - 1 agent restauration scolaire → poste administratif au service urbanisme
 - 1 ATSEM → poste administratif au service développement économique
 - 1 agent propreté urbaine → poste administratif au service cimetièrre
 - 1 animateur → agent du patrimoine à la médiathèque
 - 1 agent de maitrise des espaces verts → agent polyvalent de maintenance service gestion du patrimoine bâti
- **1 auxiliaire de puériculture effectuera une VAE au sein de la crèche pour devenir éducateur de jeunes enfants**
- **1 auxiliaire de puériculture réalise une immersion longue (6 mois) au sein de la Mission Locale avec formations CNFPT dans l'objectif de devenir conseiller en insertion professionnelle**

SITUATION DES AGFENTS EN FIN D'EXPERIMENTATION

- **1 agent des espaces verts souhaite devenir conducteur de travaux dans le privé. Formation dispensée par les Compagnons du Devoir. Montage financier projet**
- **5 agents ont choisi de rester sur leur poste actuel :**
 - 2 agents ne trouvent pas de solution correspondant à son souhait
 - 2 agents explorent d'autres métiers pour la suite de leur carrière, dans le cas où leur santé ne leur permettait pas de rester à leur poste ;
 - 1 agent est revenu sur sa décision de changement après avoir découvert d'autres métiers par le biais d'immersions.

Dans tous ces cas, remobilisation sur le poste initial.

- **4 agents poursuivent leur accompagnement au sein de l'Unité Mobilités et Transitions Professionnelles.**

PROCESSUS DEPLOYE

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

PROCESSUS D'ANTICIPATION DES TRANSITIONS LIEES A L'USURE

Critères d'usure identifiées

- manutentions manuelles
- postures pénibles
- vibrations mécaniques
- agents chimiques dangereux y compris les fumées et poussières
- bruit



Repérage des métiers à usure

Réalisé de manière empirique à partir de l'évaluation des risques et de la connaissance des métiers, par les conseillers prévention et la médecine du travail

Usure physique	1 et 2 critères	3 et 4 critères	5 critères
Age	Nombre d'années d'ancienneté pour déclencher un RDV préventif		
35/40	7	5	3
40/44	6	4	2
45/50	4	3	2
50/54	2	2	2
plus de 55 ans	2	1	1



Identification individuelle des agents



Transmission des noms aux encadrants



Echange entre l'agent ciblé et son encadrant lors de l'entretien individuel

Métiers concernés

- 22 métiers (166 postes) par 5 critères (7,7 % du total)
- 11 métiers (37 postes) par 4 critères (1,7%)
- 24 métiers (410 postes) par 3 critères (19%)
- 59 métiers (261 postes) par 2 critères (12%)
- 34 métiers (119 postes) par 1 critère (5,6%)

Nombre d'agents identifiés pour les 3 prochaines années :

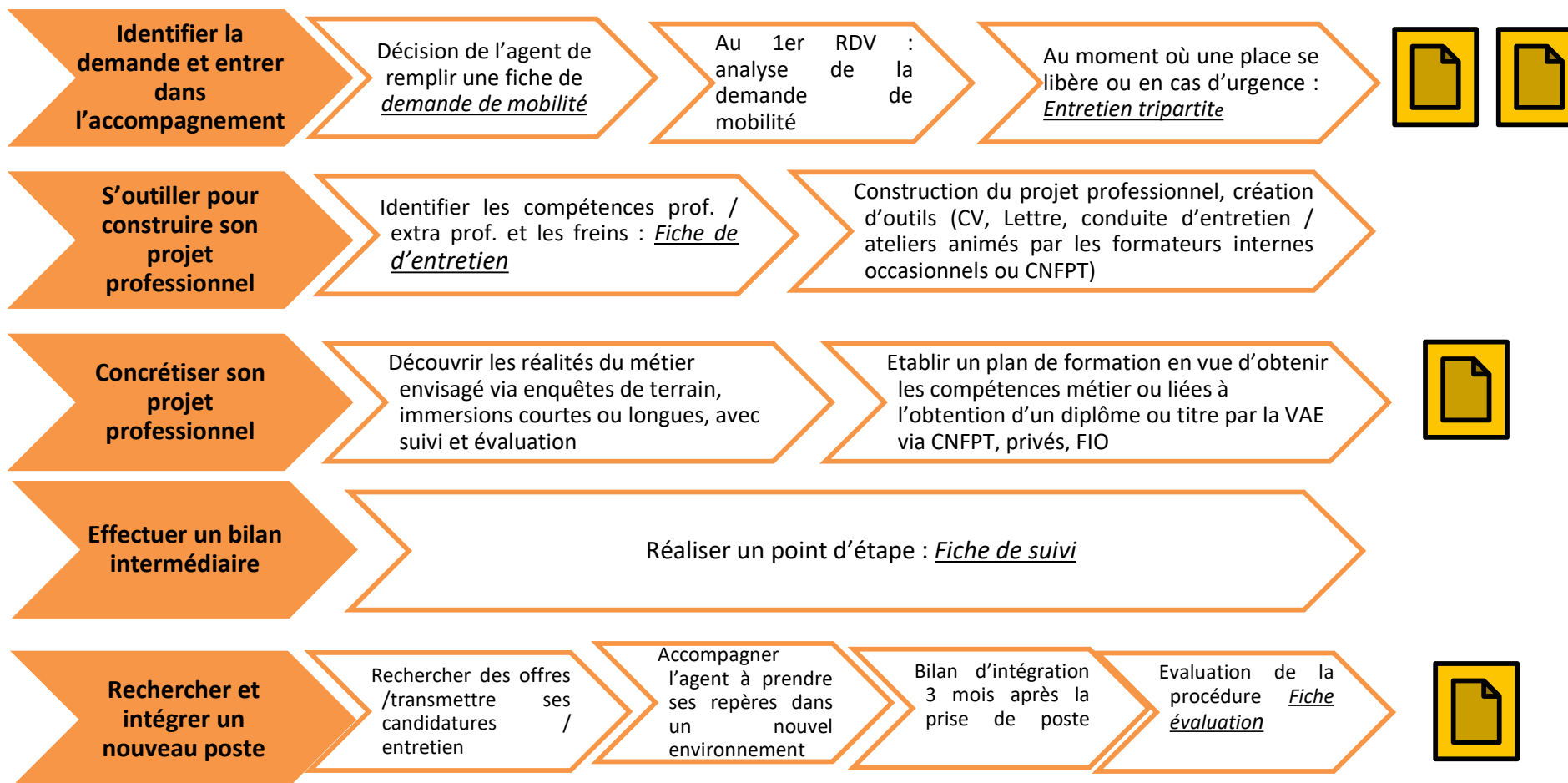
- 61 agents (3 %)
- 131 agents (6 %)
- 145 agents (7 %)

PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT MOBILITE

- **Un processus confronté à la réalité et adapté en conséquence**
- **Moyen humain : chef de projet transition professionnelle**
- **Un nombre de places conséquent (35) ventilé par typologie :**
 - 10 pour usure professionnelle,
 - 10 pour la seconde carrière,
 - 10 pour les situations de mal-être (via procédure),
 - 5 pour le retour après une longue absence
- **Un processus unique séquencé en 5 étapes/temps**

PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT MOBILITE

Un processus unique en 5 étapes/temps



DIFFICULTES RENCONTREES ET POINTS D'APPUI

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

DIFFICULTES RENCONTREES

- Informations insuffisantes des agents sur les mobilités
- Manque d'accès aux outils informatiques pour certains métiers
- Gestion des absences des agents dans le cadre des immersions
- Communication auprès des responsables pendant la durée de l'accompagnement
- Informations sur les compétences des agents apportées par les chefs de services
- Accès aux formations CNFPT (quand elles ne sont pas liées au métier de l'agent)
- Accès aux formations diplômantes (aspect financier et durée de formation)
- Devenir de l'agent après son accompagnement par l'unité mobilité dans son nouveau service

POINTS D'APPUI

- Prise en compte des souhaits des agents dans l'accompagnement vers une mobilité
- Engagement des chefs de service pendant l'expérimentation
- Remobilisation des agents sur leur poste avec effet sur l'absentéisme
- Engagement de la collectivité à tester des situations innovantes
- Possibilité de découvrir des métiers dans d'autres collectivités ou dans le privé
- Possibilité d'effectuer des immersions longues (\leq de 15 jours)
- Formation interne réalisée au sein d'un service de la collectivité corrélée à la mise en place d'un réseau de formations internes occasionnelles
- Structuration d'un processus interne formalisant les connexions entre les différentes composantes de la DRH.

MERCI

A VOS QUESTIONS...

LES RENCONTRES TERRITORIALES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ... ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
27-28 novembre 2019 - Angers

Interne



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT