



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

AGIR POUR PRÉVENIR

L'USURE PROFESSIONNELLE DANS LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Mardi 25 juin 2024

INTRO

Loi du 19 août 2019 : art. 40 ➔ entretien de carrière

Panorama sur la qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales (Relyens 2024) : vieillissement de la population combinée à des métiers avec une forte usure professionnelle.

Loi du 31 décembre 1991 ➔ l'évaluation des risques devient une obligation

Décret du 5 novembre 2001 ➔ création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

Rapport CSFTP du 28 février 2024 : 35% DUERP, 3% plan prévention RPS (en 2015)

Loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites ➔ [préfiguration d'un fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle](#)

- ☑ Limiter l'usure = prévention
- ☑ Maintenir dans l'emploi = aménagements
- ☑ Préparer les transitions prof = conseiller et former pour anticiper les reconversions



MÉDECINE DE PRÉVENTION

PRÉVENTION



Votre partenaire
dans la gestion des
ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Contact :
05 45 69 45 77
05 45 69 45 85
cdg16@cdg16.fr

Maison des communes
(sur RDV de préférence)
30 rue Denis Papin - CS 12213
16022 ANGOULÊME CEDEX

Information :
www.cdg16.fr

MAINTIEN



Votre partenaire
dans la gestion des
ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



Contact :
05 45 69 69 96
cdg16@cdg16.fr

Maison des communes
(sur RDV uniquement)
30 rue Denis Papin - CS 12213
16022 ANGOULÊME CEDEX

Information :
www.cdg16.fr

EVOLUTION PRO.



Votre partenaire
dans la gestion des
ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Contact :
05 45 69 70 07
ou 05 45 69 70 08
cdg16@cdg16.fr

Maison des communes
(uniquement sur RDV)
30 rue Denis Papin - CS 12213

Information :
www.cdg16.fr

Diagnostic

**EVALUATION
DES RISQUES**

Plan d'actions



Données

(DUERP, stats sinistres, dialogue interne...)

Pilotage

Stratégie

**MANAGEMENT
DES RISQUES**

Anticipation

Culture

Enquête sur la prévention de l'usure professionnelle

Réalisée en 2024, auprès de 600 DRH

Quelles actions sont les plus impactantes sur les conditions de travail ?



* % de différence sur l'impact mesuré lorsque l'action est mise en place par rapport à lorsqu'elle n'est pas mise en place

AU PROGRAMME

9h00-10h00

Conférence plénière

10h00-12h30

(45 minutes / ateliers)

Ateliers

- CIMETH
- Prévention & Médecine Préventive
- Conseil Médical & Conseil en Évolution Professionnel

12h30-13h30

Pause déjeuner

13h30-16h00

(45 minutes / ateliers)

Suite des ateliers

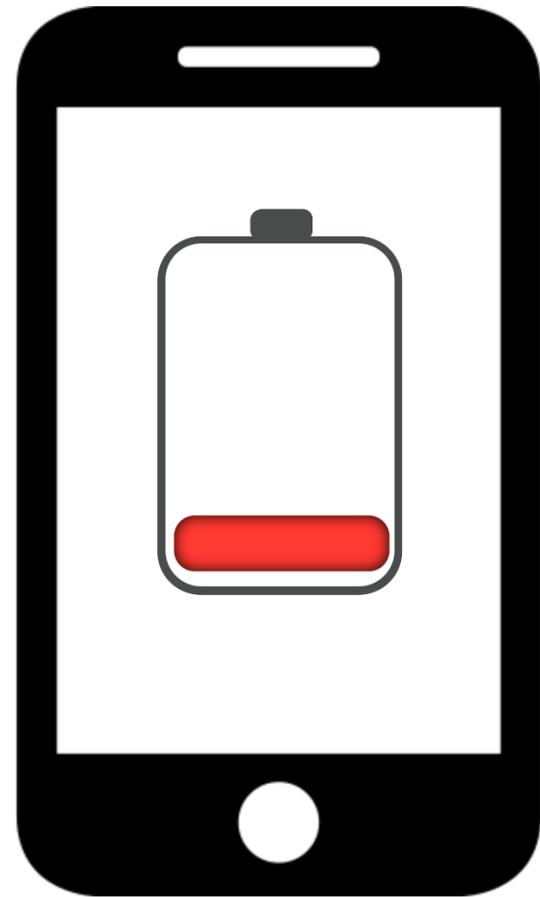
- EPGV – Échauffement musculaire
- KFP – Portez vous bien
- MNT – RETEX sur la mise en place d'ateliers de sports

16h00-16h30

Clôture de la journée (questionnaire de satisfaction)

L'USURE
PROFESSIONNELLE, DE
QUOI PARLE-T-ON ?

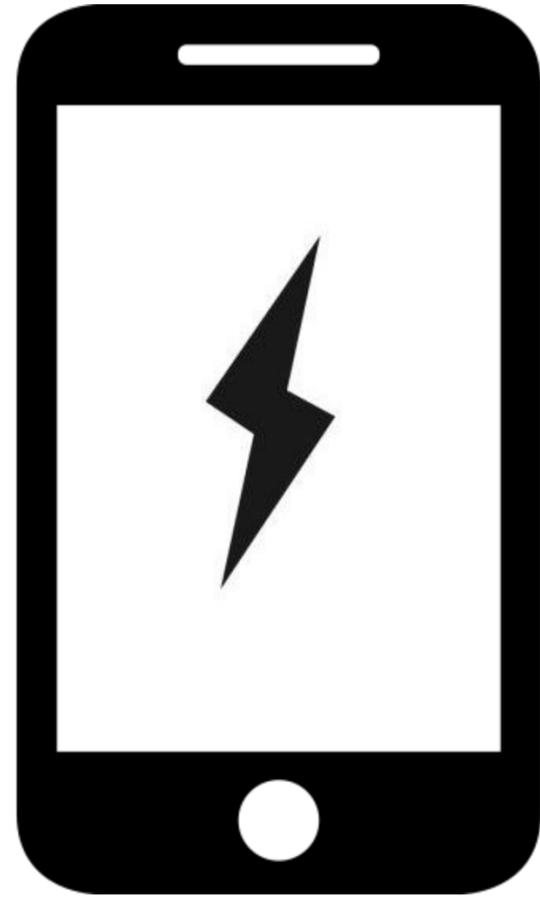
DÉFINITION



Pour l'expliquer très simplement : on peut imaginer que l'usure professionnelle c'est un peu comme une batterie de téléphone : au début, tout va bien, elle tient bien la charge et vous pouvez compter sur elle toute la journée. Mais au fil du temps, si vous la surutilisez, en particulier pour des fonctions et tâches énergivores, elle va commencer à se décharger plus rapidement et finir par vous lâcher au moment où l'on s'y attend le moins ou quand vous en avez le plus besoin.

L'usure professionnelle, c'est un peu la même chose pour les agents. Comme des batteries, ils ont besoin de temps de recharge et de bonnes conditions pour fonctionner au mieux de leurs capacités et si on ne prend pas soin d'eux, ils risquent de se retrouver « à plat ».

DÉFINITION



L'usure professionnelle se caractérise comme étant un processus **d'altération de la santé des agents** dans une ou plusieurs de ses dimensions : physique, psychologique et psychique, sociale. Autrement dit, il s'agit d'une **dégradation progressive** de la santé des travailleurs, due à une **exposition prolongée à différentes contraintes de travail**.

DÉFINITION

ABSENCE D'ANTICIPATION DES EMPLOYEURS

Manque de
formation des
agents

Manque de
prévention

Maintien dans le
poste à
contraintes



Augmentation des
inaptitudes



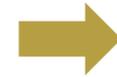
Retraite pour invalidité
/ radiation

« Transition
professionnelle subie »

« Deuil du métier
difficile »

LES CAUSES

Manque de
prévention



Absence d'évaluation des risques
physiques et psychosociaux
(DUERP)



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

26%
des collectivités ont
élaboré un DUERP.

31,76%
des collectivités ont
intégré les risques
psychosociaux à leur
EVRP.

*Collectivités de Charente
* Données LDG 2023

**Moins de
13%**
des collectivités
procèdent à la mise à
jour du DUERP.

FACTEURS PHYSIQUES

Manutention, gestes
répétitifs, postures
contraignantes, exposition
à des produits chimiques
ou substances
dangereuses, vibrations
mécaniques...

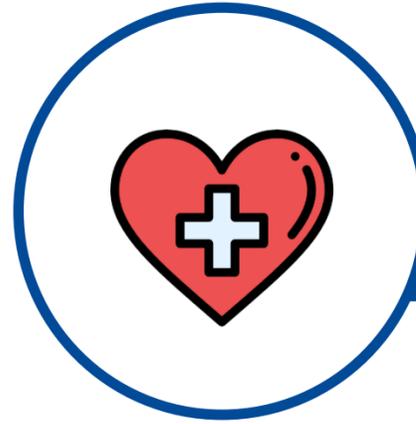
FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX

Bruit, température
extrême, ambiance
lumineuse, qualité de
l'air...

FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

Intensité et complexité du travail,
exigences émotionnelles, manque
d'autonomie, rapports sociaux
dégradés, conflits de valeur,
insécurité de la situation de
travail...

LES CONSÉQUENCES



POUR LES AGENTS

Dégradation de la qualité de vie au travail
Augmentation des arrêts maladie
Perte de sens du travail
Désengagement / démotivation
Épuisement professionnel



POUR LA COLLECTIVITÉ

Baisse de la productivité
Augmentation des coûts liés aux arrêts
maladie et aux soins de santé
Difficulté à maintenir un service public
de qualité
Perte d'attractivité

EXEMPLES DANS LA F.P.T

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Stress et fatigue mentale dus à l'accueil du public (confrontation à des usagers mécontents ou agressifs), répétitivité des tâches administratives et posture assise prolongée (TMS), charge émotionnelle en raison de la gestion de situations sensibles...

AGENTS TECHNIQUES

Exposition à une activité physique intense : port de charges, postures contraignantes.
Exposition aux vibrations, aux produits chimiques, au bruit...

AGENTS SCOLAIRES ET PÉRISCOLAIRES

Exposition à une activité physique quotidienne (port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes).
Exposition au bruit (acouphènes, perte d'audition, surdité...).

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Exposition à des situations à risques : chute de hauteur, amiante et substances dangereuses, agressions physiques.
Travail en horaires décalés, traumatismes psychologiques...

CARACTÉRISTIQUES DE LA F.P.T

75%
d'agents de catégorie C

43%
d'agents de plus de 50 ans

EXEMPLES DANS LA F.P.T

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Stress et fatigue mentale dus à l'accueil du public (confrontation à des usagers mécontents ou agressifs), répétitivité des tâches administratives et posture assise prolongée (TMS), charge émotionnelle en raison de la gestion de situations sensibles...

AGENTS SCOLAIRES ET PÉRISCOLAIRES

Exposition à une activité physique quotidienne (port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes). Exposition au bruit (acouphènes, perte d'audition, surdité...).

AGENTS TECHNIQUES

Exposition à une activité physique intense : port de charges, postures contraignantes.
Exposition aux vibrations, aux produits chimiques, au bruit...

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Exposition à des situations à risques : chute de hauteur, amiante et substances dangereuses, agressions physiques.
Travail en horaires décalés, traumatismes psychologiques...

37%

des travailleurs estiment ne pas pouvoir se maintenir dans leur emploi jusqu'à leur retraite en raison des conditions de travail difficiles.

*DARES 2019



LES PISTES POUR
PRÉVENIR L'USURE
PROFESSIONNELLE

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

PRÉVENTION DES RISQUES

- Identifier et évaluer les risques professionnels, qu'ils soient physiques ou mentales (DUERP)
- Mettre en place des mesures de prévention appropriés via le pilotage d'un plan d'actions
- Sensibiliser et former périodiquement sur les risques identifiés

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Évaluer les restrictions médicales des agents
- Mettre en place des aménagements de poste tout en tenant compte de leurs limitations et de leurs capacités
- Permettre l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle pour les agents en situation d'handicap.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Identifier les compétences et les besoins futurs, voire les métiers émergents au sein de la collectivité
- Promouvoir la formation continue et le développement de compétences tout au long de la carrière (techniques, numériques, managériales)
- Accompagner les agents qui envisagent une transition professionnelle



LE BILAN
MI-CARRIÈRE

L'article 40 de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit un dispositif permettant aux agents présentant des risques d'usure professionnelle de bénéficier d'un entretien de carrière.

Un décret d'application doit fixer les modalités de mise en œuvre de cette disposition et son champ d'application.

Dans l'attente de la parution de ce décret, il est préconisé, dans le cadre de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la FPT, de proposer un bilan mi-carrière aux agents exerçant des métiers susceptibles de développer une usure professionnelle avant l'atteinte de la limite d'âge pour la retraite.

OBJECTIFS

Le bilan mi-carrière peut être un outil de gestion RH ayant pour but de dynamiser et sécuriser la seconde partie de carrière des agents, en leur proposant d'identifier des perspectives professionnelles. L'outil GPEEC peut permettre d'identifier les difficultés à plus ou moins long terme. La mise en place d'un outil de GPEEC permet de faire un vrai diagnostic de la collectivité.

✓ Objectifs pour l'agent :

- Mettre en valeur son expérience et ses domaines de compétences
- Mobiliser ses ressources motivationnelles
- Construire des scénarii réalistes de positionnement dans le poste, d'évolution ou de mobilité dans la collectivité et/ou de réorientation professionnelle à l'externe
- Renforcer son employabilité par des dispositifs de formation, VAE ...

✓ Objectifs pour la collectivité :

- Optimiser l'employabilité et la mobilité interne (maintien dans l'emploi)
- Ouvrir des perspectives de mobilité en interne en fonctions des besoins de la collectivité, présents ou à venir
- Favoriser l'implication professionnelle des collaborateurs

PUBLIC CONCERNÉ

Il convient d'identifier dans chaque collectivité les postes pouvant générer une usure professionnelle précoce.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels peut permettre d'identifier ces postes, qui présentent des risques d'usure qui peut être :

- physique ;
- psychologique.

D'autres notions peuvent également être prises en compte :

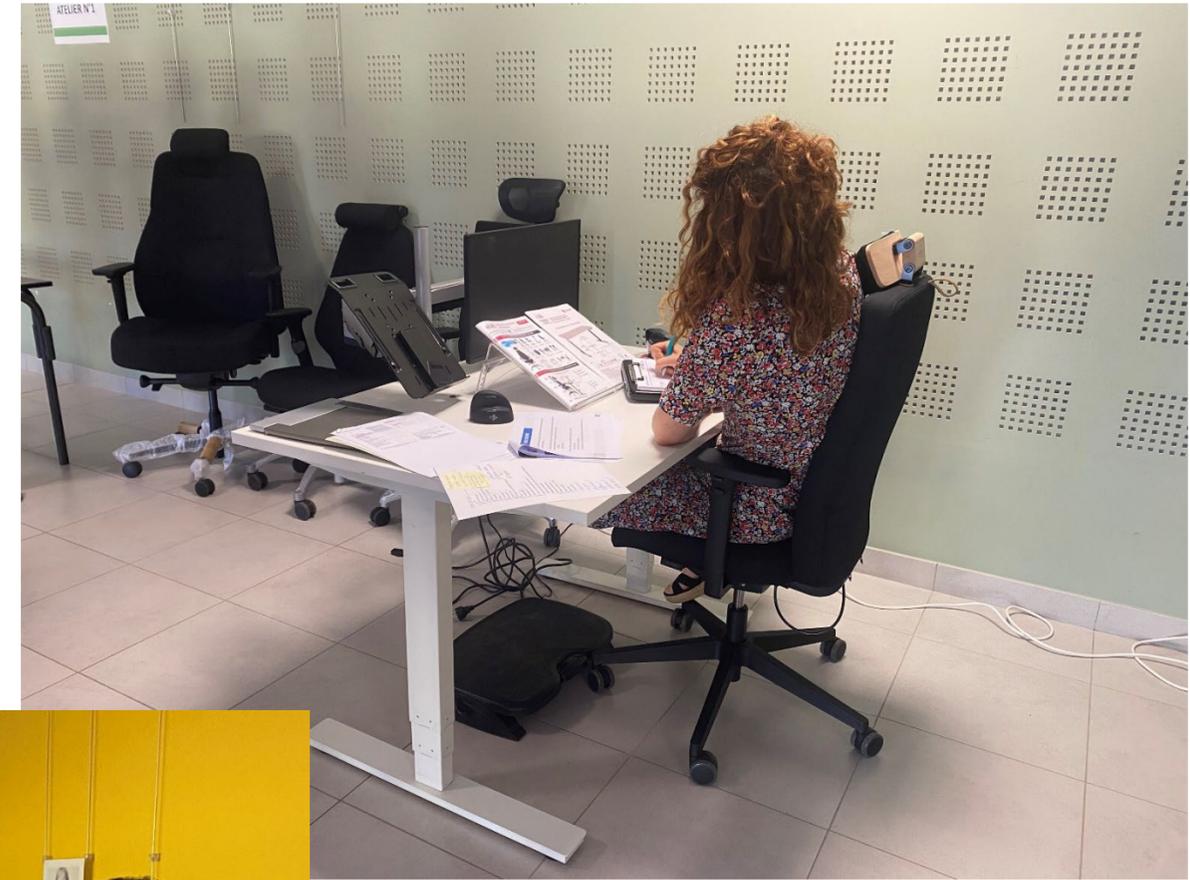
- âge de l'agent
- ancienneté dans le poste
- usure physique ou psychologique de l'agent, non due directement au poste

DÉROULEMENT

Ce bilan mi-carrière doit pouvoir mettre en exergue certains éléments :

- Mise à plat de la situation professionnelle actuelle (intérêt, limites, ...)
- Travail d'analyse et de valorisation des différentes expériences (identifier les compétences et les atouts)
- Clarification des motivations, valeurs, intérêts, image, identité professionnelle
- Identification des possibilités de mobilité dans la collectivité ou en externe
- Définition des axes d'orientation ou d'évolution professionnelles possibles
- Construction d'un projet cohérent et réaliste (possibilité de recourir au conseiller en évolution professionnelle, bilan de compétences)
- Prévision des étapes et stratégie d'action (identification des leviers à utiliser pour la mise en œuvre du projet professionnel : suivi de formations, immersions...

ATELIERS



**MERCI POUR VOTRE
PARTICIPATION**



Votre partenaire dans la gestion des ressources humaines

EXPERTISE - CONSEIL - ACCOMPAGNEMENT