

15 mars / 2018

**Karl Olive**

Maire de Poissy

Vice-président du Conseil départemental des Yvelines

2<sup>e</sup> Vice-président de la communauté urbaine Grand Paris Seine & Oise



## A Poissy, les agents se sentent bien au travail

Le bien-être au travail est l'un des axes majeurs de la politique de ressources humaines menée par la Ville de Poissy depuis 2014. Regroupées au sein du Plan d'amélioration des conditions de travail (PACT), plusieurs actions ont été mises en place (dispositif Poissy Bien-Etre, entretien de reprise d'activité, création d'un poste de médiateur, télétravail...) et portent aujourd'hui leurs fruits.

Ainsi, une étude réalisée par la médecine du travail (Ostra, organisme extérieur indépendant) a évalué, en 2016 et 2017, le

bien-être au travail. 270 agents ont été interrogés selon la méthodologie d'échelle d'évaluation analogique (EVA). Question posée : « **Comment vous sentez-vous dans votre travail ?** » avec une cotation entre 1 (très mal) et 10 (très bien).

➤ **80% des agents interrogés ont répondu entre 7 et 10**

➤ **16% des agents ont répondu entre 5 et 6**

➤ **4% en dessous de 5.** Un travail en lien avec la médecine du travail est mené pour détecter ces agents et réaliser des actions individuelles d'accompagnement (mobilité interne, formation professionnelle, suivi médical renforcé...).

Parmi les actions développées dans le cadre du PACT, Poissy Bien-Être a remporté un franc succès : entre 200 et 250 agents sont inscrits pour chaque session dans l'une des dix activités (neuf sportives, une culturelle). Après évaluation auprès des managers et des agents participants, ce dispositif se révèle être un formidable outil de cohésion sociale.

Les effets conjugués des différents dispositifs du PACT ont permis de constater une diminution de l'absentéisme compressible de 750 jours entre 2016 et 2017, soit 100 000 euros d'économie pour la collectivité, dont 40 000 euros provisionnés pour asseoir une politique d'achat de matériel ergonomique.

Autre élément à prendre en compte dans la mesure de l'absentéisme : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le jour de carence a été à nouveau instauré dans la fonction publique territoriale. L'impact financier a été immédiat : 85 jours n'ont pas été indemnisés (sur 1 012 jours au total), soit un montant de 6 000 euros sur un mois. Une extrapolation permet d'imaginer une économie de 60 000 euros à l'année soit 2 postes en équivalent temps plein.

La formation professionnelle est également un enjeu important. En 2017, a été créé un centre de formation interne et un réseau de formateurs internes agréés a été constitué afin de faciliter l'accès à la formation. L'effet a été immédiat : les ressources humaines ont constaté une hausse de 74 % des départs en formation par rapport à 2016. Et cela à budget constant (270 000 euros). 1 379 agents sont partis en formation en 2017 (169 à l'une des 9 sessions de formation interne) contre 791 en 2016.

« **Depuis 2014, il n'aurait pas été possible de mener toutes nos actions pour assainir les finances tout en gardant un même niveau de service aux Pisciacais, sans l'investissement des agents,** souligne le maire Karl Olive. **Il est donc normal de tout faire pour qu'ils se sentent bien au travail. C'est le sens des dispositifs que nous avons mis en place, pour que chacun y trouve son compte, dans un contrat gagnant-gagnant.** »