

ANALYSE & CONJONCTURE

Santé au travail

Note élaborée en partenariat entre le Centre de Gestion de la FPT de l'Isère et Dexia Sofcap

ÉDITO

L'emploi des seniors est aujourd'hui un enjeu majeur. A l'échelon national, 26 % des agents territoriaux sont âgés de plus de 50 ans. Ils représentent en Isère près de 9 000 agents.

L'allongement de la vie professionnelle est aujourd'hui une réalité. Toutefois, les dispositifs d'accompagnement (Cessation Progressive d'Activité, par exemple) paraissent peu développés et ne répondent plus entièrement aux attentes des agents. De plus, les préconisations portent davantage sur un objectif de maintien en activité que sur la préservation de la santé au travail.

Au-delà du constat, et pour promouvoir une approche renouvelée, le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de l'Isère a mis en place un groupe de travail composé de médecins et de responsables de services ressources humaines.

Pour parvenir à des propositions d'actions, une étude a été menée auprès des collectivités territoriales du département, dans le but de comprendre la situation et les attentes des agents de plus de 50 ans : quel est leur parcours professionnel ? Quelle vision ont-ils de leur activité et de leurs conditions de travail ? Comment perçoivent-ils leur état de santé ? Quand et comment envisagent-ils leur retraite ?

Les agents ont été nombreux à participer (2 800 répondants), ce qui contribue à la qualité de cette synthèse.

Profil des répondants

La moitié d'entre eux est âgée de 50 à 54 ans, plus des deux tiers sont des femmes. Cette distribution est à l'image de la pyramide des âges de l'Isère. Les filières administrative, sanitaire et sociale et technique sont représentées dans des proportions comparables. Près d'un agent sur trois déclare travailler à un poste administratif ou dans un bureau, et plus d'un sur quatre accomplit une mission liée aux services à la personne. Ces agents appartiennent à des collectivités d'effectifs compris entre 1 et 2 000 agents.

SANTÉ ET VIE PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX DE 50 ANS ET PLUS

Une enquête en Isère

- Des agents impliqués et fiers de leur travail
- La qualité du management : un élément déterminant pour la santé
- Départ en retraite : des incertitudes qui perdurent
- Des motifs d'arrêt spécifiques, une santé à préserver

SOMMAIRE

- P. 2..... Construire avec l'implication des agents
- P. 3..... Investir dans la qualité du management
- P. 4..... Améliorer l'information sur les conditions de fin de carrière
- P. 5..... Prendre en compte et préserver la santé des agents
- P. 6..... Conclusion



CONSTRUIRE AVEC L'IMPLICATION DES AGENTS

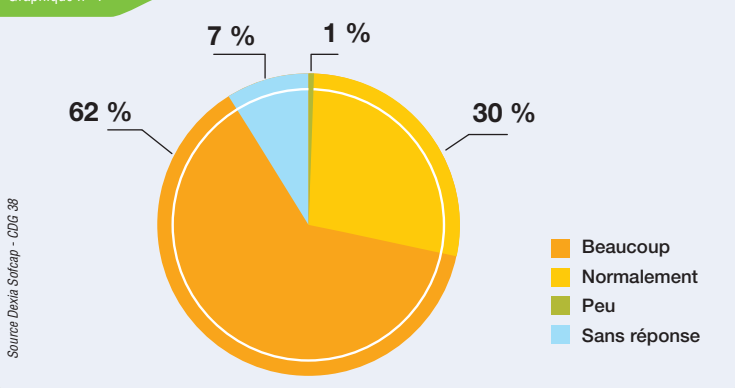
Les agents territoriaux de l'Isère s'investissent et s'épanouissent dans leur activité professionnelle. Pour autant, la préservation de leur santé et le soutien de leur hiérarchie constituent des attentes fortes.

Des agents attachés à leur métier :

9 agents sur 10 déclarent s'investir dans leur travail. Près de 2 sur 3 estiment s'impliquer beaucoup.

VOUS IMPLIQUEZ-VOUS DANS VOTRE TRAVAIL ?

Graphique n° 1



Une implication confirmée : 8 agents sur 10 éprouvent de la fierté dans leur activité professionnelle et se sentent utiles aux autres. 3 agents sur 4 voient leur travail comme une occasion d'acquérir des connaissances nouvelles. Près de 7 agents sur 10 déclarent avoir les moyens d'accomplir un travail de bonne qualité et bénéficier d'une autonomie qui leur permet de pouvoir choisir eux-mêmes leur façon de procéder.

Un travail parfois lourd à gérer : plus d'un tiers des agents considère supporter une charge de travail trop importante. Une proportion presque équivalente (29 %) estime que son travail ne préserve pas sa santé.

Une reconnaissance insuffisante : un tiers des agents déclare ne pas être écouté par son supérieur hiérarchique. Plus généralement, ces agents estiment n'être pas reconnus à leur juste valeur dans près d'un cas sur deux.

VOUS ACCOMPLISSEZ-VOUS DANS VOTRE TRAVAIL ?

Graphique n° 2

Dans votre travail, diriez-vous que vous avez les moyens pour accomplir un travail de bonne qualité ?



Dans votre travail, diriez-vous que vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder ?



Diriez-vous que votre travail vous permet d'acquérir des connaissances ou de l'expérience ?



Éprouvez-vous dans votre travail, l'impression d'être utile aux autres ?



Éprouvez-vous dans votre travail, la fierté du travail réalisé ?



Éprouvez-vous dans votre travail, l'impression d'être reconnu à votre juste valeur ?



0 20 40 60 80 100

■ Oui ■ Non ■ Sans réponse

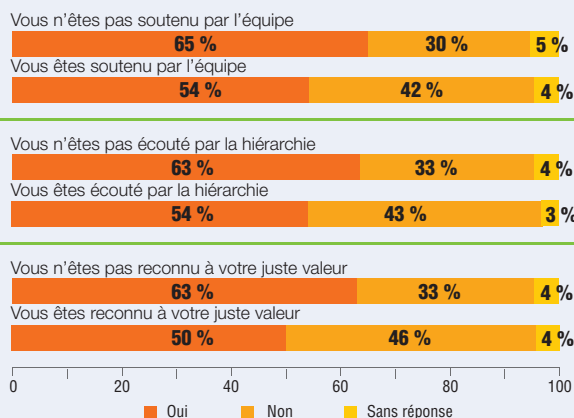
Source Dexia Sofcap - CDG 38

L'attachement au travail et l'autonomie dont les agents disposent représentent deux atouts pour maintenir la motivation. Construire une politique pertinente en faveur des plus de 50 ans requiert une vigilance toute particulière de l'encadrement.

INVESTIR DANS LA QUALITÉ DU MANAGEMENT

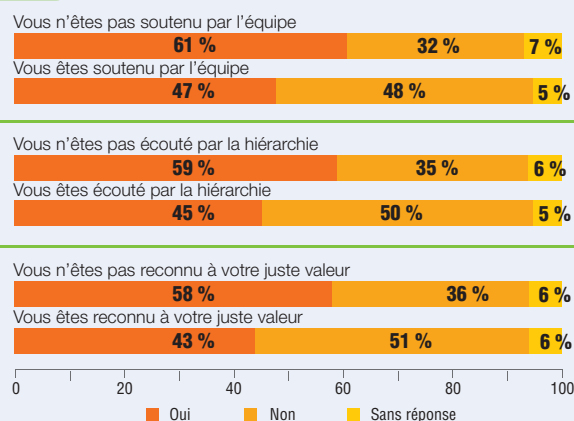
AVEZ-VOUS DES TROUBLES DU SOMMEIL ?

Graphique n° 3



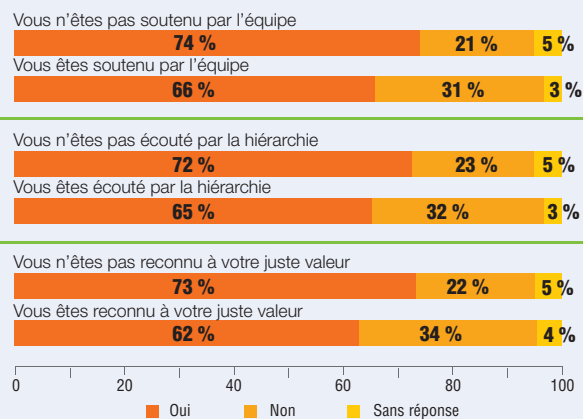
AVEZ-VOUS LA SENSATION DE VITE VOUS FATIGUER ?

Graphique n° 4



AVEZ-VOUS DES DOULEURS ?

Graphique n° 5



La reconnaissance, l'écoute de la hiérarchie et le soutien de l'équipe déterminent dans une large mesure la perception qu'ont les agents de leur état de santé.

Les effets dynamiques de la reconnaissance : les agents qui se considèrent reconnus à leur juste valeur, soutenus par leur équipe et écoutés par leur hiérarchie perçoivent de façon plus positive leur état de santé : ils estiment être moins fatigués et ressentir moins de douleurs et de troubles du sommeil que leurs collègues. Ils éprouvent également moins de difficultés à effectuer certains gestes et certains mouvements.

L'impact d'un manque de soutien : plus de 7 agents sur 10 en mal de reconnaissance disent éprouver davantage de douleurs. Les agents souffrent d'autant plus de troubles du sommeil qu'ils se sentent insuffisamment soutenus par leur équipe. De manière générale, la sensation de fatigue est accentuée par un déficit de considération de la part de l'encadrement et des collègues.

Au-delà de la mise en œuvre de solutions techniques pour la prévention des risques et pour la santé au travail, ces chiffres confirment l'influence du management et des relations avec les collègues sur la motivation et sur la perception de la santé.

GUIDE DE LECTURE

73 % des agents qui ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur (contre **62 %** qui se sentent reconnus) déclarent ressentir des douleurs.



AMÉLIORER

L'INFORMATION SUR LES CONDITIONS DE FIN DE CARRIÈRE

La connaissance des conditions de départ à la retraite par les agents reste insuffisante. Seule une minorité envisage la possibilité d'un départ anticipé.

Une perspective attendue : plus de **8** agents sur **10** ne redoutent pas l'ennui, et voient dans la retraite l'opportunité de consacrer davantage de temps à des activités qu'ils apprécient. Ils considèrent également la retraite comme un "repos bien mérité".

La préoccupation des conditions économiques de la retraite : les agents, toutes catégories confondues, n'envisagent pas d'anticiper leur départ, pour des raisons d'ordre financier.

Plus de **7** agents sur **10** souhaitent cotiser suffisamment pour maintenir un niveau de revenu et bénéficier d'une meilleure retraite.

La date de départ, une incertitude qui perdure : la moitié des agents ignore la date à laquelle ils auront cotisé suffisamment de trimestres pour percevoir une retraite à taux plein. Cette proportion est variable selon la catégorie, l'âge et le sexe des agents.

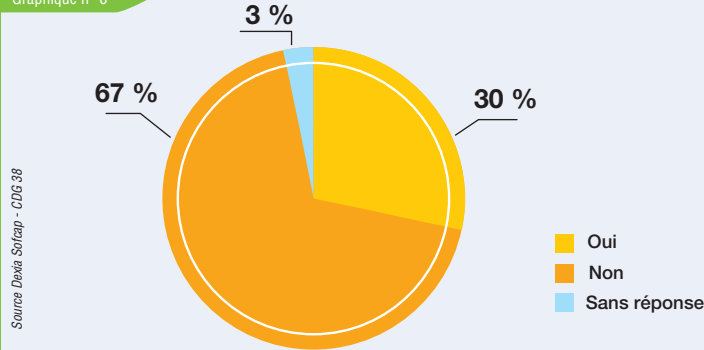
Deux agents sur trois de moins de 55 ans ignorent cette date, c'est encore le cas d'un agent sur trois après 55 ans et même après 60 ans.

Alors que deux tiers des agents de catégorie "A" connaissent cette échéance, c'est seulement le cas d'un agent de catégorie "C" sur deux.

Les femmes paraissent avoir plus de difficultés à connaître l'âge de leur départ à la retraite, ce qui s'explique, en partie, par les interruptions de carrière pour accompagner l'éducation de leurs enfants.

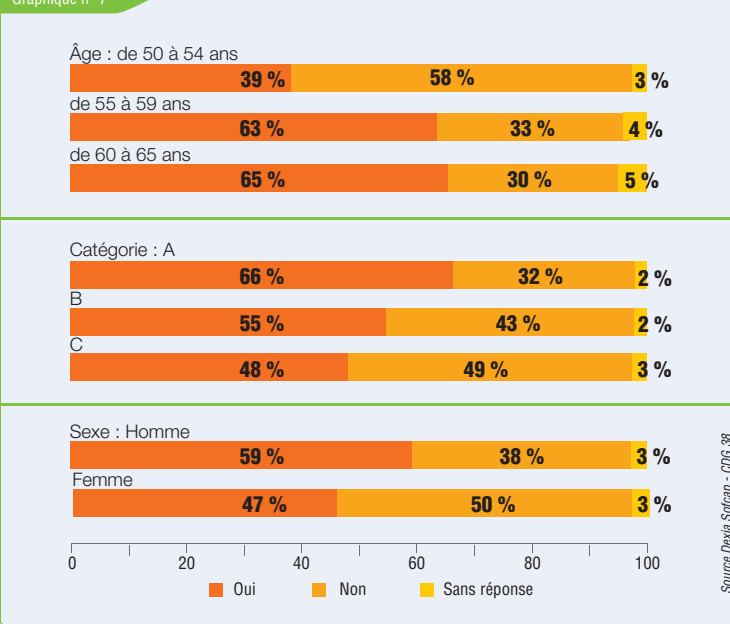
ENVISAGEZ-VOUS D'ARRÊTER LE TRAVAIL AVANT DE POUVOIR DISPOSER D'UNE RETRAITE À TAUX PLEIN ?

Graphique n° 6



SAVEZ-VOUS À QUEL ÂGE VOUS AUREZ COTISÉ LES TRIMESTRES NÉCESSAIRES POUR UNE RETRAITE À TAUX PLEIN ?

Graphique n° 7



L'effort d'information et de conseil sur la fin de carrière et sur les conditions de départ à la retraite doit être intensifié.



PRENDRE EN COMPTE ET PRÉSERVER LA SANTÉ DES AGENTS

STATISTIQUES NATIONALES

Absences pour raisons de santé chez les plus de 50 ans, que disent les chiffres au niveau national ?

L'influence de l'âge sur les absences en maladie ordinaire est perceptible dès 50 ans.

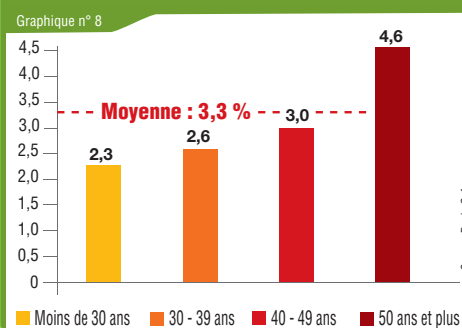
La proportion d'agents ayant présenté au moins un arrêt dans l'année, en faible progression jusqu'à 50 ans, augmente au-delà. De manière globale, en maladie ordinaire, les plus de 60 ans sont 3,5 fois plus absents que les moins de 30 ans.

La durée moyenne d'arrêt, pour sa part, croît jusqu'à 50 ans, puis se stabilise.

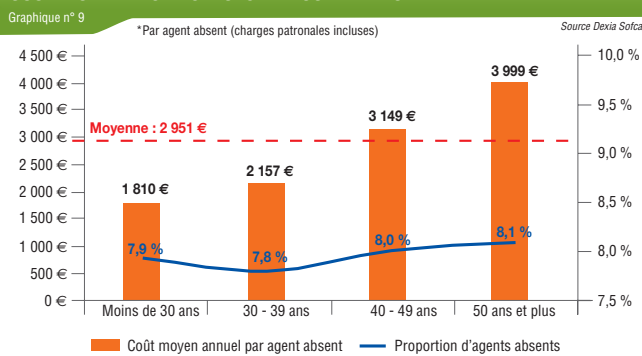
L'accroissement de la durée et du nombre des arrêts des agents explique le doublement du coût entre les moins de 30 ans et les plus de 50 ans.

En 2006, près d'un agent de plus de 50 ans sur trois a présenté au moins un arrêt en maladie ordinaire dans l'année. La proportion était de un pour quatre parmi les moins de 30 ans.

TAUX D'ABSENTÉISME (%)

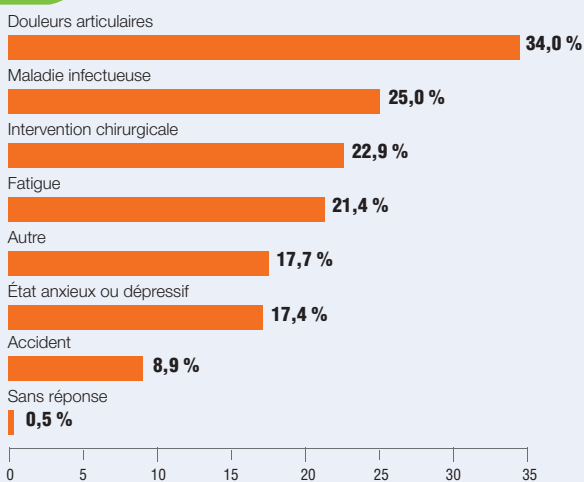


COÛT MOYEN DES ABSENCES EN ACCIDENT DU TRAVAIL*



QUEL MOTIF D'ARRÊT MALADIE ?

Graphique n° 10



Les douleurs articulaires et la fatigue figurent parmi les premiers responsables des arrêts maladie.

En Isère, parmi les 50 ans et plus, plus d'un agent sur trois déclare s'être arrêté en maladie ordinaire au moins une fois dans l'année.

Des motifs parfois spécifiques : les douleurs articulaires sont le premier motif d'arrêt invoqué. Un agent sur cinq s'est arrêté pour cause de fatigue, et presque autant pour un état anxieux ou dépressif. Plus de 7 agents sur 10 déclarent avoir la perception d'une dégradation de leur état de santé (douleurs, fatigue, troubles du sommeil, mémoire...) au cours des quatre à cinq dernières années. Ils estiment avoir plus de difficultés à effectuer certains mouvements, et avoir besoin de plus de temps pour réaliser certaines tâches.

La volonté des agents de mener leur activité professionnelle le plus longtemps possible requiert la recherche d'une meilleure adéquation de leurs conditions de travail avec leur état de santé.

Des filières plus exposées : plus du tiers des agents du technique et de la filière sanitaire et sociale considèrent que leur travail ne préserve pas leur santé.



CONCLUSION

La qualité du management : un facteur essentiel

La perception qu'ont les agents de leur état de santé dépend directement de la qualité de leurs relations avec leur encadrement et leurs collègues.

Favoriser l'autonomie des agents et veiller à la cohésion des équipes : deux axes prioritaires pour les élus et l'encadrement. Réaliser un travail utile et qui a du sens contribue à la fierté des agents, mais elle doit être confortée par le sentiment d'être reconnu à sa juste valeur.

Développer un dialogue sur la fin de carrière

Malgré la systématisation de l'information individuelle sur les retraites, il semble nécessaire de développer les moyens d'un dialogue personnalisé avec les agents pour répondre à leurs questions et les aider à se déterminer.

Ce dialogue doit également permettre de mieux cerner les actions adaptées - collectives ou individuelles - pour favoriser la mise en place d'une réelle politique d'adaptation des conditions de travail des agents proches de la retraite.



MÉTHODOLOGIE

Cette enquête, conduite par le CDG 38 en partenariat avec Dexia Sofcap, a été menée durant le premier semestre 2008 auprès d'agents territoriaux de l'Isère âgés de 50 ans et plus. Les questionnaires anonymes ont été distribués via les responsables des ressources humaines des collectivités volontaires, et renvoyés directement par les agents au Centre de Gestion. L'ensemble de la démarche a été supervisé par le service de médecine professionnelle et préventive du CDG 38. Près de 7 000 questionnaires ont été envoyés, 2 800 ont été retournés, soit 41% : un agent de plus de 50 ans sur trois a répondu à l'enquête.

Le Centre de Gestion de l'Isère et Dexia Sofcap remercient l'ensemble des agents pour leur participation.

Centre de Gestion de l'Isère

Contact **Tél. : 04 76 33 20 33**
Fax : 04 76 33 20 40

E-mail : cdg38@cdg38.fr

Cette note est téléchargeable sur
www.cdg38.fr et www.dexia-sofcap-sofcah.com

Dexia Sofcap

Contact : **Tél. : 02 48 48 15 15**
Fax : 02 48 48 15 16

E-mail : relations.clients@dexia-sofaxis.com

Contact presse : **Tél. : 02 48 48 14 95**
Fax : 02 48 48 12 28

Cdg 38

centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'isère



Publication réalisée et diffusée par : Dexia Sofcap

Directrice de la publication : Sylvie BUREAU-NECH

Toutes les notes de conjoncture de Dexia Sofcap
sont consultables sur www.dexia-sofcap-sofcah.com

Dexia Sofcap

Société Française de Courtage
d'Assurances du Personnel

www.dexia-sofcap-sofcah.com - Adresse postale : 18020 Bourges Cedex - Siège social : Route de Creton - 18110 Vasselay

SNC au capital de 37 500 € - RCS Bourges B 335 171 096
N° ORIAS 07 000 814 - www.orias.fr



Certifié ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 / EFQM Prize Winner 2002 / Label Égalité

DEXIA