



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

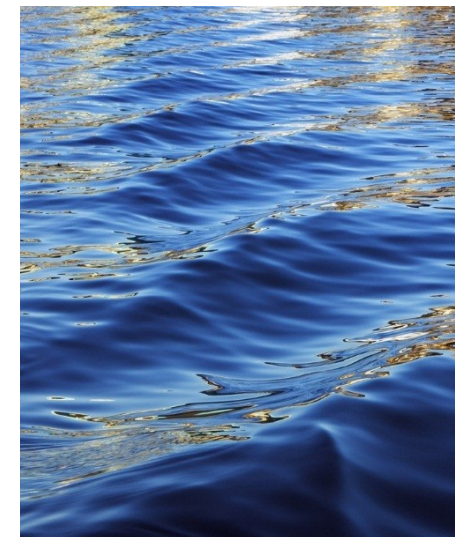
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



FINANCES PUBLIQUES

# La réunion conditions de vie au travail risques professionnels

Vademecum



## LES OBJECTIFS DE LA REUNION

---

Cette réunion est un moment important dans la vie du service qui permet à l'encadrement et aux agents de sortir du travail quotidien pour **prendre le temps d'échanger sur les conditions de travail du service et les risques professionnels.**

En effet, si la finalité réglementaire demeure l'actualisation du recueil des risques professionnels et la prévention qui en découle, la réunion menée par l'encadrant doit accorder une part importante aux conditions de travail ainsi qu'à l'organisation du travail au sein du service.

## LA PREPARATION DE LA REUNION

---

Éléments de langage à préparer par l'encadrement : bilan des actions effectuées depuis la précédente réunion pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de vie au travail.

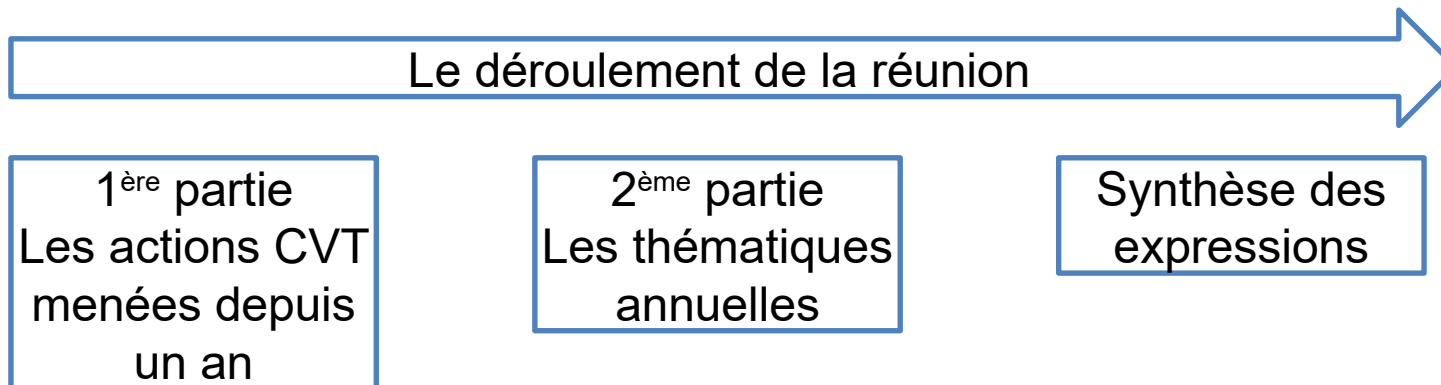
Le DUERP et le PAP doivent être envoyés à l'ensemble des participants de la réunion (accompagnés, si possible, du bilan local de la précédente campagne).

## L'OUVERTURE DE LA REUNION

Préciser aux agents que la réunion vise à parler collectivement :

- des conditions de travail des équipes ;
- de ce qui va bien mais aussi des irritants dans l'organisation et dans le fonctionnement du service ;
- ainsi que des risques professionnels que cela peut engendrer.

Rappeler que la parole est libre dans le respect de chacun.



## 1<sup>ère</sup> partie : bilan des actions CVT menées

Trois temps peuvent être prévus dans la première partie de la réunion :

- valoriser les actions CVT importantes menées au sein du service qui ont amélioré le quotidien du collectif de travail (nouveau mobilier, organisation de réunions, nouveau planning pour gérer les pics d'activité, réussite collective d'un projet, modifications de telle ou telle procédure, nouvelle application informatique, renforcement des processus de retour d'expérience, mise en place de temps d'échanges professionnels et de tutorat, organisation de l'entraide et du renfort, etc...). Bref, mettre en valeur ce qui a changé depuis un an dans les conditions de travail du quotidien.
- indiquer aussi les irritants qui ont pu affecter, selon l'encadrement, les conditions de vie au travail et les solutions apportées en cours d'année (charge de travail par exemple corrigée par le recours à l'équipe de renfort, effort de formation mené suite à la mise en place d'une nouvelle procédure, etc...).
- reprendre les actions validées dans le précédent PAP et faire un point sur les actions mises en oeuvre (*de manière alternative, ce point peut être abordé dans la deuxième partie de la réunion lors de l'examen des différents thématiques*).

## 2<sup>ème</sup> partie : les 7 thématiques

L'expression peut être organisée en examinant successivement :

4 thématiques « récurrentes »  
avec pour point commun le  
collectif de travail



L'environnement de travail

L'organisation du travail

Les relations de travail et la  
reconnaissance du travail

L'équilibre vie pro/vie perso

2 thématiques « d'actualités »  
1 vigilance maintenue



Les réorganisations

Le télétravail

Risques biologiques  
Vigilance Prévention risque COVID

## Environnement de travail

Avez-vous constaté de nouvelles difficultés ou de nouveaux risques sur le bâtiment ou le matériel depuis la précédente campagne DUERP-PAP 2021/2022 ? (risques professionnels mais également irritants pour la réalisation des missions ou la bonne communication)

*(attention de bien distinguer ce qui relève du registre hygiène et sécurité de ce qui relève du risque professionnel)*

Quels sont les besoins en matériel ou en aménagement de l'espace de travail notamment après les réorganisations ?

## Organisation du travail

- Sur la charge de travail : les tâches sont-elles bien réparties et planifiées ?, la documentation est-elle claire, suffisante et accessible ?, les marges de manœuvre sont-elles suffisantes ?...
- Pour les services réorganisés : la nouvelle organisation est-elle efficace ?, la mutualisation et les manières de travail du collectif sont-elles communes ou encore trop cloisonnées selon le service d'origine ?

## Relations de travail et reconnaissance du travail

Sur la coopération et le soutien : la collaboration dans l'équipe est-elle bien organisée ? le collectif de travail et la hiérarchie apportent-ils le soutien nécessaire pour mener à bien le travail ?

Sur la reconnaissance, la clarté du pilotage et des objectifs : Comment sont perçues les informations et consignes données ? les objectifs fixés sont-ils compris ?, Où en est la motivation du collectif de travail ? De quoi a-t-il été fier depuis la dernière réunion ? L'équipe pense-t-elle que son travail a été suffisamment reconnu ? Si non, pour quelles raisons ?

## Télétravail

Quel est l'avis de l'équipe sur l'organisation du travail et la communication en mode hybride?

Quel est l'avis de l'équipe sur les outils mis à leur disposition pour télétravailler ?

Comment est vécu le droit à la déconnexion ?

Le temps de travail est-il inchangé ?, la collaboration est-elle meilleure ?, Des irritants sont-ils apparus dans l'organisation ou les relations ?, existe-t-il des risques professionnels sur la charge de travail ou le droit à la déconnexion par exemple ?

## Equilibre vie pro/vie perso

Les agents ont-ils des difficultés à concilier vie pro/vie perso ? parlent-ils souvent du travail à leurs proches ? du travail au domicile est-il effectué en dehors des horaires de travail ? avez-vous constaté des écrêtements horaires ?

## Réorganisation

*NB : ce point peut aussi être évoqué lors de l'examen de la thématique « organisation du travail »*

Il s'agit de déceler les éventuels irritants liés à la réorganisation mais aussi d'évoquer avec les agents ce qu'a pu amener la réorganisation en terme d'organisation du travail.

## A L'ISSUE DE LA PHASE D'EXPRESSION

Le cadre de proximité résume brièvement les principaux axes d'amélioration selon 2 thématiques:

- Les axes d'amélioration à la main du service et pour lesquels des échanges doivent se poursuivre en interne pour améliorer le fonctionnement.
- Les axes d'amélioration à remonter par le chef de service à sa Direction afin de l'intégrer dans le plan de prévention annuel de la Direction ou de faire remonter les problématiques aux bureaux métiers concernés.



## APRES LA REUNION

Le cadre de proximité prévient par tout moyen l'assistant de prévention de l'apparition, l'évolution ou la suppression de risques suite à la réunion. Il informe l'assistant de prévention des principales problématiques remontées lors de la réunion qui étudiera avec la Direction les suites à donner.

Le DUERP-PAP 2023 sera mis à jour par l'assistant de prévention avec le groupe de travail.