

## Bien vivre au travail pour mieux travailler ensemble

### Des solutions dans les services

#### En bref...

Lors de la mise en œuvre de politiques nationales ou pour répondre à des situations locales, les services agissent pour améliorer le « vivre et travailler ensemble ».

Leurs actions se concrétisent principalement par des :

- Chartes et plans pour partager des valeurs et des objectifs
- Séances de travail et de formation pour développer le travail collectif
- Campagnes de communication pour mobiliser l'ensemble des agents...

 Les liens utilisés dans cette fiche renvoient à des sites intranet

« Dans un contexte où les charges pesant sur chacun sont importantes et où, sur certaines fonctions, la gestion des urgences est prégnante, il est indispensable que les services poursuivent leurs efforts pour adapter les méthodes de travail, faire évoluer les comportements et les cultures, sans remettre en cause leur capacité à se mobiliser. Ceci est d'autant plus nécessaire que le développement du numérique a contribué à décloisonner les temps professionnels et personnels. Le temps de travail ne doit pas constituer un facteur de mal-être ou de risque professionnel. »<sup>1</sup>

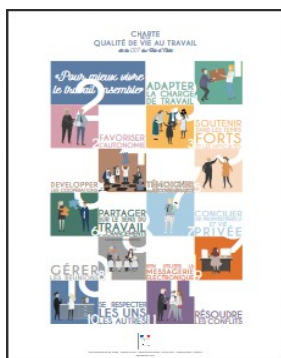
Pour favoriser une bonne qualité de vie au travail, les services :

- produisent des documents d'orientation,
- valorisent le travail collectif,
- accompagnent ces démarches par des actions de communication.

La présente fiche illustre ces trois axes, par des exemples pris au sein de notre pôle ministériel.

### La production de documents d'orientation

Des chartes et des plans sont réalisés pour proposer des objectifs et des actions, en matière de qualité de vie au travail (QVT), de gestion des temps, de prévention des RPS, notamment.



La charte de la QVT organisée en 11 propositions de la DDT du Val-d'Oise :

- Adapter la charge de travail
- Favoriser l'autonomie
- Soutenir dans les temps forts et les difficultés
- Développer les coopérations
- Témoigner de la reconnaissance
- Partager sur le sens du travail et les changements
- Concilier vie professionnelle et vie privée
- Gérer les réunions
- Bien utiliser la messagerie électronique
- Se respecter les uns les autres
- Résoudre les conflits

1 Extrait du [Cadre ministériel pour l'élaboration d'une charte des temps](#) – Octobre 2019



[Le plan bien-être au travail 2019-2021 de la DDT de la Mayenne](#) (février 2019) a été réalisé dans la continuité du plan d'actions RPS.

Il préconise les cinq orientations présentées ci-dessous :



### Pour illustrer...

- l'invitation à « se doter de politiques de gestion du temps » des [Repères managériaux – SG - juillet 2019](#) (page 4) à l'attention des services du pôle ministériel, comme de ses agents, afin de « prendre soin de soi, notamment dans son rapport au temps »,
- ainsi que le [Cadre ministériel pour l'élaboration d'une charte des temps](#) qui propose aux services une démarche pour mettre au point leur charte.

... deux exemples de charte des temps sont présentées ci-dessous :



La [Charte de bonnes pratiques de gestion du temps](#) de la Direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) de l'Hérault vise à partager des principes et des pratiques « dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents ».



[La charte du temps de la Direction Générale de l'Aviation Civile](#) (DGAC) propose cinq axes de gestion du temps :

- Respect des horaires de travail
- Usage approprié des outils de communication et des outils numériques
- Respect mutuel
- Rôle des secrétariats et gestion des agendas
- **Efficacité des réunions**

Par exemple, pour améliorer l'efficacité des réunions :

- « Toute programmation d'une réunion suppose un temps de préparation... »
- « Les heures de début et de fin de réunion sont clairement indiquées sur l'invitation... »
- « En cas de réunion utilement longue, un temps de pause est fixé préalablement au commencement de la séance de travail »
- « Un intervalle de temps minimum doit être respecté entre les réunions... »

## La valorisation du travail collectif

La construction des chartes et des plans est collective, combinant la participation des agents, l'implication de la hiérarchie et la concertation avec les instances de dialogue social.

Leur contenu insiste sur la collaboration et la coopération, l'appartenance à un collectif de travail, l'intégration à une équipe.



La DDT du Tarn a instauré un « café-débat » sur la thématique « [l'amélioration de la qualité de vie au travail... et après ?](#) » pour **favoriser la cohésion au sein du service**.

Un événement de la QVT parmi d'autres, organisés [tout au long de l'année](#)



Dans le [plan de prévention des RPS 2019-2021](#) de la DDT de la Haute-Vienne, 4 actions sont prévues pour l'axe sur « la relation managériale » :

- « *Organiser une formation pour les encadrants, axée sur les leviers d'une **collaboration** réussie*
- *S'insérer dans un **collectif de travail***
- *Pour une collaboration réussie, apprendre à convaincre son chef*
- *Améliorer les espaces de convivialité »*

## Le plan Bien-Être au Travail 2019-2021

Le [bilan du plan d'actions RPS de la DDT de la Mayenne](#) (cf. annexe 1 p.14 du plan bien-être au travail 2019-2021) prévoit le « *maintien d'une veille sur la qualité de vie au travail par l'ensemble du collectif de travail* », avec des « *actions à intégrer dans le management de la DDT* » :

- « *un suivi des indicateurs de surcharge de travail*
- *un suivi de la fréquence des réunions de services et d'unité*
- *le **renforcement de la transversalité**, réunions de coordination des pôles et des filières... »*

### La charte du bien vivre ensemble au travail

L'esprit d'équipe est un plus de nos sociétés, qui repose sur une reconnaissance et une confiance partagées capables de surmonter les difficultés et d'assurer un bon milieu de travail en permettant le sentiment d'appartenance.



La [charte du bien vivre ensemble de la DDTM du Gard](#) propose des actions pour 4 valeurs « *l'esprit d'équipe, la convivialité, le respect et l'écoute* ».

Exemples :

- « *Je participe au **travail collectif** et à l'élaboration d'un projet commun au sein de la communauté de travail.*
- *Je partage et/ou fais circuler une information compréhensible au sein de la **communauté de travail***
- *Je me rends disponible pour aider un collègue qui en a besoin... »*

## L'accompagnement par la communication

L'enjeu est de faciliter l'appropriation, par les agents, des valeurs et des objectifs portés par les documents d'orientation.

Les campagnes de communication se développent localement avec des moyens variés (site, newsletters, mails, réunions d'information et d'échange, expositions...) et originaux (vidéos, théâtre...).



Sur le site de la DREAL PACA, une rubrique est consacrée aux étapes et actions de la démarche « [Zéro mail inutile](#) ».

Cette démarche a été initiée par la plateforme modernisation du SGAR dans le cadre du LabZero, laboratoire d'innovation publique en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Un exemple d'action : proposition d'adopter [Les 10 bonnes pratiques pour bien commencer](#) « *qui peuvent changer la vie de nos boîtes mails et ... nous permettre de mieux vivre notre hyperconnexion !* »



En DREAL Pays de la Loire, la charte des temps a été présentée, aux agents, de façon originale par le biais de **saynètes de théâtre**.

[Vidéos des saynètes de présentation de la charte](#)

Cette [charte](#) doit permettre de « ... développer une culture commune de la gestion du temps pour améliorer et renforcer, à l'échelle de l'exercice, la qualité de vie au travail. »



La charte du bien vivre ensemble au travail de la DDTM du Gard est illustrée par **un dessinateur professionnel** : Eddie Pons.

Avec humour, ce dernier aide à porter « *un autre regard pour découvrir (ou redécouvrir) les valeurs de notre communauté de travail : esprit d'équipe, convivialité, écoute et respect, au travers de scènes de notre vie quotidienne.*

*Souriez sans modération !* »

[La charte](#) et [l'intégrale des croquis d'Eddie](#)



À la DEAL Guadeloupe, lors de la [semaine pour la qualité de vie au travail](#) a été réalisée **une exposition** orientée sur les enjeux de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

[La QVT vue par les référentes égalité professionnelle](#) a fait l'objet d'une **présentation via un diaporama**.

Extraits : « *La QVT progresse avec l'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle progresse avec la QVT. Prendre en compte les différences de situations des femmes et des hommes dans la vie privée et dans la vie professionnelle améliore la prise en charge des problématiques de QVT pour tous* »

## Pour conclure

Dans les services, nombreuses sont les initiatives pour mieux travailler ensemble. La finalité est de maintenir, voire d'accroître la performance de l'organisation publique. Il s'agit à la fois d'adapter les méthodes de travail, mais aussi de faire évoluer les comportements et les cultures.

La mise en œuvre des principes et des bonnes pratiques, fixés dans les documents d'orientation, doit faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Pour cela, la mise en place d'outils spécifiques est nécessaire et la réalisation d'enquêtes est généralement admise pour fournir des données qualitatives sur le ressenti des agents.

Antoine Subra