



Catalogue des prestations

Offre de service de
Prévention et Santé au travail



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde est le partenaire privilégié des collectivités pour la Prévention et la Santé au Travail

Le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde a défini un nouveau cadre d'organisation et de fonctionnement d'un service pluridisciplinaire de santé au travail. « Il s'agit tout à la fois de proposer un service amélioré par une approche globale de la santé et de la prévention des risques professionnels, conforme aux orientations légales, à la réalité des activités proposées et aux exigences managériales tout en assurant les bases de ses moyens de fonctionnement. »

Les prestations proposées ont pour finalité d'accompagner les employeurs territoriaux dans leurs démarches visant à préserver l'état de santé des agents, de prévenir les risques professionnels et d'améliorer la qualité de vie au travail des agents.

Le Centre de Gestion de la Gironde conforte son expertise en santé au travail pour les collectivités

Il est en mesure d'apporter des réponses adaptées aux besoins de chaque collectivité, quelle que soit sa taille, sa localisation et la diversité de ses métiers :

- Il possède une connaissance approfondie des acteurs et des métiers des collectivités territoriales
- Il s'appuie sur une équipe d'intervenants spécialisés
- Il apporte des réponses sur mesure en fonction de la réglementation en vigueur et du contexte de la collectivité
- Il propose des démarches participatives avec les acteurs de terrain, les élus et les agents
- Il propose des tarifs adaptés pour des services étendus
- Il assure le lien entre l'ensemble de ses services experts

Une offre de service pour répondre aux obligations légales des collectivités

- L'article L136-1 du code général de la fonction publique dispose que des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux agents publics durant leur travail,
- L'article L. 452-47 du code général de la fonction publique dispose que les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande,
- L'article L. 812-3 du code général de la fonction publique stipule que les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 doivent disposer d'un service de médecine préventive : soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de prévention et de santé au travail interentreprises ou assimilés ; à un service commun à plusieurs employeurs publics ; au service créé par le centre de gestion. Les dépenses en résultant sont à la charge des collectivités et établissements concernés
- L'article L. 812-4 du même code stipule que le service de médecine préventive mentionné à l'article L. 812-3 a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents territoriaux du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion.
- La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 est venue compléter le cadre légal pour renforcer la prévention en santé au travail,
- Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 , relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale rappelle que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité, Une organisation de la prévention doit être mise en place dans chaque collectivité avec, a minima, la désignation d'un assistant de prévention et d'un agent chargé de la fonction d'inspection.

Une offre de service pour répondre aux besoins des collectivités

Compte-tenu de la diversité des missions et métiers exercés dans la fonction publique territoriale, les agents sont exposés à une très grande variété de risques. La responsabilité et obligations de l'employeur sont de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale de ses agents.

Les services du Centre de Gestion de la Gironde évoluent pour s'adapter aux besoins des collectivités et mettre en place une offre globale de service de prévention et de santé au travail avec :

- Un socle de prestations de base pour l'ensemble des collectivités et des organismes publics,
- Un socle de prestations étendu pour les collectivités dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 agents,
- L'accès à des prestations complémentaires pour renforcer la prévention dans les collectivités et répondre à des problématiques spécifiques,
- L'accès possible à la surveillance médicale, l'action sur le milieu professionnel et le conseil en prévention de premier niveau pour les collectivités non affiliées, l'Etat et d'autres organismes publics

Un socle de prestations de base

Le socle de prestations de base pour toutes les collectivités affiliées comprend, la surveillance médicale, l'action en milieu professionnel (tiers-temps), l'élaboration des fiches de risques professionnels, le rapport annuel d'activité du médecin, les études de poste et interventions ergonomiques, l'accompagnement dans l'élaboration d'une politique de maintien dans l'emploi, la sensibilisation en prévention et santé au travail, le conseil en prévention, l'animation de réseaux, la veille documentaire, gestion des situations individuelles ou collectives suite à une agression ou un événement traumatique, l'accompagnement individuel d'agents en souffrance au travail.

Un socle de prestations étendu pour les collectivités dont l'effectif est inférieur à 10 agents

Le socle de prestations étendu pour les collectivités dont l'effectif est inférieur ou égal à 10 agents comprend, en sus du socle de base, l'accompagnement à la création et à la rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels, l'élaboration du plan d'action, l'accompagnement à la mise à jour du Document Unique, le diagnostic des risques psycho-sociaux et l'accompagnement au plan d'action, les études ergonomiques, l'accompagnement de projets de prévention et santé au travail.

Des prestations complémentaires

En complément des deux socles ci-dessus, des prestations à la journée ou à la demi-journée sont proposées par le Centre de Gestion, pour accompagner les collectivités dans des projets plus spécifiques.

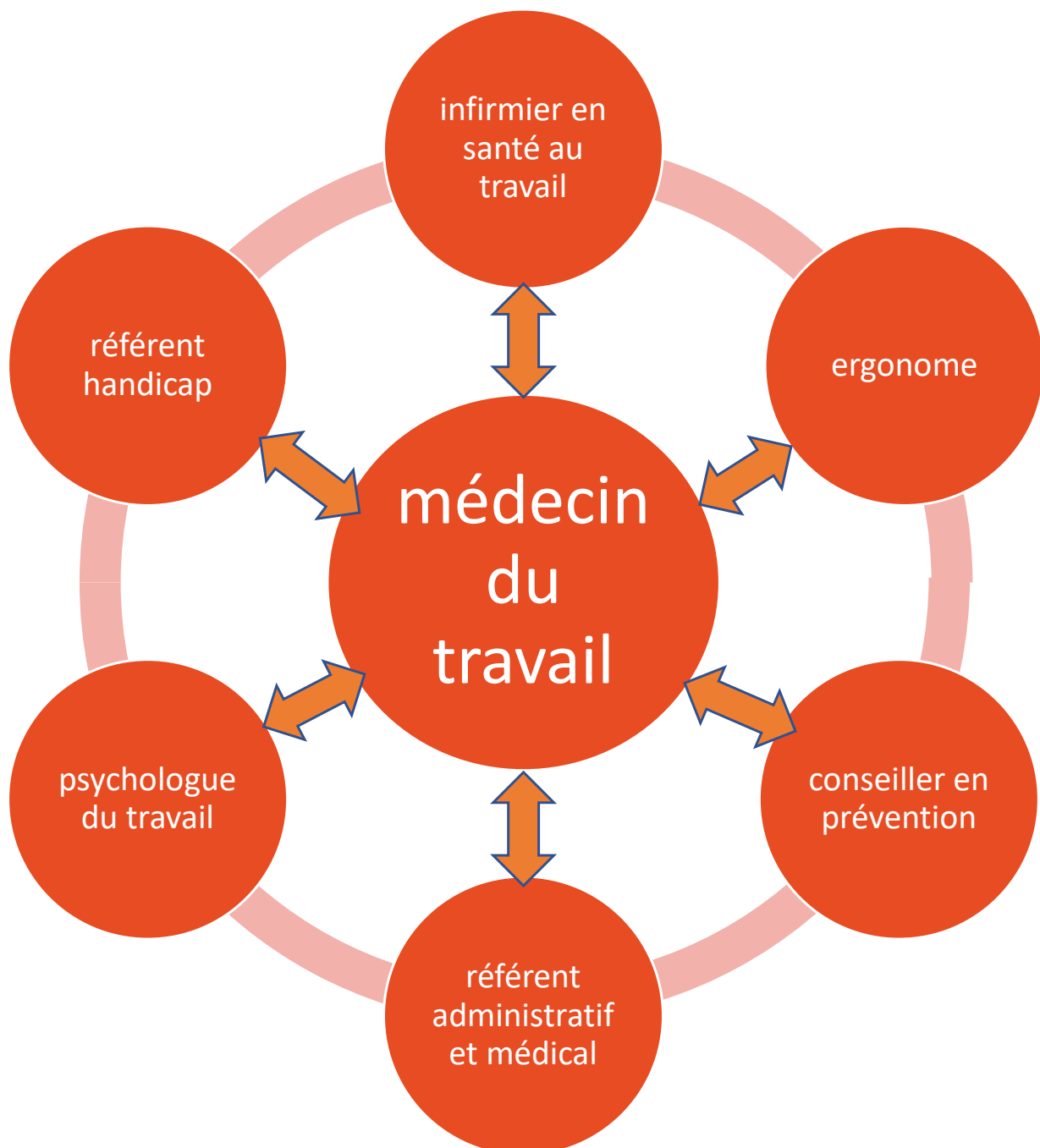
Une équipe pluridisciplinaire pour agir aux côtés des collectivités

Les missions du service prévention et santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire qui réunit plusieurs compétences mobilisables à la préservation de la santé des agents : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, ergonomes, conseillers en prévention, psychologue du travail, référents administratifs et médicaux...

L'équipe pluridisciplinaire permet une prise en charge globale de la prévention par la complémentarité des compétences médicales et techniques de ses membres.

Elle agit dans l'intérêt de l'employeur et des agents.

Le médecin du travail est placé au cœur du dispositif pluridisciplinaire, il assure l'animation et la coordination de l'équipe, il est le conseiller de l'employeur et des agents.



Une tarification adaptée

A compter du 1er janvier 2023, l'adhésion à l'offre de service repose sur le versement d'un forfait annuel assis sur l'effectif des agents*.

Tarifs au 1er janvier 2023

Forfait annuel selon l'effectif couvert :

- 65 € par agent pour les collectivités affiliées,
- 97 € par agent pour les collectivités non affiliées,
- 112 € par agent pour les autres organismes publics,
- 50 € par visite d'information et de prévention des agents saisonniers.

Prestations complémentaires Tarif 2023 sur devis

- 380 € pour une demi-journée d'intervention
- 600 € pour une journée d'intervention

* Tous les agents de la collectivité, fonctionnaires, stagiaires et titulaires, agents contractuels de droit public et de droit privé sont concernés par les prestations.

Adhésion

Pour toute demande d'information ou d'adhésion, vous pouvez contacter le Secrétariat du service Prévention et Santé au Travail :

- par téléphone au **05 56 11 94 31**
- par courriel spst@cdg33.fr
- sur le site internet www.cdg33.fr dans la rubrique Santé et sécurité au travail

Les fiches des prestations

1. Surveillance médicale
2. L'action en milieu professionnel
3. L'étude de poste
4. L'intervention ergonomique
5. L'accompagnement aux projets liés à la prévention, au maintien dans l'emploi et handicap
6. L'animation du réseau des assistants et conseillers en prévention
7. La sensibilisation aux risques professionnels
8. Le document unique d'évaluation des risques professionnels
9. L'évaluation des risques psycho-sociaux
10. L'intervention en psychologie du travail



LA SURVEILLANCE MÉDICALE

Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) au minimum tous les 2 ans. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail.

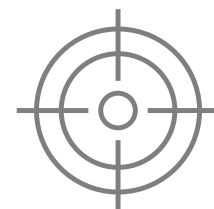
Elle permet de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste occupé et de prévenir ou éviter toute altération en lien avec l'environnement professionnel. Un dossier médical de santé au travail est constitué sous la responsabilité du médecin. La tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et du secret professionnel.

Le médecin exerce une surveillance médicale particulière (SMP) à l'égard de certaines situations.

Ces visites présentent un caractère obligatoire.

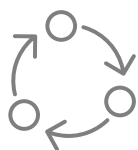
Objectifs

- Accompagner l'employeur dans son obligation de santé et de sécurité au travail
- Garantir l'adaptation du poste de travail à l'état de santé des agents
- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents
- Réduire les risques professionnels, les accidents de service, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude
- Apporter à l'agent des conseils de prévention personnalisés



Description

/ Visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par le médecin ou l'infirmier en santé au travail. Elle permet :



- D'interroger l'agent sur son état de santé
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail.
- Le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail.

/ Visite médicale particulière SMP : en sus de la visite d'information et de prévention, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les agents occupant des postes comportant des risques spéciaux ou les agents souffrant de pathologies particulières. Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale particulière.

Les professionnels de santé au travail peuvent recourir à des pratiques médicales à distance tel que la Téléconsultation, néanmoins, le consentement écrit de l'agent doit être préalablement recueilli.

Tout agent a la possibilité d'être reçu par le médecin du travail sans que l'administration ait à en connaître le motif.

L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent.

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander des examens complémentaires.

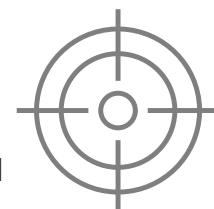


L'ACTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

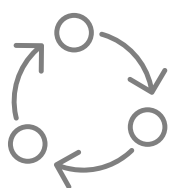
Le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail doivent consacrer un tiers de leur temps de travail à des actions en milieu professionnel.

Objectifs

- Accompagner et conseiller l'employeur dans son obligation de santé et de sécurité au travail
- Rendre les agents acteurs de la prévention et de la santé au travail
- Améliorer la connaissance des règles de prévention des risques professionnels
- Informer sur l'utilisation de substances et produits dangereux



Description



- Le médecin du travail et l'infirmier en santé au travail consacrent au moins le tiers de leur temps à leur mission en milieu de travail : visites de locaux, études de postes, conseils ergonomiques, actions de sensibilisation des agents, participation au CST, commission de maintien dans l'emploi
- Ils ont, à ce titre, librement accès aux lieux et aux locaux de travail
- Le médecin du travail, assisté de l'infirmier en santé au travail, élabore des fiches de risques professionnels en collaboration avec les assistants et conseillers de prévention et les services de la collectivité
- Chaque année, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale pour les collectivités qui ont leur propre comité social territorial (CST)



L'ÉTUDE DE POSTE

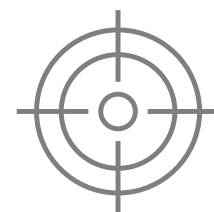
L'étude de poste permet de repérer les facteurs de risques biomécaniques, environnementaux, organisationnels, psychosociaux et de proposer des actions de prévention et d'amélioration.

Ces études peuvent concerner tous les postes de travail, elles sont prescrites par le médecin du travail.

Chaque situation est différente et peut nécessiter, au regard du poste de travail, une adaptation pour permettre une insertion et un parcours professionnel sécurisés.

Objectifs

- Protéger la santé physique et mentale de l'agent
- Permettre à chaque agent d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec son état de santé
- Anticiper une dégradation de l'état de santé d'un agent et limiter les constatations d'inaptitude au travail
- Prendre en compte la réalité des situations de travail dans votre collectivité
- Conseiller l'employeur et lui donner des recommandations



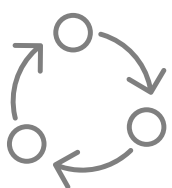
Description

/ Etude de poste individuelle

- Pour améliorer les conditions de travail de l'agents
- Pour des agents présentant des restrictions d'aptitude
- Pour les agents en situation de handicap : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) ou de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

/ Etude de postes collective au sein d'une même unité de travail

- Pour traiter collectivement des récurrences de restrictions médicales touchant plusieurs agents dans un même service





L'INTERVENTION ERGONOMIQUE

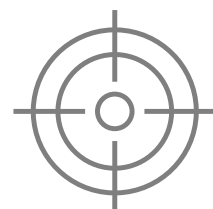
L'ergonomie est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes. IEA (International Ergonomics Association)

L'intervention ergonomique recouvre :

- L'ergonomie de conception : dès la conception ou la rénovation d'un bâtiment, des postes de travail ou lors de la réorganisation d'un service
- L'ergonomie de prévention collective sur un ou plusieurs services identifiés (prévention des troubles musculo-squelettiques, amélioration des conditions de travail)
- L'ergonomie corrective suite à une difficulté constatée (maintien dans l'emploi, difficultés sur le poste....)

Objectifs

- Protéger la santé physique et mentale de l'agent
- Adapter les postes, les techniques et les rythmes de travail à la physiologie humaine
- Réduire les risques professionnels, les pénibilités, les accidents de service, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé (2 fois la même phrase)
- Prévenir les situations de restrictions médicales et, à terme, d'inaptitude
- Identifier les dysfonctionnements existants et proposer un principe d'aménagement des locaux et/ou d'organisation des services
- Limiter les risques d'incohérence et de dysfonctionnement dans l'exploitation de nouveaux locaux



Description

/ L'action de l'ergonome consiste à :

- Analyser la demande, présenter et valider la démarche et la méthodologie d'intervention
- Construire un diagnostic : observations, entretiens, analyse des données
- Présenter et expliquer le diagnostic aux élus et directions puis aux agents
- Animer des groupes de travail pour projeter l'activité et les pistes de solutions
- Sensibiliser



Exemples de projets réalisés avec le soutien du CDG :

- Réaménagement d'un accueil de mairie
- Diagnostic de l'organisation spatiale et humaine du temps de restauration scolaire dans une commune de 9000 habitants
- Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran (sensibilisation collective puis conseils personnalisés sur le poste de travail).

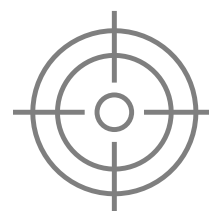


L'ACCOMPAGNEMENT AUX PROJETS LIÉS À LA SANTÉ, À LA PRÉVENTION, AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU HANDICAP

Il s'agit d'accompagner les acteurs de la collectivité dans des projets de prévention et de santé au travail. Ces projets sont collectifs et portés par la collectivité.

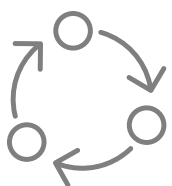
Objectifs

- Définir et structurer un projet portant sur la prévention et la santé en lien avec des obligations légales ou des projets propres à la collectivité
- Accompagner des projets sur le moyen et long termes pour impulser une culture de prévention et de santé au travail
- Accompagner les collectivités sur des politiques de bien être au travail
- Permettre à l'employeur d'avoir des acteurs informés et vigilants sur le terrain pour promouvoir une politique globale de santé et de prévention au travail



Description

- Définition du besoin de la collectivité
- Accompagnement de la collectivité sur la conduite de projet : cadrage du projet, expertise technique liée à la santé et la prévention
- Réflexion et mise en œuvre de plans d'action
- Animation de groupes de travail
- Information auprès des instances consultatives



Exemples de projets réalisés avec le soutien du CDG33

- *Création d'un service prévention auprès d'une collectivité*
- *Accompagnement des assistants de prévention : montée en compétences, aide à l'organisation de leurs missions*
- *Amélioration de la culture de prévention au sein d'une collectivité : création du document unique d'évaluation des risques professionnels, groupe de travail sur les risques psycho-sociaux, établissement d'un plan de communication sur la prévention*



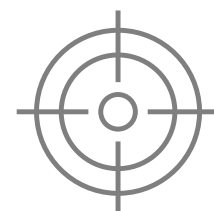
L'ANIMATION DU RÉSEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS EN PRÉVENTION

La désignation d'assistants de prévention (AP) est obligatoire pour toutes les collectivités, quelle que soit leur taille.

Le CDG33 anime un réseau des assistants de prévention (AP) et conseillers en prévention (CP) afin de favoriser le partage de compétences et d'expériences.

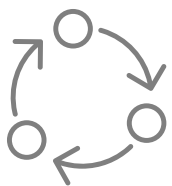
Objectifs

- Comprendre les enjeux de la prévention
- Accompagner les AP/CP et les collectivités dans la mise en œuvre des projets liés à la santé et à la prévention
- Permettre à l'employeur d'avoir des acteurs informés et vigilants sur le terrain pour promouvoir leur politique globale de santé et de prévention
- Sensibiliser ces acteurs sur les notions prioritaires relatives à la santé et à la prévention des risques professionnels
- Apporter des informations pratiques sur les problématiques rencontrées sur le terrain
- Permettre aux AP/CP de gagner en compétences, d'élargir leur domaine de connaissances



Description

- Lettre électronique d'information « la lettre des acteurs en santé et en prévention » envoyée aux AP/CP et aux collectivités
- Espace de documentation sur le site internet : fiches techniques, modèle de documents
- Réunions d'information au CDG33 et sur le territoire de la Gironde
- Sensibilisation à distance via webinaire, « ¼ d'heure prévention »
- Retour et partage d'expériences





LA SENSIBILISATION AUX RISQUES PROFESSIONNELS

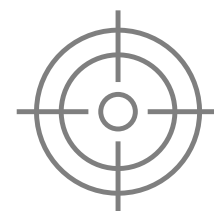
La sensibilisation aux risques professionnels correspond à un principe de base en matière de prévention.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions d'information et de formation .

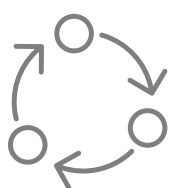
Pour répondre à cette obligation, les membres de l'équipe pluridisciplinaire, selon leurs domaines de compétences, peuvent organiser et animer des actions de sensibilisation.

Objectifs

- Répondre à la réglementation en vigueur
- Informer et responsabiliser les agents sur les droits et devoirs en matière de santé et de prévention
- Prévenir les risques professionnels au sein de la collectivité et mettre en place de bonnes pratiques
- Développer les connaissances et compétences des acteurs en santé au travail
- Réduire les risques professionnels, les accidents de service, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé
- Prévenir les situations de restrictions médicales et, à terme, d'inaptitude



Description



- Sensibilisation en intra dans la collectivité
- Intervention par demi-journée
- Groupe de 8 à 15 personnes
- Sensibilisations éventuellement associées à des actions de terrain

Le conseiller prévention définit avec la collectivité le programme de sensibilisation.

Les risques traités peuvent correspondre à un risque particulier, à plusieurs risques ou à des risques inhérents à des services ex : service technique, ATSEM, administratif, milieux scolaires

Exemples de sujets de sensibilisation :

- Travail sur écran
- Risque chimique
- Risque routier
- Risques psychosociaux
- Manutentions manuelles
- Troubles musculo-squelettiques
- Le bruit
- Le Handicap



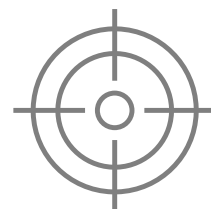
LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUEvRP) est obligatoire pour toute collectivité qui emploie au moins un agent.

Il permet de définir un plan d'action préventif découlant des études et de l'évaluation de sécurité.

Objectifs

- Prévenir et/ou réduire les risques professionnels, les accidents de service, les maladies professionnelles, l'absentéisme pour raison de santé
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude
- Améliorer les conditions de travail



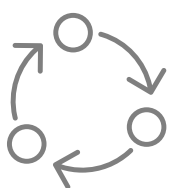
Description

/ Les conseillers prévention du CDG33 proposent une méthodologie à la collectivité qui peut ainsi :

- Être accompagnée sur les spécificités de son organisation
- Détenir un outil de saisie et de suivi des données
- Mettre à jour régulièrement son DUEvRP
- Devenir autonome en matière d'évaluation des risques professionnels

/ La méthodologie d'intervention comporte, selon les besoins de la collectivité, les actions suivantes :

- Création d'un comité de pilotage
- Planification de l'intervention
- Sensibilisation des pilotes
- Présentation de la démarche en CST ou en formation spécialisée
- Accompagnement des assistants et conseillers en prévention pour l'évaluation des risques professionnels
- Diagnostic sur le terrain
- Présentation, mise à disposition et prise en main de l'outil d'évaluation des risques professionnels
- Accompagnement à la cotation des risques
- Accompagnement à l'élaboration du plan d'action
- Restitutions (groupes de travail, élus, agents, etc...)





L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental

L'évaluation des risques psychosociaux (RPS) est obligatoire pour toutes les collectivités. Une fois réalisée, cette évaluation est intégrée dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUEvRP).

Objectifs

- Réduire les risques professionnels, les accidents de services, les maladies professionnelles et l'absentéisme pour raison de santé
- Evaluer et prévenir les risques professionnels portant atteinte à l'intégrité mentale des agents
- Prendre en compte l'organisation du travail d'un point de vue collectif et individuel
- Sensibiliser sur les notions de RPS
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents et améliorer leurs conditions de travail



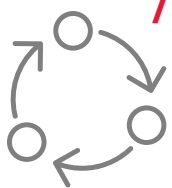
Description

/ Les conseillers prévention du CDG33 proposent une méthodologie au choix :

- Des questionnaires individuels anonymes et confidentiels
- Des entretiens semi-dirigés individuels ou collectifs précédés d'une visite des locaux
- Une méthodologie mixte cumulant ces deux outils
- Des groupes de travail pour une construction collective des plans d'action
- Présentation de la démarche ou du diagnostic en CST/FSCST

/ L'accompagnement peut comporter selon les besoins de la collectivité les actions suivantes :

- Mise en place d'un comité de pilotage pour le suivi de la démarche
- Réunion de cadrage et de lancement
- Sensibilisation des acteurs aux RPS
- Méthodologie de « questionnaire » ou « questionnaire et entretien » et analyse
- Restitutions
- Groupes de travail, réunions d'élaboration et de suivi des plans d'action





L'INTERVENTION EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Des agents peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique lorsqu'ils sont confronté à une situation exceptionnelle et potentiellement traumatique dans le cadre du travail.

Cet accompagnement peut être mis en œuvre suite au diagnostic d'évaluation des risques psycho-sociaux.

Le psychologue peut intervenir dans la gestion des situations individuelles ou collectives suite à un évènement traumatique.

Objectifs

- Prévenir la dégradation de la santé mentale et physique des agents
- Améliorer les conditions de vie au travail
- Réduire l'absentéisme pour raison de santé
- Prévenir les risques professionnels
- Réaliser des actions pour la santé et la sécurité des agents
- Prévenir les situations de restrictions médicales et à terme d'inaptitude



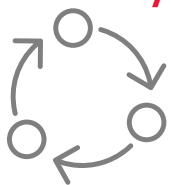
Description

/ Sur prescription du médecin du travail, le psychologue du travail s'efforcera de :

- Limiter les effets d'une situation individuelle ou collective potentiellement traumatique (accident, agression, suicide...) auprès des agents victimes ou témoins des évènements
- Accompagner la collectivité pour la mise en place d'actions psychosociales liées au diagnostic des RPS
- Améliorer les rapports entre deux personnes pour endiguer les conflits éventuels (hors médiation statutaire)

/ Pour cela, le psychologue du travail tend à :

- Privilégier la prise de recul sur la situation vécue
- Mettre en mots les difficultés rencontrées
- Rechercher des solutions pour prévenir une dégradation de la santé mentale et physique des agents.
- Analyser les pratiques professionnelles des agents de manière neutre et objective pour mieux appréhender leur travail, leurs relations et leurs activités professionnelles





Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019
33049 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 11 94 30
cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr

