INTERVIEW CROISÉE



Karine DESMOULIN
2ème Vice-Présidente du CDG33

Delphine SARNY
Responsable administrative et financière du SPST

Le Service Prévention et Santé au Travail (SPST) accompagne les collectivités territoriales dans la préservation de la santé physique et mentale des agents, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. S'appuyant sur une approche pluridisciplinaire complète, il assure le suivi de la santé des agents, conseille les employeurs et intervient auprès des collectivités comme des agents afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Comment présenteriez-vous le SPST à une collectivité qui ne le connaît pas ?

Delphine SARNY :
L'action du SPST s'articule autour des **trois niveaux de prévention** : la prévention primaire, qui vise à supprimer ou réduire les risques professionnels à la source, la prévention secondaire qui cherche à repérer précocement les situations à risque et à limiter leurs effets sur la santé, et la prévention tertiaire, qui vise à limiter les conséquences des problèmes de santé et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Pour cela, le SPST du CDG33 s'appuie sur une **équipe pluridisciplinaire** composée de médecins médecins du travail / médecins collaborateurs, de cinq infirmiers en santé au travail, d'une ergonome, d'une psychologue du travail, d'une assistante sociale, de deux conseillers en prévention, d'une référente handicap et de quatre secrétaires administratives et médicales.

Concrètement, le SPST propose :

- **des accompagnements individuels des agents,** au travers du suivi de leur santé, des études de poste, des entretiens avec la psychologue du travail, de l'accompagnement social et de l'appui aux démarches liées au handicap.

- Il assure également **des accompagnements collectifs**, notamment à travers l'appui à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les diagnostics des risques psychosociaux, les sensibilisations de prévention et des accompagnements ergonomiques (études ergonomiques, espaces de discussion sur le travail…) et psychologiques (groupe de parole, analyse des pratiques – en expérimentation).

Ces interventions sont adaptées aux besoins des collectivités et de leurs agents, en mobilisant les compétences les plus pertinentes selon les situations.

Qu'est-ce qui vous a conduite à prendre cette délégation, et que recouvre concrètement pour vous l'expression « mutations sociales » pour les collectivités girondines ?

Karine DESMOULIN :
Avant d'être élue, je suis fonctionnaire territoriale. Je connais donc, de l'intérieur, les réalités de la fonction publique, les attentes des agents, leurs aspirations, mais aussi les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur parcours professionnel. Ma fonction de maire vient compléter ce regard par un autre prisme : celui de l'employeur public, qui doit veiller à la qualité du service rendu aux habitants, tout en accompagnant ses équipes dans un environnement en constante évolution.

La santé, la prévention et les mutations sociales sont des sujets profondément humains, qui touchent à la fois aux conditions de travail, à l'épanouissement professionnel et à la capacité de nos collectivités à s'adapter. Il n'existe pas de parcours professionnel uniforme : chaque agent a son histoire, ses compétences, ses aspirations, parfois ses fragilités ou ses contraintes personnelles. Il est essentiel de pouvoir apporter des réponses adaptées, dans une logique d'écoute, de respect et de prévention. Derrière chaque situation, il y a une personne, mais aussi une collectivité qui doit trouver les moyens de maintenir un service public de qualité.

Les mutations sociales, quant à elles, recouvrent l'ensemble des évolutions qui transforment notre société et, par conséquent, notre rapport au travail. **Les attentes des agents évoluent : la recherche de sens, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la reconnaissance, les perspectives d'évolution ou encore les conditions de travail prennent une place croissante.**

Elles concernent également les transformations de nos organisations, avec l'arrivée de nouveaux outils, le développement du numérique, l'intelligence artificielle, de nouvelles méthodes de travail et de nouvelles formes de coopération. **Ces évolutions représentent des opportunités, mais elles peuvent aussi susciter des interrogations, des difficultés d'adaptation ou des risques qu'il nous appartient d'anticiper.**

Pour les collectivités girondines, l'enjeu est à la fois **d'accompagner les agents dans ces transformations, tout en donnant aux employeurs territoriaux les moyens de faire évoluer leurs organisations.** Cela suppose de développer la prévention, de favoriser le dialogue, de soutenir les parcours professionnels et d'anticiper les besoins en compétences.

Notre responsabilité est de construire des environnements de travail qui prennent en compte les réalités humaines, tout en permettant à nos collectivités de répondre aux besoins de leurs habitants.

Pour cela, les collectivités ont besoin d'agents épanouis, intéressés, et motivés.

C'est tout le sens de cette délégation : faire en sorte que les transformations de notre société soient aussi l'occasion de renforcer la qualité de vie au travail, la reconnaissance des agents et la capacité de nos collectivités à exercer pleinement leurs missions de service public.

Comment l'approche pluridisciplinaire se traduit-elle sur le terrain ?

Delphine SARNY :
La collectivité (élu, DGS, service RH, conseiller ou assistant de prévention) peut saisir le secrétariat du SPST à l'adresse spst@cdg33.fr pour toute demande d'accompagnement. Le secrétariat oriente alors la demande vers le professionnel le plus à même d'intervenir, directement ou après avis du médecin du travail.
Les agents peuvent également contacter le secrétariat pour solliciter une visite médicale ou un entretien individuel avec la psychologue du travail, l'assistante sociale, ou la référente handicap.

L'équipe pluridisciplinaire se réunit régulièrement afin d'échanger sur les problématiques rencontrées dans chacun des cinq secteurs géographiques du département et de **définir la ou les réponses les plus adaptées aux besoins des collectivités et des agents. Cette approche permet de croiser les expertises et de mobiliser les compétences complémentaires des professionnels au service d'un objectif commun : favoriser le bien-être au travail.**
En outre, un agent qui est vu en visite médicale peut être orienté vers un professionnel du SPST pour bénéficier d'un accompagnent psychologique, social ou d'un maintien dans l'emploi.

Quels sont aujourd'hui les principaux enjeux de santé et de sécurité que vous observez dans les collectivités ?

Delphine SARNY :
Les enjeux du SPST sont à la fois locaux et nationaux. **La raréfaction des médecins du travail constitue une préoccupation majeure : la DGAFP prévoit une diminution de 30 % de leurs effectifs entre 2012 et 2030.** Dans ce contexte, l'enjeu est d'optimiser le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire tout en confortant le médecin du travail dans son rôle de coordinateur.

Le CDG33 a néanmoins réussi à étoffer son équipe, désormais nouvellement composée de **2 médecins du travail et 2 médecins collaborateurs** (médecins en formation spécialisée).

L'année 2027 aura donc pour objectif de réduire les délais de prise en charge médicale. Cette évolution se fera progressivement et nous remercions les collectivités pour leur compréhension.

Enfin, le SPST devra répondre à de nouveaux enjeux, notamment **le vieillissement des agents, les effets du changement climatique et l'intégration de l'intelligence artificielle**, conformément aux orientations du Plan santé au travail 2 paru en octobre. **L'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) demeure également un objectif national majeur**. Si votre collectivité ne dispose pas d'un DUERP à jour, le SPST est à vos côtés pour vous accompagner dans cette démarche.

Pouvez-vous illustrer le maintien dans l'emploi par un exemple d'accompagnement, de façon anonymisée ?

Delphine SARNY :
À titre d'exemple, lorsqu'un infirmier en santé au travail identifie, lors d'une visite, des difficultés professionnelles chez un agent en raison d'une situation de handicap, son cas peut être examiné en réunion pluridisciplinaire. Il s'agira de déterminer les accompagnements complémentaires à proposer : consultation avec le médecin du travail, accompagnement avec le référent handicap et/ou accompagnement social, soutien psychologique…. ainsi que leur niveau de priorité.

En parallèle, une démarche peut être engagée auprès de la collectivité pour identifier d'éventuelles difficultés liées à l'organisation du travail et rechercher des solutions collectives, telles qu'un aménagement du poste ou une adaptation des conditions de travail.

Dans cette logique, une expérimentation est en cours au CDG33 pour mettre en place une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), associant le SPST à d'autres services du CDG. L'objectif est de croiser les compétences et les dispositifs mobilisables afin d'apporter une réponse coordonnée et globale, d'anticiper les risques de rupture professionnelle et de favoriser durablement le maintien dans l'emploi.

Quelle est votre ambition pour ce mandat sur cette délégation, et quel message souhaitez-vous adresser aux collectivités ?

Karine DESMOULIN :

Je souhaite faire de la santé et de la prévention des priorités pleinement intégrées dans les politiques de ressources humaines de nos collectivités. Nous devons continuer à faire évoluer nos pratiques pour permettre aux agents territoriaux de travailler dans les meilleures conditions possibles, en préservant leur santé, leur bien-être et leur capacité à s'épanouir professionnellement.

Dans cette ambition, **le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde a un rôle essentiel à jouer.** Il dispose de compétences, d'une expertise et de professionnels qui sont là pour accompagner les collectivités, quelles que soient leur taille et leurs ressources.

Je souhaite que les collectivités s'appuient pleinement sur le CDG, qu'elles identifient davantage les possibilités d'accompagnement qui leur sont offertes et qu'elles puissent trouver auprès de lui un véritable partenaire.

La relation entre le Centre de Gestion et les collectivités doit avant tout être une relation de proximité, de confiance et d'écoute. Il ne s'agit pas simplement d'apporter une réponse technique ou réglementaire, mais bien de comprendre les réalités de terrain, les besoins des employeurs territoriaux et les situations vécues par les agents.

Je souhaite réaffirmer auprès des collectivités qu'elles ne sont pas seules face aux enjeux de santé, de prévention et d'évolution des organisations. Le Centre de Gestion est à leurs côtés pour les accompagner et les aider à anticiper les transformations auxquelles elles sont confrontées.

Parce que des agents qui travaillent dans un environnement de qualité, qui se sentent reconnus et dont la santé est préservée, sont des agents mieux disposés à exercer leurs missions et par conséquent rendent aux habitants un service public de qualité.