

Etude sur l'exposition des secrétaires municipaux aux facteurs de risques psychosociaux au travail

*Lysiane Rochat, PhD, psychologue spécialiste en santé au travail
Département santé, travail et environnement, Unisanté*

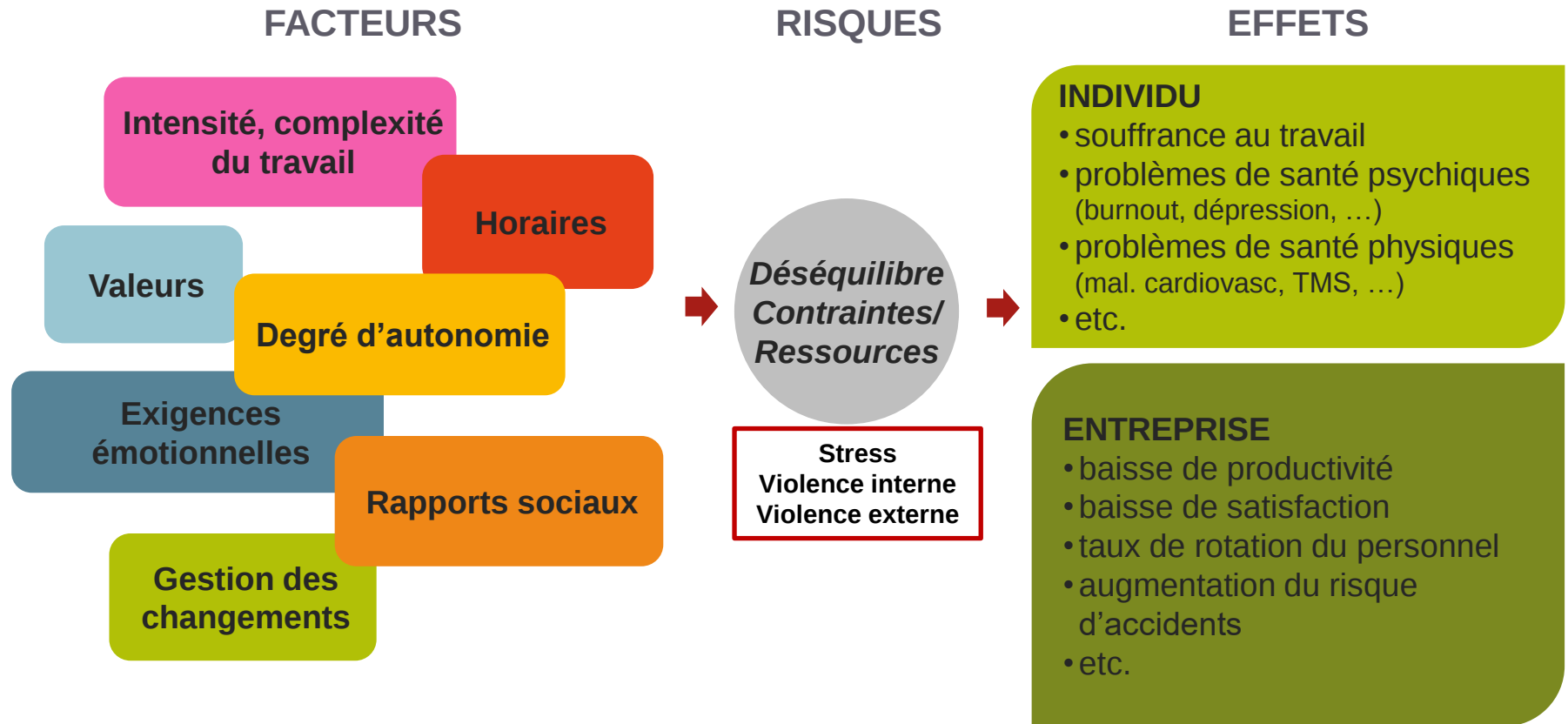
Assemblée Générale de l'AVSM, Echandens, 11 octobre 2024



Objectifs de l'étude

- Evaluer la **perception de l'état de santé** des membres de l'association et le lien perçu avec leur activité professionnelle ;
- Identifier les **contraintes psychosociales** auxquelles ils et elles sont exposé.e.s dans le cadre de leurs fonctions et les **ressources** dont ils et elles disposent pour y faire face ;
- Formuler des recommandations de **pistes d'améliorations** adaptées au contexte spécifique de cette fonction.

Modèle des risques psychosociaux



Adapté de INRS (2020). Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU.

Méthodologie

27.03.24
**Rencontre
comité**

25.09.2024
**Restitution au
comité**

11.10.2024
**Restitution
aux membres**

17 et 18.04.2024
2 entretiens coll
(14 membres)

23.05 – 13.06.2024
**Questionnaire en
ligne**

Taux de réponse au questionnaire

369 membres invités à répondre
258 répondant.e.s

Taux de réponse : 69.9%

Caractéristiques des répondant.e.s

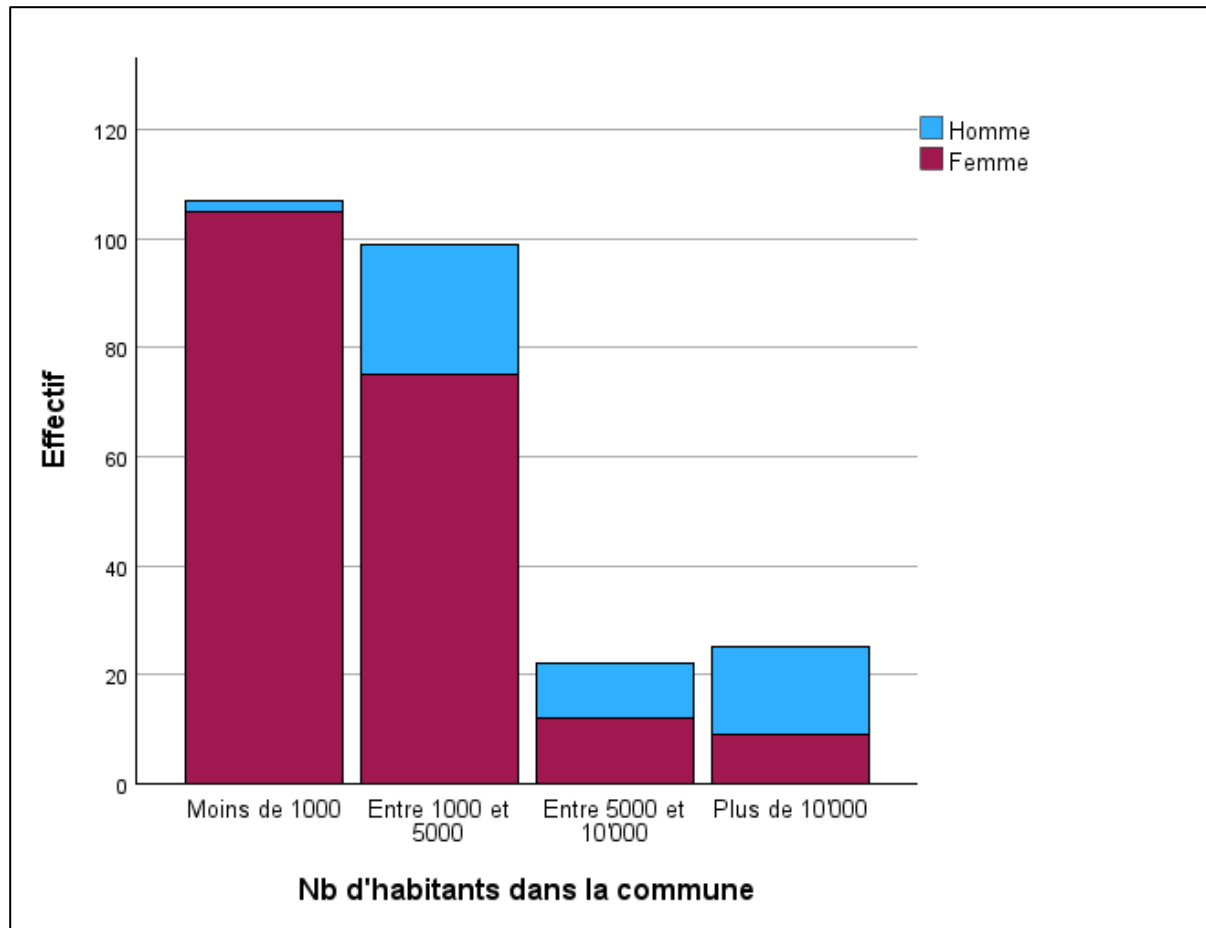
Caractéristiques	n	% valide
Homme	52	20.6
Femme	201	79.4
Moins de 30 ans	8	3.1
Entre 30 et 39 ans	35	13.7
Entre 40 et 49 ans	60	23.4
Entre 50 et 59 ans	126	49.2
Plus de 60 ans	27	10.5
Moins de 50%	35	13.6
Entre 50% et 79%	77	30.0
Entre 80 et 99%	63	24.5
100%	82	31.9

Répartition selon le type de commune

Taille de la commune	n	% valide
Moins de 1000 habitants	110	42.8
Entre 1000 et 5000 habitants	100	38.9
Entre 5000 et 10'000 habitants	22	8.6
Plus de 10'000 habitants	25	9.7
Total	257	100.0

}]
Catégories
regroupées pour
certaines analyses

Répartition homme / femme selon le type de commune



Satisfaction et santé

Satisfaction et santé

- Satisfaction générale plutôt bonne
 - 56.8% très satisfaits
 - 31.9% moyennement satisfaits
 - 11.3% plutôt insatisfaits ou très insatisfaits
- Perception d'un travail stressant forte dans les grandes communes
 - 18.2% (moins de 1000)
 - 36% (1-5000)
 - **72.7% (5-10'000)**
 - 60% (plus de 10'000)

} perçoivent leur travail comme très stressant
- Influence du travail sur la santé perçue plus négativement que dans la population active vaudoise (38.7% contre 23.3%)

Satisfaction et santé (suite)

- Santé auto-évaluée moins bonne que la population active vaudoise

77.9% des répondant.e.s se déclarent en bonne ou en très bonne santé

Population suisse : 84.9%, différence marquée surtout pour les communes de plus de 1000 habitants.

- Présentéisme au cours des 12 derniers mois (venir travailler malade) : 82.8%

Population suisse : 25%

Sentiment d'épuisement

30% des hommes et 24.9% des femmes déclarent ressentir des signes d'épuisement

- Communes de moins de 1000 habitants : 17.7%
- Communes de 1000 et 5000 habitants : 35.4%
- Communes de plus de 5000 habitants : 42.6%

Facteurs perçus comme contributifs à l'épuisement	n	% valide
La charge de travail	49	66.2
Les relations avec la municipalité	31	41.9
La manière dont mon travail est organisé	17	23.0
Les relations avec mes collègues au sein de l'administration	15	20.3
Les difficultés de conciliation entre vie privée et professionnelle	14	18.9
Les difficultés personnelles et/ou familiales		
Les relations avec les partenaires externes		

Facteurs de risques psychosociaux

Charge de travail

- Perception d'une augmentation de la charge de travail
 - Pour 74.6% des répondant.e.s : la **charge de travail** a augmenté ces 2 dernières années, particulièrement dans les communes de moins de 5000 habitants.
 - Pour 72.4% des répondant.e.s : la **complexité du travail** a augmenté ces 2 dernières années.
- Heures supplémentaires fréquentes pour 49.2% des répondant.e.s
 - Communes de moins de 1000 habitants : 33.6%
 - Communes de 1000 à 5000 habitants : 53%
 - Communes de plus de 5000 habitants : 78.7%

Equilibre entre vie privée et professionnelle

- 65.4% des répondants sont satisfaits.
- Difficultés de conciliation ressenties surtout par les hommes qui travaillent à plein temps dans de grandes communes.
- Aspect protecteur du travail à temps partiel, mais contrainte organisationnelle parfois forte.
- Travail en soirée parfois perçu comme contraignant.

Clarté du rôle de secrétaire municipal

6.3% dans les communes de moins de 1000 h.
26.1% dans les communes de plus de 5000 h.

	% valide		
	Oui / Plutôt oui	Non / Plutôt non	Je ne sais pas / ne s'applique pas
Votre rôle au sein de l'administration communale est clairement défini.	83.4	15.5	0.8
Les collaborateur.trice.s de l'administration connaissent bien votre rôle.	83.6	11.3	5.4
Le syndic ou la syndique connaît bien votre rôle.	84.5	14.7	0.8
Les autres membres de la municipalité connaissent bien votre rôle.	74.1	24.1	1.9
La population de manière générale a une représentation correcte du rôle de secrétaire municipal.e.	44.4	39.3	16.3

Aspects relationnels

- **L'exposition aux tensions et aux pressions** apparaît comme une contrainte forte pour 18% des répondant.e.s et modérée pour 42%.
- Soutien des collègues et du syndic présent pour plus de 70% des répondants.
- Un tiers des répondant.e.s déclare manquer de soutien.
- Un quart déclare se sentir souvent seul au travail.
- Les répondants qui déclarent vivre des tensions fréquemment sont aussi ceux qui déclarent ne pas recevoir suffisamment de soutien.
→ **Il semble ainsi exister une association entre le vécu de tensions et le manque de soutien.**

Climat de travail

- Climat de travail plus favorable dans les petites communes.
- Climat favorable au sein de **l'administration** (86.7%)
 - Communes de moins de 1000 habitants : 94.5%
 - Communes de 1000 à 5000 habitants : 87%
 - Communes de plus de 5000 habitants : 68.1%
- Climat favorable au sein de la **municipalité** (78.7%)
 - Communes de moins de 1000 habitants : 83.6%
 - Communes de 1000 à 5000 habitants : 78%
 - Communes de plus de 5000 habitants : 68.1%

Reconnaissance

	% de réponses valides	
	(Tout à fait) d'accord	Pas (du tout) d'accord
Je me sens reconnu.e dans mon travail.	79.3	20.7
J'ai l'occasion de suivre des formations continues sur des sujets utiles à ma pratique.	88.8	11.2
Mon développement personnel est encouragé par ma hiérarchie.	67.0	33.0
Ma sécurité d'emploi est garantie.	81.7	18.3
Mon salaire est juste.	75.5	24.5

Reconnaissance

30.4% dans les communes de + de 5000 h.

	% de réponses valides	
	(Tout à fait) d'accord	Pas (du tout) d'accord
Je me sens reconnu.e dans mon travail.	79.3	20.7
J'ai l'occasion de suivre des formations continues sur des sujets utiles à ma pratique.	88.8	11.2
Mon développement personnel est encouragé par ma hiérarchie.	67.0	33.0
Ma sécurité d'emploi est garantie.	81.7	18.3
Mon salaire est juste.	75.5	24.5

31.9% dans les communes de + de 5000 h.

Sens du travail

Ressource importante, présente pour une très large majorité des répondant.e.s.

- Sentiment de faire un travail utile, varié, intéressant, en accord avec ses valeurs.
- Sentiment d'avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Discrimination et violence

- **21.7% déclarent avoir été victime de discriminations ou de violence** (au cours des 12 derniers mois)
 - Intimidations, harcèlement moral ou mobbing : 13.2%
 - Violences verbales : 10.5%
 - Discriminations liées au sexe ou au genre : 6.6%
 - Menaces ou comportements humiliants : 5.4%
- **Soutien** reçu perçu comme adéquat par seulement 31.8% des personnes exposées (soit 18 personnes) et comme non adéquat par 60.9% des personnes exposées (soit 34 personnes).
- Quelques commentaires soulignent la difficulté à obtenir du soutien lorsqu'un.e membre de la municipalité est en cause.

Ressources générales en cas de difficultés liées au travail

- **Personnes de confiance** (dans les grandes communes)
- **Syndic.que, AVSM** et préfecture
- **Ressources personnelles**

Pistes d'actions

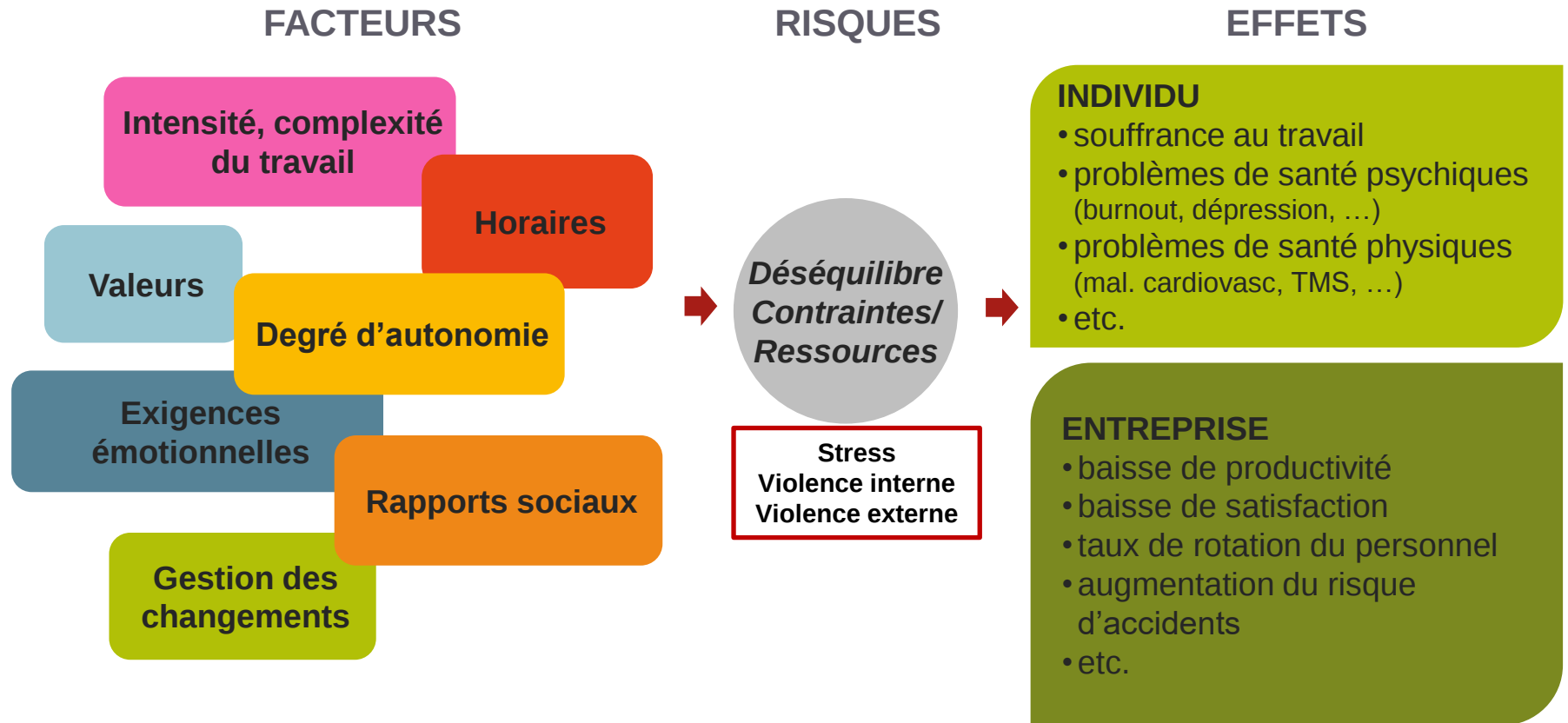
Pistes d'actions proposées par les répondant.e.s

Communes de moins de 1000 habitants	Communes de 1000 à 5000 habitants	Communes de plus de 5000 habitants
Renforcer la formation des élus (gestion de personnel, fonctionnement d'une administration)		
Clarification du rôle et des responsabilités des secrétaires municipaux.		
Représentation plus juste de la fonction	Meilleure répartition des tâches et responsabilités	Augmentation de l'autonomie de la fonction
Disposer d'un.e remplaçant.e ou suppléant.e lors de vacances ou d'absences	Augmentation des ressources pour faire face à l'augmentation de la charge de travail	
Facilitation du recours à des aides, des soutiens, des conseils (p.ex. secrétaire municipal.e expérimenté.e)	Meilleur soutien du canton pour certaines tâches nécessitant des compétences spécifiques	
Amélioration de la flexibilité horaire et possibilité de faire du télétravail		
	Renforcement des organes et des possibilités de contrôle des communes, notamment en matière de gestion du personnel.	Possibilité de faire appel à un organe indépendant en cas de difficultés.

Quelles solutions l'AVSM pourrait-elle mettre en place pour aider concrètement ses membres en cas de difficultés liées au travail ?

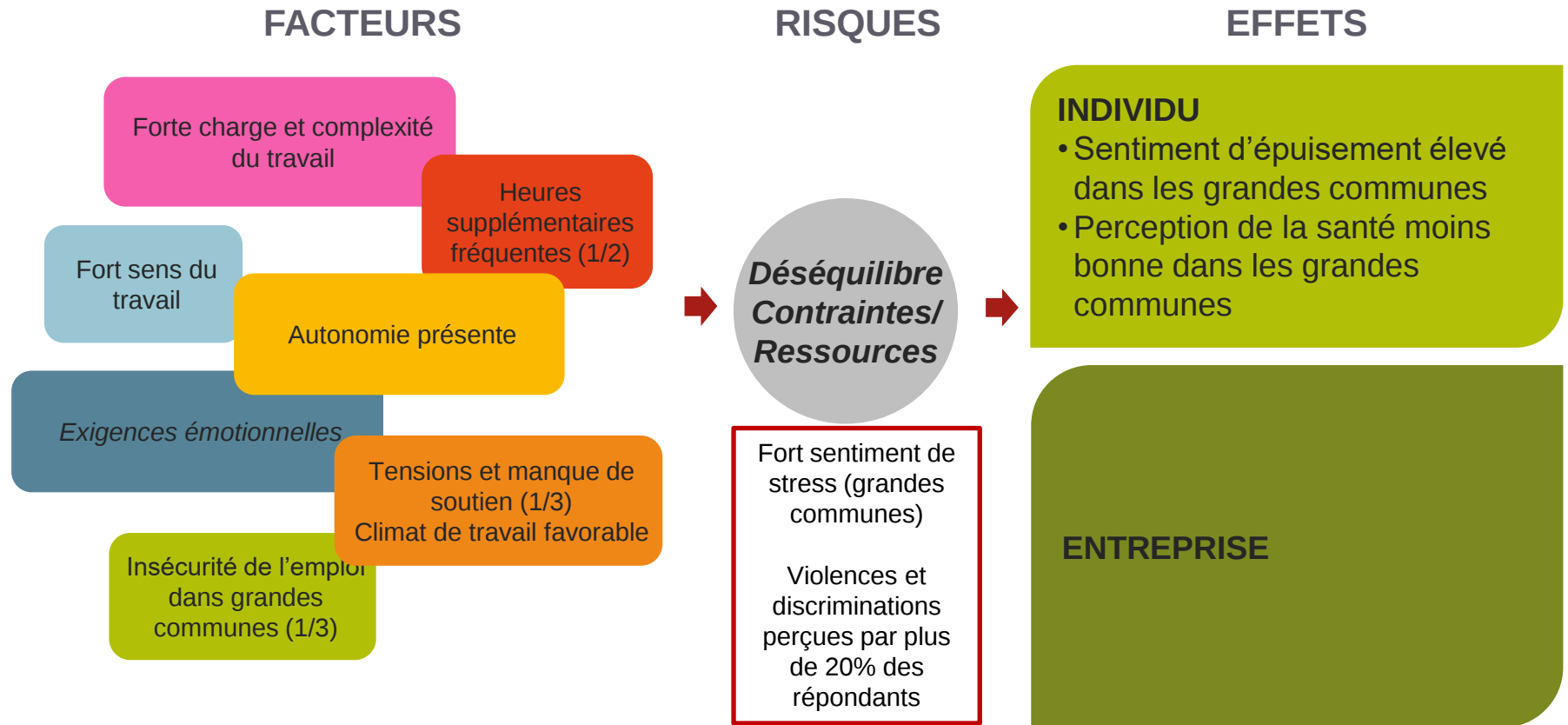
- Mettre à disposition des **ressources**
 - soutien, écoute et conseils en cas de difficultés liées au travail
 - conseils et soutien juridiques
 - espaces d'échanges sûrs et confidentiels (partage du vécu et ventilation de la charge émotionnelle)
 - ressources pratiques pour faciliter la réalisation du travail
- Mettre en place des **formations**
 - pour les secrétaires municipaux sur la santé au travail
 - pour les élu.e.s sur les questions d'organisation du travail et de gestion du personnel
- Réaliser des **activités de valorisation de la fonction**
 - défense des intérêts dans les instances partenaires
 - information sur les rôles et responsabilités des secrétaires municipaux

Synthèse



Adapté de INRS (2020). Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU.

Synthèse



Conclusion

- Différences importantes dans la perception des facteurs de risques psychosociaux selon le type de commune
 - Situation globalement favorable dans les petites communes
 - Dans les communes de taille moyenne et grande, fort sentiment de stress, impact du travail sur la santé perçu plus négativement et santé perçue moins bonne que la population générale.
 - Forte charge de travail perçue de manière générale, et manque de reconnaissance des enjeux liés à la fonction qui se traduit parfois dans un manque de ressources (! Communes de taille moyenne).
- Enjeux relationnels importants : association entre vécu de tensions et manque de soutien
- Problématiques de discriminations ou de violence concerne une personne sur 5

Conclusion

- Importance d'agir aux 3 niveaux de prévention
 - Au niveau des facteurs de risques → organisation du travail, conditions
 - Au niveau des risques → limiter les impacts du stress, détecter et réagir en cas de violence ou discriminations
 - Au niveau des conséquences → améliorer le soutien
- La prévention des risques psychosociaux relève en premier lieu de la responsabilité de l'employeur
 - Identifier les leviers d'action à disposition de l'AVSM
 - Collaborer avec les partenaires et acteurs impliqués dans la recherche de pistes de prévention

unisanté

Centre universitaire
de médecine générale
et santé publique • Lausanne

Merci de votre attention !

Contact : lysiane.rochat@unisante.ch

