

TRAVERSER PLUS SEREINEMENT

LA PÉRIODE ÉLECTORALE

Les élections municipales



Elles sont le principal évènement démocratique du pays, puisqu'il s'agit d'élire près de 35 000 maires et quelques 459 000 conseillers municipaux et conseillères municipales (source : IFRAP 2023).

Pour les services, et notamment pour le personnel de direction, c'est une étape importante, souvent synonyme d'évolutions, à plusieurs niveaux.

D'un côté, cette période peut être une réelle opportunité de changement.

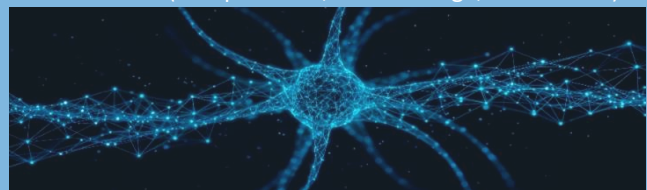
Elle peut notamment ouvrir la voie à une réorganisation des services, à une réorientation professionnelle ou à une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Le réseau territorial dense offre en effet de nombreuses possibilités dans toutes les filières.

D'un autre côté, cette période peut représenter une source d'incertitudes pour les agents territoriaux, quels que soient leur grade et leurs missions : évolution des priorités politiques, changements organisationnels possibles, modifications des interlocuteurs, etc. Cette incertitude peut se traduire par du stress, un sentiment d'insécurité professionnelle, une déstabilisation des repères habituels de travail... **Lorsque ces tensions s'installent dans la durée, elles peuvent constituer des facteurs de Risques Psychosociaux (RPS).**

LES BIENFAITS DU CHANGEMENT



Le cerveau humain est un organe exceptionnel, capable de s'adapter aux nouvelles situations tout au long de la vie. Les premières études datant des années 80 montrent que le cerveau se réorganise après apprentissage et stimulation, il n'est pas figé. De nouveaux neurones sont produits à l'âge adulte, ce qui renforce la mémoire et prévient le déclin cognitif. En apprenant de nouveaux gestes, ou en acquérant de nouvelles connaissances, nous favorisons la création de nouvelles synapses et améliorons la circulation des informations, et ainsi nos capacités motrices et intellectuelles (Kempermann, Kuhn & Gage, 1997-1998).



Le nombre de connexions entre neurones (les synapses), dans le cerveau humain, dépasse le million de milliards.

Les risques psychosociaux en période électorale

Les RPS regroupent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des agents, liés aux conditions de travail. Ils englobent le stress, les violences internes, et les violences externes.

Contrairement à ces dernières, qui sont dues à des personnes extérieures à la collectivité, les violences internes concernent strictement les membres appartenant à la structure (**agents, responsables, élus, etc.**).



En période de changement et d'incertitudes (ex : la période électorale), la tension peut exacerber les difficultés ressenties et détériorer les relations interindividuelles au sein des services, au point de devenir violentes : brimades, insultes, agressions physiques et/ou verbales ; des relations de travail qui se détériorent et perturbent notre santé mentale.

Ces agissements nuisent gravement à la santé physique et psychologique de celui ou celle qui les subit.

A ce titre, il revient au DGS/SGM de veiller au maintien de conditions de travail sereines et bienveillantes. Il est important de rester attentif à la parole des collègues, à leur comportement, afin de déceler les éventuels signes de tension qui peuvent apparaître.

Rappelons que l'employeur est responsable de la santé physique et mentale des agents de la commune au travail (Code du travail, art L.4121-1). Il doit rester vigilant quant à une éventuelle dégradation des relations de travail et doit intervenir au plus tôt afin de faire cesser les violences constatées.

Les violences internes

En cas de violence interne avérée ou supposée, il est essentiel de réagir rapidement. **3 pistes à suivre :**

	 Employeur /RH	 Représentants du personnel /CST	 Médecin du travail
Rôle	- Mener une enquête interne impartiale et confidentielle - Garantir neutralité, écoute et absence de représailles	Saisir rapidement l'employeur en cas d'atteinte à la santé, aux droits, aux libertés d'un ou plusieurs agents	- Accueillir les agents en difficulté (secret médical) - Proposer des mesures individuelles adaptées - Devoir d'alerte si plusieurs agents impactés
Actions clés	- Auditionner victime/auteur/témoign - Entretiens possibles en binôme avec un représentant du personnel - Identifier les faits et repérer les dysfonctionnements organisationnels pour les prévenir dans le futur	- Déclencher une enquête conjointe avec l'employeur - Participer aux entretiens	- Aménagement de poste, inaptitude temporaire, suivi en fonction de la situation - Si alerte écrite, réponse écrite de l'employeur obligatoire - Documents consultables par les représentants du personnel

Pour éviter d'en arriver là, il convient de mener en amont une **politique de prévention des violences internes (cf. guide CDG 68)**, et des RPS plus généralement.

La démarche de prévention des violences internes peut être engagée :

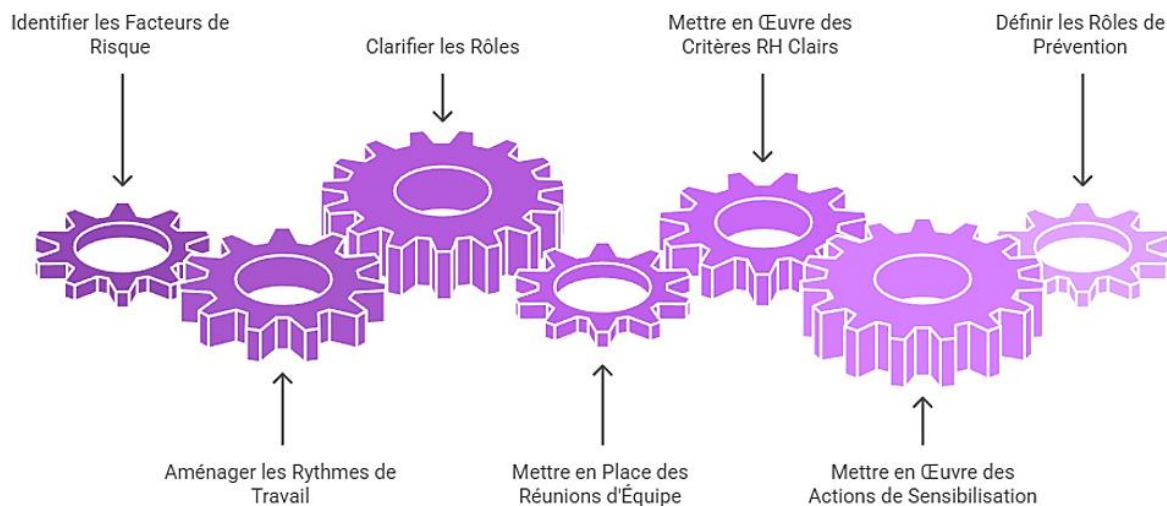
- ➔ Au moment de l'évaluation des risques professionnels, dans les situations de travail existantes ;
- ➔ Au moment d'une modification importante de l'organisation du travail ou d'un projet de nouvelle situation de travail ;
- ➔ A la suite d'une plainte ou d'une atteinte à la santé.

Plusieurs étapes jalonnent la démarche :

→ **IDENTIFIER LES FACTEURS DE RISQUES**, en lien avec l'organisation du travail, qui peuvent favoriser ou générer de la violence interne.

→ **PASSER A L'ACTION :**

Aménagement des rythmes de travail ; clarification des rôles ; mise en place de réunions d'équipe permettant d'échanger sur les différends ; mise en œuvre de critères RH clairs et équitables ; mise en place d'actions collectives de sensibilisation pour l'ensemble du personnel ; définition du rôle des différents acteurs en termes de prévention et de régulation (encadrement de proximité, ressources humaines...).



→ **METTRE A JOUR LE REGLEMENT INTERIEUR** et le compléter le cas échéant. Le règlement intérieur de la collectivité reste un outil majeur pour cadrer l'action des agents de tous périmètres et rappeler que la direction est mobilisée sur le sujet des risques psychosociaux et notamment des violences internes.

Composantes du règlement intérieur**Engagement de la direction**

Déclare l'engagement de la direction à lutter contre la violence

**Interdiction du harcèlement**

Rappelle les dispositions contre le harcèlement moral

→ **DEFINIR DES CODES / CHARTE DE BONNE CONDUITE, OU S'APPUYER SUR LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) :**

Codes de bonne conduite

Des codes ou chartes de bonne conduite peuvent être élaborés en complément, afin de prévenir les situations de violence interne.

Comité Social Territorial (CST)

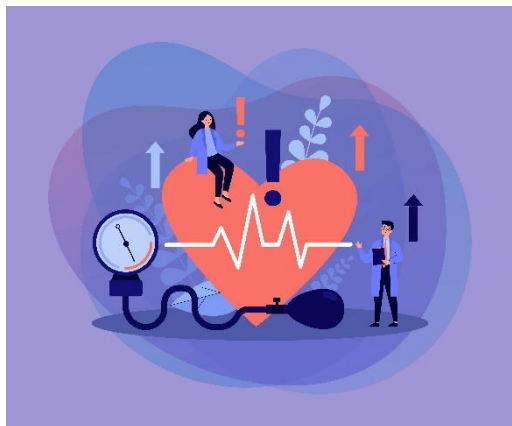
Le CST peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des violences internes.



Point de vigilance : Les comportements violents sont exacerbés par la surcharge de travail, la perte de repères, la difficulté à trouver du sens au travail, des conflits de valeurs et d'intérêt. La diminution du degré d'autonomie des salariés et une inadaptation de l'environnement de travail sont également des facteurs favorisant l'apparition de violences internes.

*Les violences internes
sont généralement le fait
de dérives
organisationnelles et
relationnelles.*

La période électorale, un moment stressant



On peut répéter ces cycles de 5 minutes toutes les 4 heures pour un effet optimisé. La pratique régulière au fil des jours maximise les bénéfices de la technique.

Afin de réguler l'apparition du stress ([Cf. fiche psycho'ressources CDG 68](#)), il existe, parmi d'autres, une méthode testée scientifiquement qui permet de réguler le stress tout au long de la journée en agissant directement sur notre cerveau : **c'est la cohérence cardiaque** (Lehrer et collaborateurs, 2020).

La technique de base est simple : inspirer pendant 5 secondes, expirer pendant 5 secondes, et garder ce rythme pendant 5 minutes. Des applications peuvent vous accompagner pendant cette pratique (ex : « *petit bambou* », « *top breath* », etc.)

Les mécanismes physiologiques et les effets de la cohérence cardiaque

Mécanisme	Effet
Variabilité cardiaque	Amélioration de la capacité d'adaptation physiologique
Activation parasympathique	Relaxation, baisse du stress
Synchronisation cardio-respiratoire	Amélioration de la stabilité émotionnelle
Réduction du cortisol	Moins d'anxiété, meilleure immunité

Le **service Conseil en Organisation et Santé au Travail du CDG 68** est à votre écoute pour vous accompagner dans vos démarches.

Cette fiche a été créée par Lionel LEJEUNE,

Stagiaire en Master de Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations