

La fidélisation des inspecteurs de salubrité



GUIDE À L'USAGE
DES RESSOURCES
HUMAINES



LES OBJECTIFS DU GUIDE

Le présent support est l'aboutissement des travaux du groupe de travail « Fidélisation des inspecteurs de salubrité » mis en place par le CIG Petite Couronne auprès des collectivités de Seine-Saint-Denis et à l'initiative de la mission lutte contre l'habitat indigne de la Préfecture de Seine-Saint-Denis.

Partant du constat de fortes vacances de poste et de pénurie de candidats, les participants ont identifié des difficultés à recruter et à fidéliser les agents sur les postes.

À destination des responsables RH de la Petite Couronne, ce guide propose des leviers possibles à activer pour favoriser la fidélisation des inspecteurs de salubrité sur leur poste et au sein de leur collectivité ainsi qu'une auto-évaluation pour aider la collectivité à situer son action et ses perspectives.

Tout en s'intégrant aux bonnes pratiques présentées notamment dans le [Guide du recrutement](#) à destination des collectivités de la petite couronne proposé par le CIG Petite Couronne, ces leviers identifiés sont apparus comme des points clefs spécifiques au métier en tension d'inspecteur de salubrité.

Le métier d'inspecteur de salubrité

L'inspecteur de salubrité participe* à l'élaboration et à l'application de projets de protection contre les risques environnementaux et sanitaires. Il applique les réglementations et conduit des actions de prévention, de mesure et de contrôle en matière de nuisances sonores et olfactives, de lutte contre l'habitat indigne, de qualité sanitaire de bâtiments, d'hygiène, de sécurité alimentaire, de gestion des animaux dans la ville, de qualité de l'eau et de l'air, de pollution des sols, de risques technologiques, sociaux et naturels. Il contribue à la santé et la sécurité des personnes, à la protection de l'environnement et la

promotion du développement durable.

Les missions de l'inspecteur de salubrité intègrent à la fois des compétences techniques, la connaissance des procédures juridiques et administratives, la maîtrise de la réglementation et de fortes qualités humaines pour l'accompagnement social des usagers impactés par un projet de protection.

Opportunité professionnelle offerte aux titulaires de diplôme en santé publique ou environnement, le métier s'apprend avant tout sur le terrain auprès des pairs expérimentés, au contact des partenaires et au gré des situations traitées.

**Référence : Fiche métier CNFPT - Technicien ou technicienne de santé environnementale*

Les enjeux de la fidélisation

Le turn-over identifié sur les postes d'inspecteur de salubrité impacte la gestion des charges de travail et la réalisation des missions, la motivation des équipes et les dynamiques collectives à reconstruire régulièrement, l'organisation managériale pour rendre efficaces les missions et garantir la qualité du service public. Le turn-over c'est aussi une perte de talents pour la collectivité et un impact significatif sur les budgets RH de recrutement et de formation.

Fidéliser vise à satisfaire les aspirations des agents afin qu'ils prolongent leur expérience au sein de la collectivité tout en prenant en compte le contexte de celle-ci.

Les leviers de fidélisation sont nombreux : autonomie, responsabilisation, rémunération, perspective d'évolution, ambiance de travail, conciliation vie privée/vie professionnelle...

En relevant les atouts inhérents au métier d'inspecteur de salubrité, les points de vigilance et les pistes d'amélioration à apporter dans l'exercice de cette fonction, le groupe de travail a identifié des leviers à activer pour favoriser le recrutement et la fidélisation des inspecteurs de salubrité.

Le recrutement

Des constats : Les collectivités font face à une pénurie de candidats et un turn-over récurrent. Les offres d'emploi ne captent pas suffisamment les candidats potentiels et des candidatures se « perdent » du fait de délais de recrutement trop longs.

DES LEVIERS	DES PISTES POUR AGIR...	Levier mis en place	Levier à développer	Levier inadéquat
L'évaluation du besoin <i>Appui</i>	→ Conseil en organisation auprès du responsable de Service Communal Hygiène et Santé (SCHS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Évaluation des besoins en moyens humains	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'offre d'emploi <i>Attractivité du poste</i> <i>Attractivité de la collectivité</i>	→ Indiquer le contexte et valoriser les projets de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Décrire les missions principales du poste et ses contraintes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Éviter des formulations (trop) administratives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Présenter les avantages annexes : télétravail, RIFSEEP, primes, ARTT, action sociale, protection sociale complémentaire, ticket restaurant...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La diffusion des offres <i>Diffusions multiples</i> <i>Cibles spécifiques métier</i>	→ En interne : Intranet, mailing, site Internet, journal municipal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Sites gratuits du secteur public : www.emploi-territorial.fr ; www.place-emploi-public.gouv.fr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Sites payants du secteur territorial www.emploi-collectivites.fr ; www.emploi-public.fr ; emploi.lagazettedescommunes.com	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Sites gratuits du secteur privé : www.pole-emploi.fr ; www.cadremploi.fr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Sites payants du secteur privé : www.linkedin.com ; indeed.com	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Plateformes d'échanges professionnels PNLHI, HYENSA, Idéalco, Osmose...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Établissements de formation en santé publique, environnement → ex. : IUT de Saint-Denis, IUT de Mantes-la-Jolie, IUT de Creil, Université de Versailles – Saint-Quentin en Yvelines, CYIUT – Cergy-Pontoise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

suite en page 4 ►►►

DES LEVIERS	DES PISTES POUR AGIR...	Levier mis en place	Levier à développer	Levier inadéquat
L'identification de profils – Sourcing <i>Diversification</i> <i>Anticipation</i>	→ Repérage parmi les candidatures reçues sur d'autres postes et réorientations des candidats vers les postes d'inspecteur de salubrité : métiers de la prévention, du social, de la qualité hygiène sécurité environnement (QHSE), du bâtiment...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Repérage dans les CVthèques gratuites : emploi-territorial.fr ; pôle emploi, APEC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Développement de l'apprentissage : évaluer les besoins et les moyens d'accompagnement dans les SCHS, démarcher les instituts diplômants et les structures de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Repérage de mobilités internes : identification de potentiels, accompagnement à l'évolution professionnelle, définition d'un parcours de formation technique et réglementaire, intégration dans des parcours qualifiants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Accueil de stagiaires en observation venant d'autres collectivités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Présentation des caractéristiques locales de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entretien d'embauche <i>Attractivité</i> <i>Perspectives</i>	→ Présentation de la volonté politique, des enjeux stratégiques et de l'utilité sociale des missions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Organisation du temps de travail : télétravail, cycle, ARTT...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Démarche d'obtention des habilitations et assermentations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Informer sur les conditions d'éligibilité aux trois voies de concours et orienter vers le concours interne ou 3 ^e voie si le diplôme de l'agent ne correspond aux critères requis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Dispositif personnalisé d'accompagnement et préparation au concours	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Perspectives d'évolution et de mobilité au sein de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le circuit de recrutement <i>Minimiser les délais</i>	→ Réponse rapide aux actes de candidatures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Procédure de recrutement prioritaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Délai d'1 mois entre le 1 ^{er} entretien et la réponse définitive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les conditions du recrutement <i>Valorisation des parcours</i>	→ Prise en compte de la pénibilité dans le RIFSEEP : risques, usure, RPS...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Prime de tutorat des seniors envers les juniors	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Proposition d'un contrat de 3 ans dès la première embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Affectation du poste sur un grade de catégorie A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'exercice des missions

Des constats : Dès sa prise de poste, l'agent doit à la fois prendre en charge ses dossiers, se former sur le terrain, rencontrer les partenaires, absorber une charge de travail dans un contexte fréquent de sous-effectif. Dans ce cadre, les temps d'intégration et d'apprentissage sont primordiaux. Une fois en fonction, l'inspecteur de salubrité, en contact avec des administrés en situation sociale ou commerciale

difficile, est exposé à plusieurs facteurs de risques tels que les agressions, l'insalubrité, les contaminations... Ces facteurs sont source d'usure professionnelle au fil du temps, il est essentiel d'agir de manière préventive et anticipée sur ces différents aspects et d'envisager les évolutions possibles au cours de la carrière.

DES LEVIERS	DES PISTES POUR AGIR...	Levier mis en place	Levier à développer	Levier inadéquat
L'accueil du nouvel agent <i>Accompagnement</i>	→ Programme d'accueil de l'agent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Présentation de la collectivité : livret d'accueil, organigramme, visite de la ville, rencontre avec les interlocuteurs clés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Plan d'actions prioritaires pour la prise de poste : dossiers en cours, objectifs et missions, outil de planification, calendrier prévisionnel, contacts des acteurs ressources...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Parcours de formation dès la prise de poste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La prévention des risques professionnels <i>Evaluation</i> <i>Sécurisation</i> <i>Prise en charge</i>	→ Cotation des risques professionnels dans le DUERP intégrant pénibilité et RPS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Développement du dialogue social sur le métier en CT et CHSCT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Mise à disposition d'équipement de protection individuelle (EPI) adaptée aux missions et aux contextes des interventions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Dialogue régulier entre SCHS, RH et conseil en prévention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Suivi renforcé par la médecine préventive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Mise à disposition d'espaces d'écoute, d'échanges et de prise en charge par des psychologues du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Procédure d'alerte et prise en charge en cas d'agression ou menace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'environnement de travail <i>Appui</i> <i>Protection</i>	→ Maintien de postes de gestion et d'assistance administrative dans les SCHS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Dispositif d'alerte ou d'accompagnement des inspecteurs en visite de terrain pour prendre en charge les obstacles linguistiques, l'agressivité, la gestion des conflits... : Police municipale, outil Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé (DATI)...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DES LEVIERS	DES PISTES POUR AGIR...	Levier mis en place	Levier à développer	Levier inadéquat
Les missions <i>Polyvalence</i> <i>Transversalité</i>	→ Maintien d'interventions variées sur tous les champs de compétence du métier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Échanges d'expériences et de pratiques avec les services : CCAS, assistance sociale, Police municipale, conseil en prévention, sécurité incendie, Affaires juridiques...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Missions conjointes avec les services de sécurité, de prévention et d'aide sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Implication dans des réseaux professionnels nationaux et locaux, liste de diffusion, plateforme d'échanges : RESE : Réseau d'Échanges en Santé Environnement ARS : Agence régionale de Santé-Osmose PNLHI : Pôle National de Lutte contre l'Habitat Indigne PDLHI : Pôle Départemental de Lutte contre l'Habitat Indigne ANIL : Agence Nationale pour l'Information sur le Logement ADIL : Agence Départementale pour l'Information sur le Logement HYENSA, idéalCO...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formation <i>Pour les inspecteurs</i> <i>Pour les managers</i>	→ Plan pluridimensionnel sur les volets techniques, réglementaires et développement personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Appui au développement des compétences en matière de formation des pairs et de pédagogie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'évolution professionnelle <i>Diagnostic</i> <i>Accompagnement</i> <i>Projection</i>	→ Prise en compte de l'usure professionnelle dans le DUERP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Analyse des entretiens professionnels annuels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Évolution des vacances de poste d'inspecteurs à court, moyen termes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Dispositif d'accompagnement des inspecteurs de salubrité vers des postes cibles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Repérage des compétences transférables parmi les agents de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Utilisation du module GPEEC de l'application Données Sociales pour anticiper l'usure professionnelle, repérer les compétences transférables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Valorisation des compétences de formation et de tutorat des responsables de SCHS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La valorisation du métier

Des constats : Le métier d'inspecteur de salubrité est très peu connu et on observe une tendance à la spécialisation sur une thématique d'intervention, un certain « repli » sur les missions du fait du manque d'effectif et de la charge de travail qui peut engendrer une forme d'isolement des inspecteurs de salubrité sur leur poste. L'ouverture à d'autres situations et contextes professionnels ainsi qu'un appui stratégique structuré permettraient de dépasser ces écueils.

DES LEVIERS	DES PISTES POUR AGIR...	Levier mis en place	Levier à développer	Levier inadéquat
La sensibilisation en interne <i>Faire (re)connaître le métier</i>	→ Forum interne des métiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Plaquette d'information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Opération « échanges de poste » à l'échelle de la collectivité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Participation à des actions de prévention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Diffusion de support numérique de promotion de la fonction	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La visibilité du métier en externe <i>Faire (re)connaître le métier</i> <i>Varié les missions</i>	→ Faire participer les inspecteurs à des opérations de promotion de leur fonction : IUT, Forum métier, dispositifs de formation...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Associer les inspecteurs de salubrité à des actions de sensibilisation de la santé auprès des habitants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Opération « échanges de poste » à l'échelle de l'intercommunalité, du territoire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Établir des partenariats avec les instituts de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le portage politique	→ Appui à la création de réseaux de coordination locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Implication dans des réseaux de coordination locale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	→ Implication des directions et élu.e.s auprès des partenaires et acteurs locaux et nationaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Remerciements

Le CIG adresse ses remerciements aux membres du groupe de travail :

- _ Ville de Drancy, **Sami Abo** - Responsable formation - recrutement et **Yasmina Bellara**, Responsable Service Communal Hygiène et Santé (SCHS)
- _ Ville de Montreuil, **Madeleine HANG** - Responsable du pôle technique du SCHS et **Anissa Abdallah** - Inspectrice de salubrité
- _ Ville de Romainville, **Murielle Bianchi**, Responsable Pôle recrutement formation
- _ Ville de Saint-Ouen, **Mickaël Da Costa** - Responsable adjoint service GPEC et **Kenza Si Youssef** Service GPEC
- _ Ville de Sevran, **Saïd Boutoul** - Responsable Hygiène et Salubrité
- _ Ville de Stains, **Sandrine Coutinho** - Responsable service GPEC et **Ferhat Bennaï** - Responsable Service CHESR
- _ EPT Est Ensemble, **Valentine Aubert** - Cheffe de projet habitat privé et Aurélia Petit - Responsable du pôle habitat privé
- _ Et particulièrement à **Amélie Puccinelli**, Sous-préfète chargée de mission sur la lutte contre l'habitat indigne, préfecture de Seine Saint-Denis

Contact

Direction de l'Emploi

Service Emploi-Etudes

Estelle Bouchetard - Chargée d'études et conseil RH

e.bouchetard@cig929394.fr ou 01 56 96 81 52

CIG PETITE COURONNE /// 1 RUE LUCIENNE GÉRAIN 93698 CEDEX
/// TÉL. 01 56 96 80 80 /// WWW.CIG929394.FR

CIG petite couronne

