

Les Rencontres Territoriales de la santé et de la sécurité au travail

27 et 28 novembre 2014 - Limoges

QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Démarche de la Communauté de communes Moselle et Madon

Les Rencontres territoriales de la santé et de la sécurité au travail
27 et 28 novembre 2014 - Limoges

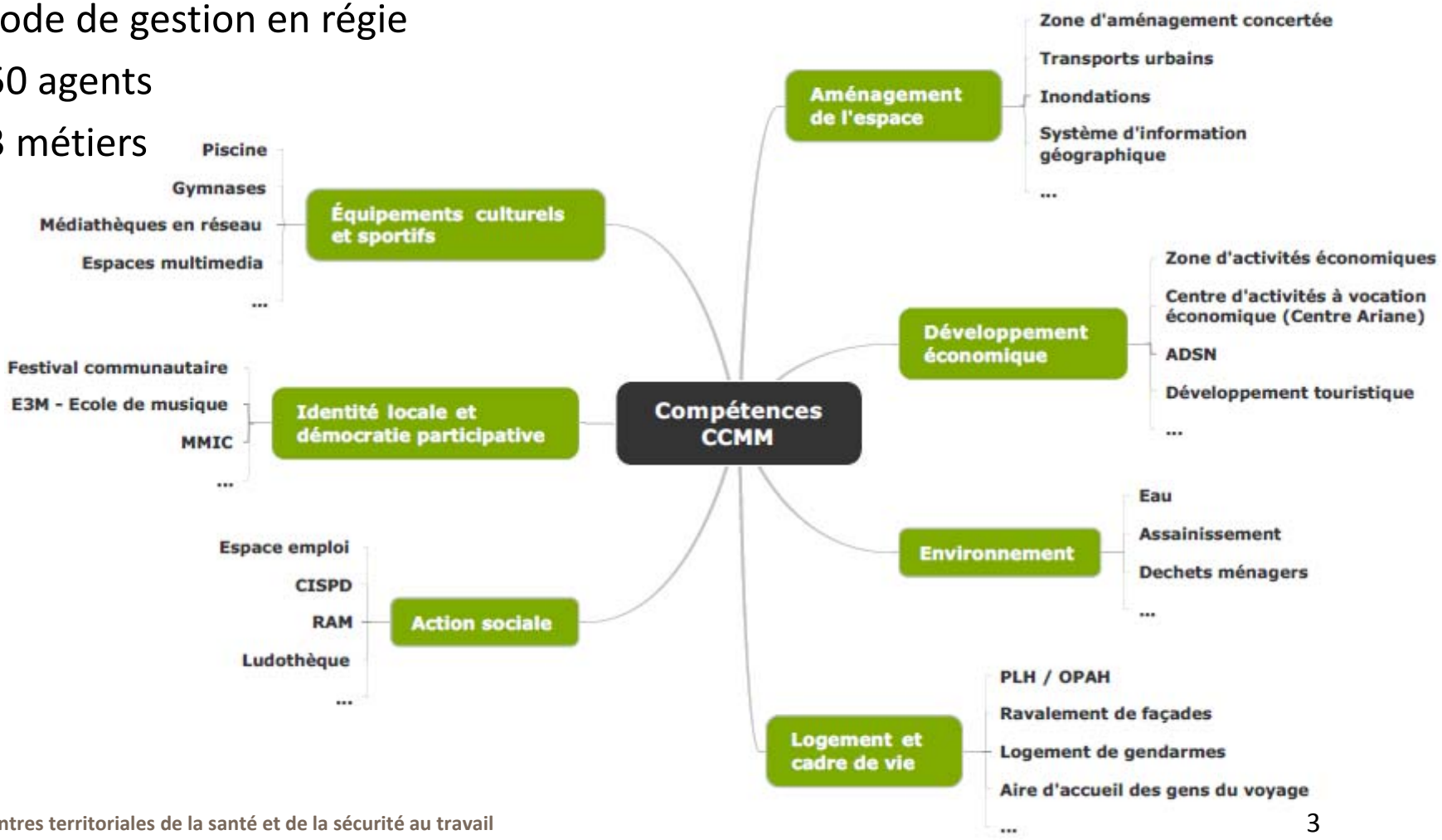


QUAND LES TALENTS GRANDISSENT, LES COLLECTIVITÉS PROGRESSENT

Communauté de communes Moselle et Madon

Une structure en forte évolution depuis 15 ans

- Structure intercommunale intégrée
- Mode de gestion en régie
- 150 agents
- 23 métiers



Communauté de communes Moselle et Madon

Une organisation en développement constant

- Un projet de territoire qui structure les politiques publiques (volet DIDD)
- Accompagnement de la structuration des services en forte croissance
- Souhait d'aller vers une charte managériale…

Quid de la prévention à ce stade (2012)

- Mise en conformité règlementaire depuis 2009 avec l'aide du CDG54 et le soutien financier du FNP : Document Unique et Plan de Prévention
- Mise en place par site de registre d'hygiène et de sécurité
- Plusieurs ACMO à savoir des responsables de services – Temps alloué à cette mission non expressément défini
- Service en charge de la prévention : RH (effectif global: 3 ETP)
- Intuition du besoin d'un préventeur

Démarche participative de charte du bien-être

Générer une dynamique globale et partagée

- Renforcer la ligne managériale
- Poser les principes du vivre ensemble professionnel
- Permettre une vision partagée des finalités de l'organisation

Mettre en cohérence les démarches internes

- Intégrer la démarche interne de développement durable et la prolonger
- Poursuivre le travail sur le DU avec la Mission « santé au travail »

Mobiliser toutes les forces vives

- Impulsion donnée par la direction générale
- Participation de tous les managers
- Implication des représentants du personnel et des référents DIDD
- Tous les agents selon les phases de la démarche

Démarche participative de charte du bien-être

Piloter la démarche

- Commande et validation d'étapes : direction générale + RH
- Cabinet extérieur spécialisé en RH pour neutralité de la démarche
- Validation des « résultats » avec chargée de mission « santé au travail »
- CDG54 membre du COPIL mission « santé au travail »

Structurer des étapes de construction

- Juin 2012 : Questionnaire de climat social
- Septembre 2012 : Travail en atelier - 3 réunions thématiques (valeurs, dysfonctionnements, bonnes pratiques) pour 3 groupes et une plénière
- Novembre 2012 : Rédaction de la charte et de la feuille de route, intégration des préconisations de la mission « santé au travail »
- Février 2013 : Présentation de la charte et de la feuille de route aux agents
- Mai et septembre 2013 : Séminaires « Manager selon la charte »
- Novembre 2014 : Bilan d'étape – 1ere évaluation

Démarche participative de charte du bien-être



Charte du bien-être au travail et de l'efficacité du service public

- 5 valeurs humaines définies par les agents
- 5 valeurs professionnelles définies par les agents

Feuille de route des actions « charte »

- 4 axes stratégiques – Management, Organisation, Communication, RH – déclinés en thématiques puis en actions
- « Santé, sécurité, vie au travail » est la première thématique de l'axe RH
- Des actions de prévention proposées **par les agents** intègrent aussi les autres axes

Mise en œuvre de la charte

Santé, sécurité, vie au travail – Axe « Ressources Humaines »

- Structuration et animation d'un réseau « prévention »
- Structuration de la mise à jour du DU (Ex : outil registre santé et sécurité) et extension du DU aux RPS
- Formalisation du rôle de préventeur
- Actions de formation intégrant le plan de prévention et le plan de formation (Sécurité, SST, PRAP…)
- …

Actions de prévention dans les autres axes

- **Management** : formation des managers (Prévention des RPS), démarche de conduite du changement (extension du périmètre)
- **Organisation** : renforcer le management de proximité (contrôle du travail et accompagnement), développer le rôle des fonctions ressources (démarche « cœur de métier »)
- **Communication** : développer la communication interne (MM'ta lettre), temps de cohésion internes, …

Mise en œuvre de la charte

Bilan d'étape – Séminaire des managers du 04 novembre 2014

- Point d'étape après 18 mois de mise en œuvre de la charte
- Dynamique de la démarche, portée par les valeurs
- Feuille de route évaluée sur l'ensemble des axes stratégiques
- Intégration des facteurs de changement et définition d'une feuille de route actualisée

Evaluation de la démarche et des actions

- Constat de changement de culture et de comportement amorcé
- Nombreuses actions réalisées, transversales ou spécifiques aux services
- Répartition de l'action / de l'impact parfois inégale selon les services
- Point de vigilance sur la communication de la démarche en elle-même

Quid de la prévention à ce stade - 2014

Apport de la démarche charte

- Passage d'une mise en conformité règlementaire à une démarche pro-active
- Implication des agents pour implanter une culture SSVT à la CCMM

Pilotage et démarche RH

- Un préventeur à mi-temps qui dépend directement du DGA Ressources
- Réseau des ACP qui propose et conduit la politique SSVT validée par un COPIL
- Evolution du service RH : effectif global 4 ETP
- La santé et la sécurité au travail : orientation stratégique du plan de formation
- Un formateur PRAP et un formateur SST en interne
- DU et plan de prévention complété (RPS)

Nouveaux outils développés

- Fiche sécurité
- Mode d'emploi des registres de santé et de sécurité
- Procédure RPS
- Démarche PRAP…

Et après la charte ?

Une démarche prévention portée par le « management par les valeurs »

- Apports fondamentaux en outils
- Un pas vers une culture SSVT partagée et portée par tous
- Apport en méthodologie par le cabinet RH
- Appui constant et un éclairage du CDG54 sur les démarches (DU, RPS)
- Construction des actions de formation SSVT (y compris mutualisées avec les territoires voisins) avec le CNFPT

Perspectives et marges de progression – Outils et démarches RH

- CHSCT local dès 2015
- Cartographie des métiers
- Evaluation des facteurs de pénibilité
- …