



BIEN VIVRE

AU TRAVAIL



Anne-Catherine ENGELHARD, directeur des ressources humaines
Mauricette RADDE, chef de service dialogue social, santé-sécurité

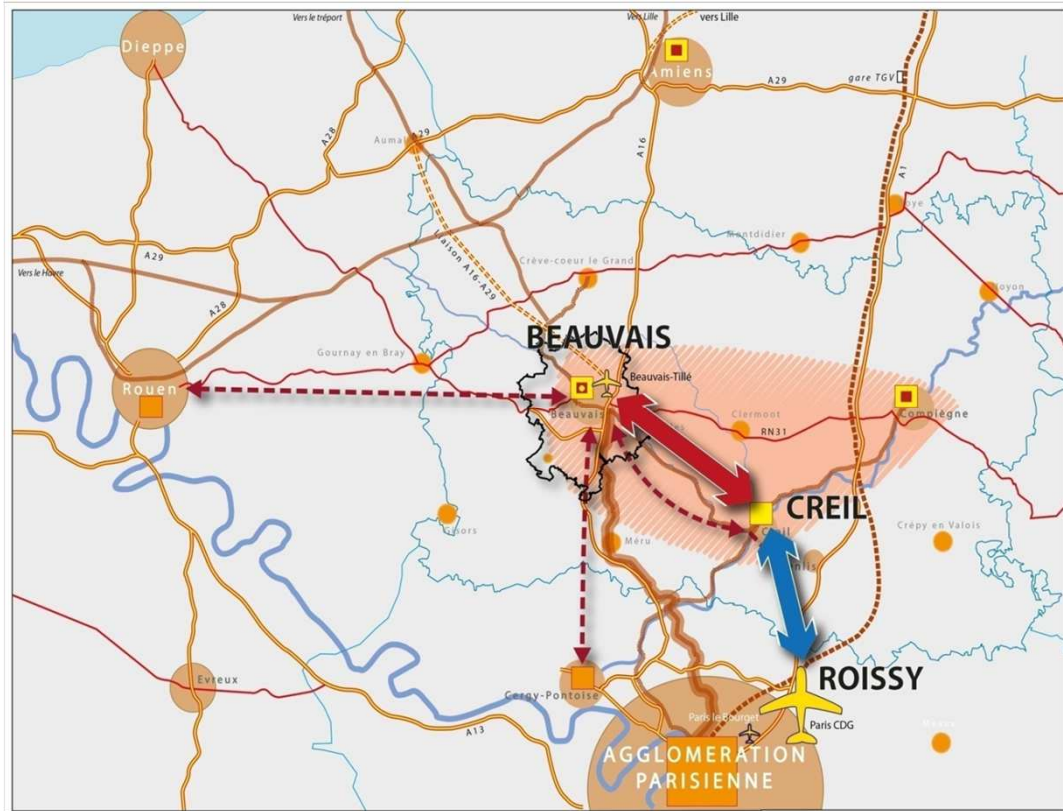
BIEN VIVRE AU TRAVAIL



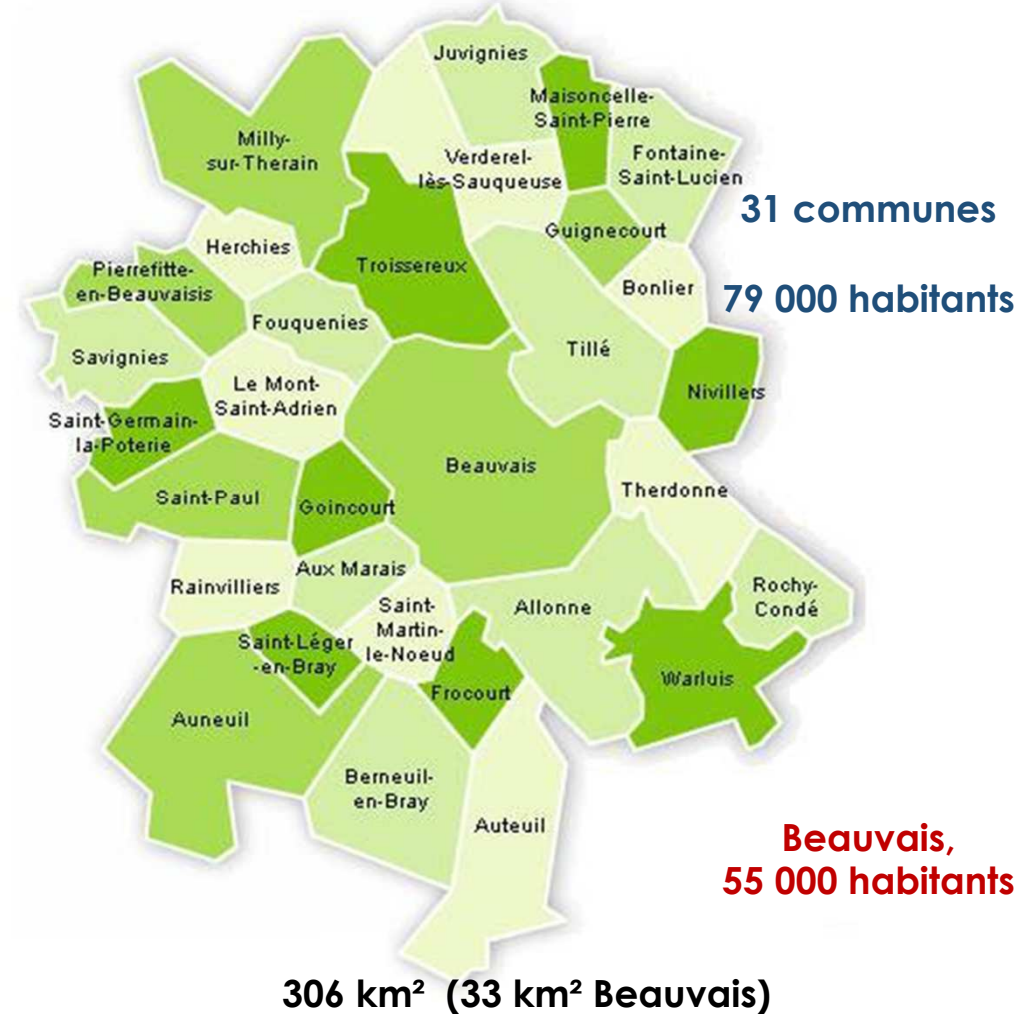
- Présentation de nos collectivités
- Les grands principes de notre démarche
- Détail des actions
- Et au-delà de la recherche action



Beauvais, capitale du Beauvaisis



Ville préfecture du département de l'Oise
Proximité de Paris : 70 km (A16) et 1h10 (train)



Une DRH mutualisée au profit de 4 entités



Ville de Beauvais
1 037,85 ETP



**Communauté
d'Agglomération du
Beauvaisis**
337 ETP



**Centre communal
d'action sociale**
56,7 ETP



**Office du Tourisme du
Beauvaisis**
11,5 ETP

1 Direction des Ressources Humaines - 5 services - 22,8 ETP

« Bien vivre au travail », un projet politique fort

Les origines
de la
démarche,

Les outils mis
en œuvre,

Une démarche co-
construite avec
les partenaires
sociaux.

Une démarche empirique au plus près de nos besoins

- **La consolidation de dispositifs déjà en place** ➔ la mobilité interne
- **Des actions innovantes** ➔ débriefing de la police municipale
- **Des actions individuelles** ➔ suivi pluridisciplinaire
- **Des actions collectives** ➔ sensibilisation des encadrants aux RPS
- **Des actions de formation** ➔ formation des agents en contact du public
- **De l'animation de groupes de travail** ➔ groupe de travail pour les agents isolés

7 fiches actions initiales

Gruppe pilote

- Pluridisciplinaire
- Travailleurs isolés

Enquête

- Questionnaire anonyme
- Tous les agents de tous les services

Lieux d'écoute et d'échanges

- Analyse de pratiques
- Police municipale

Prévenir la souffrance au travail

- Suivi individualisé
- Tous les agents de tous les services

Favoriser la mobilité interne

- Accompagnement individualisé et confidentiel
- Tous les agents de tous les services

Sensibilisation des encadrants

- Un besoin d'appropriation des RPS et de l'intérêt de leur prévention
- Une centaine d'encadrants (A, B et C)

Formation

- Un parcours spécifique aux encadrants
- Un parcours spécifique aux agents chargés de l'accueil du public



Focus sur chaque fiche action et son évolution sur la période 2013-2015

Fiche action n°1 : Groupe pilote

11 agents de catégorie C travailleurs isolés dans les quartiers

**4 séances de travail
de 2 heures**
animées par le Cabinet
Epitome

**Autour de 7 thématiques
représentatives du climat
social**

**Expression des
ressentis et des
constats par
rapport au bien-
être au travail**

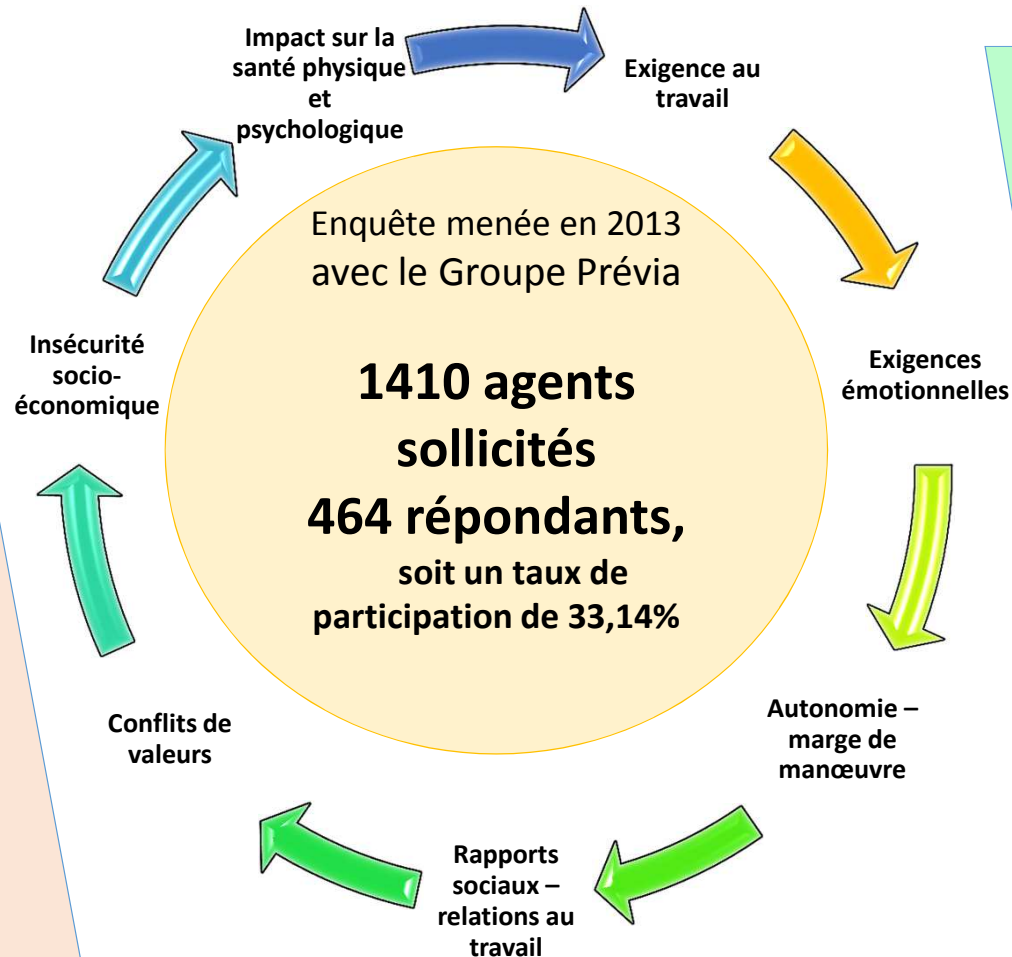
**Développement de mesures
complémentaires de sécurité des
personnes : système d'alerte pour
travailleur isolé**

**Groupe d'échange de pratiques entre
managers dans l'objectif d'élaborer
une charte du management**

Fiche action n°2 : Enquête « bien-être au travail, votre avis nous intéresse »

Principaux facteurs de risque identifiés :

- La reconnaissance
- La coopération, le soutien des supérieurs
- La qualité empêchée
- La pression temporelle



Principaux facteurs de protection identifiés :

- Les relations au public
- La sécurité de l'emploi
- La coopération, le soutien des collègues

Fiche action n°3 : Analyse de pratique et debriefings à la Police municipale

Analyse de pratique dans le cadre des jeudis de cohésion

Principaux bénéficiaires : les gardiens de police et leurs encadrants,
Intervenant : LFSM

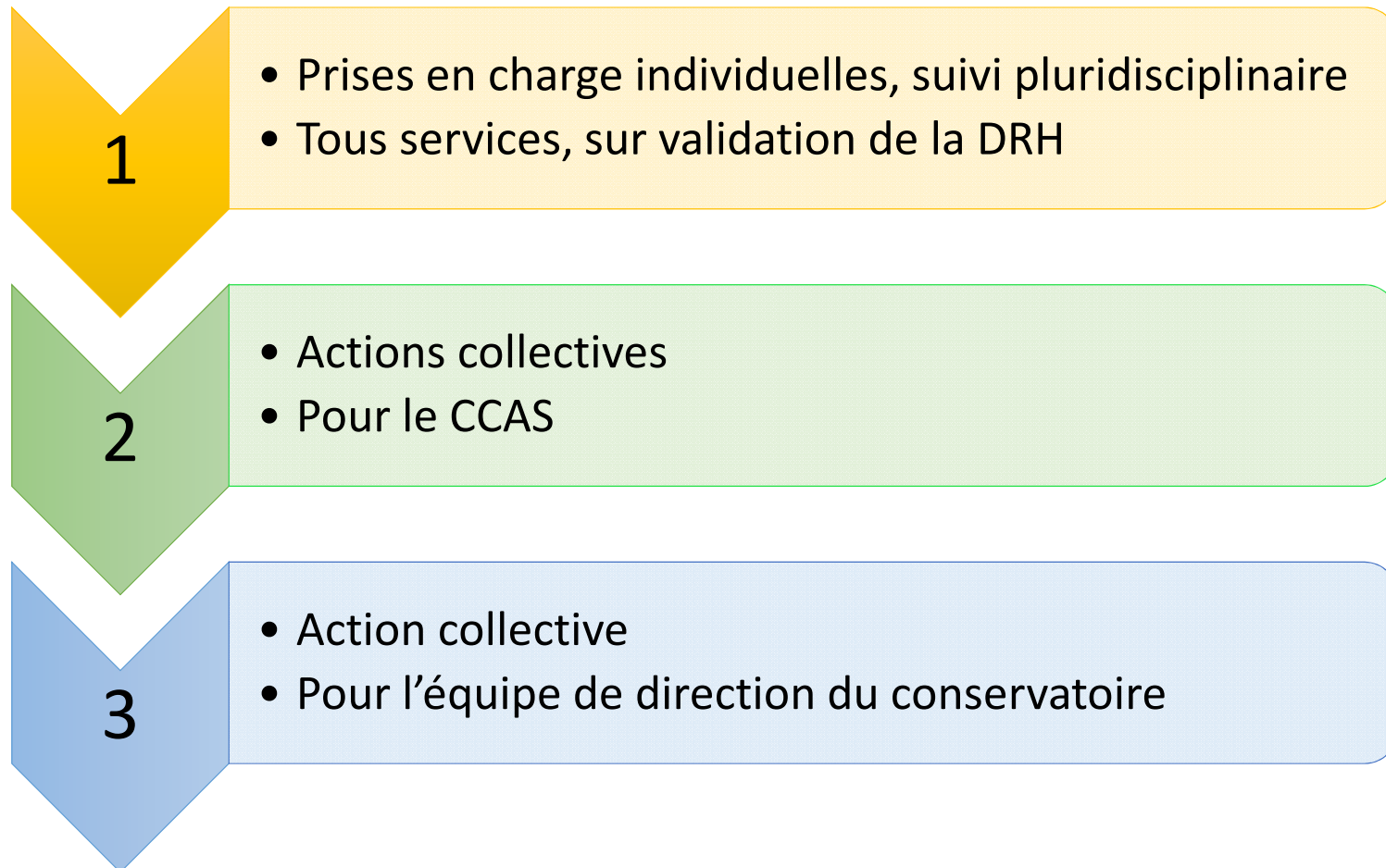
Suivis individuels

Bénéficiaires : tous les agents de la direction,
Intervenant : LFSM

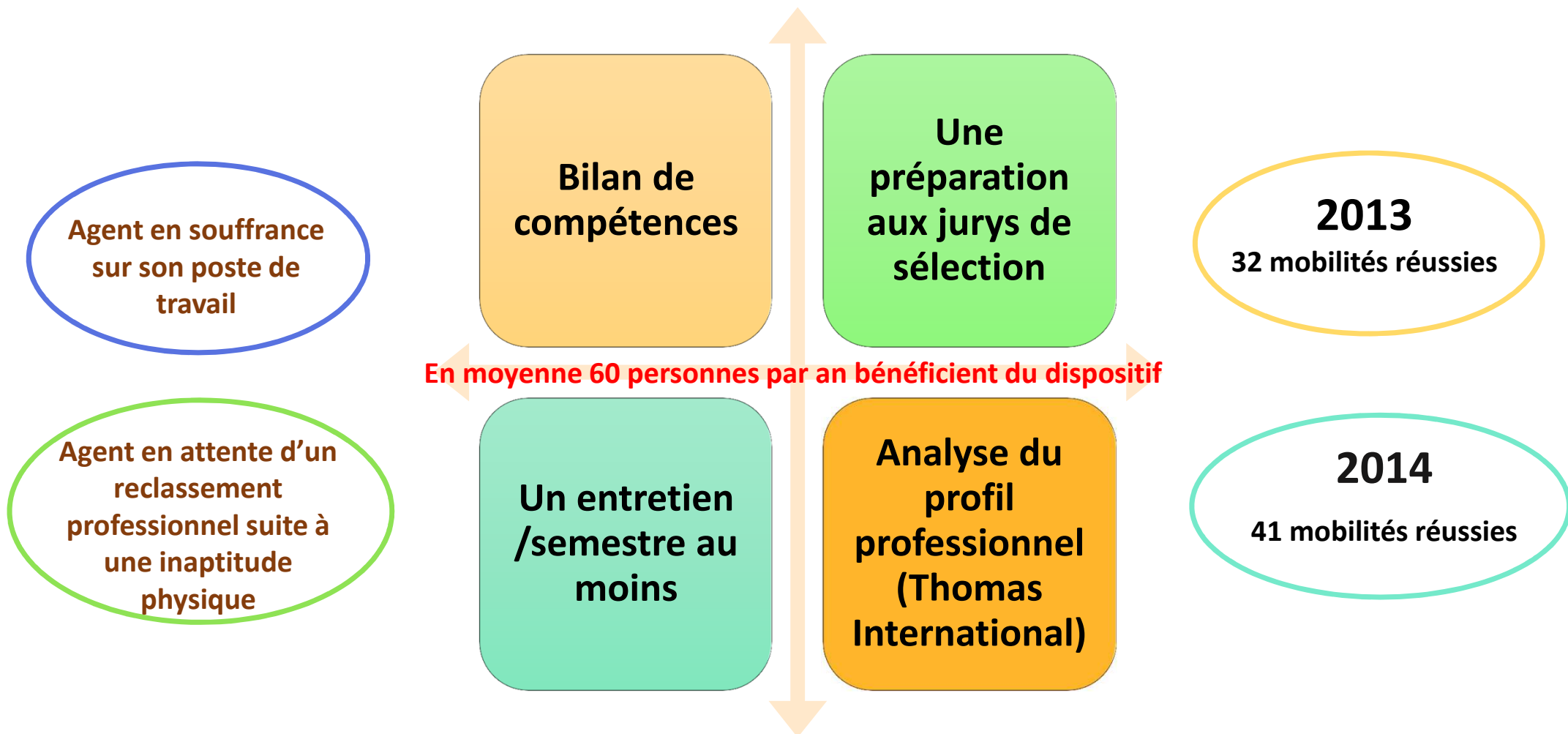
Débriefings psychologiques

Bénéficiaires: tous les agents de la direction
Prise en charge dans le cadre d'une cellule de crise,
Intervenant : LFSM

Fiche action n°4 : prévention de la souffrance au travail

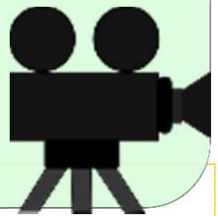


Fiche action n°5 : favoriser la mobilité interne



Fiche action n°6 : sensibilisation des encadrants sur les RPS - 2013

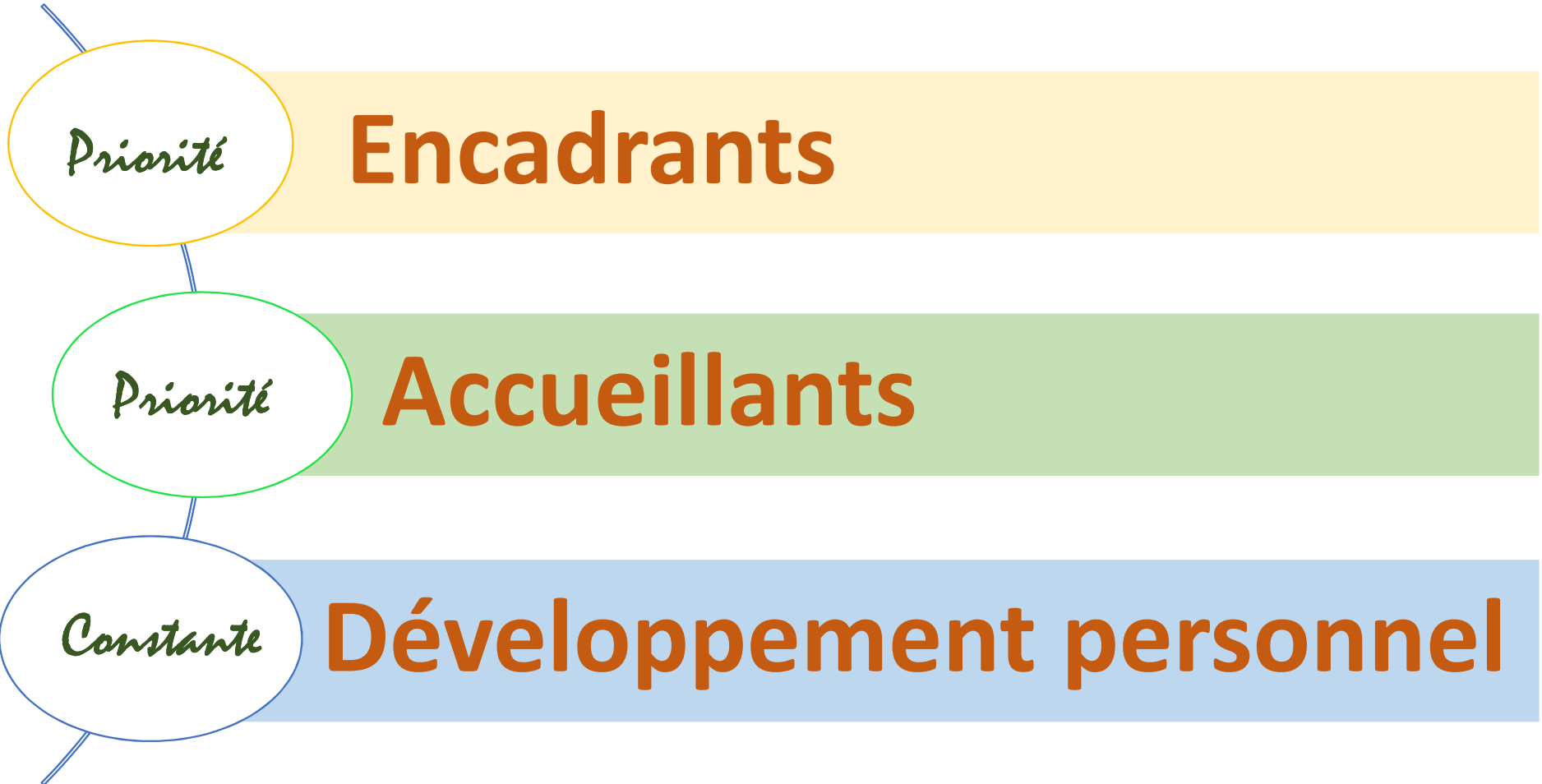
2 séminaires à destination de 141 agents en situation d'encadrement, action mise en place avec le CNFPT, intervenant Théâtre à la carte



1 conférence « soigner le travail pour soigner les hommes », intervenants Philippe CATTÀ – Cabinet PRAGMA et Catherine MIEG – MIEG consultants

Fiche action n°7 : formation dans le sens de la prévention des RPS

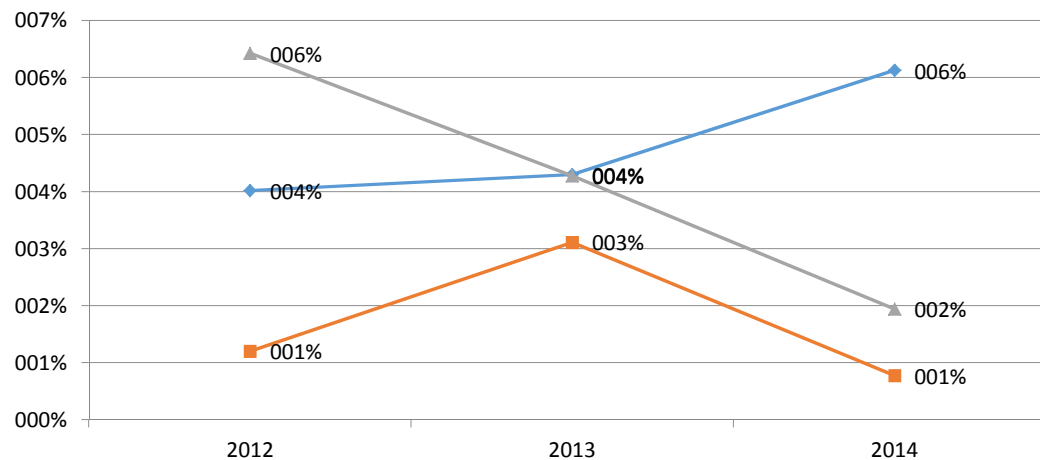
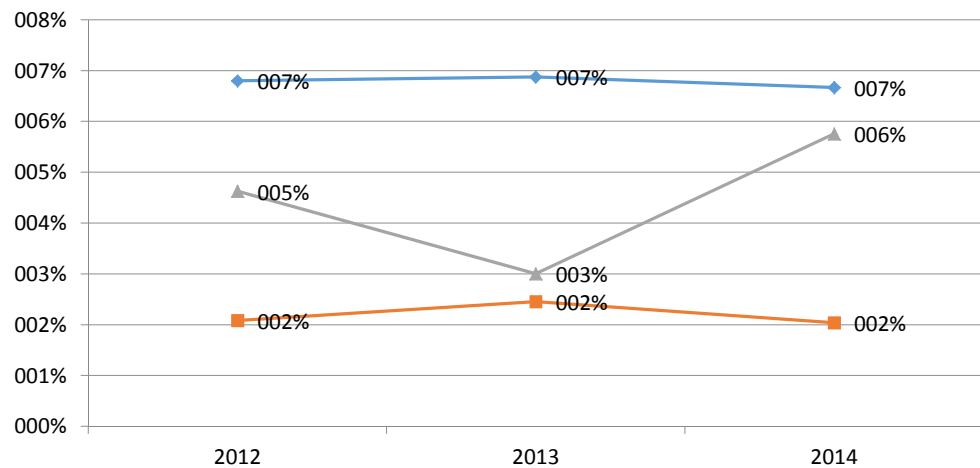
Prévenir les RPS



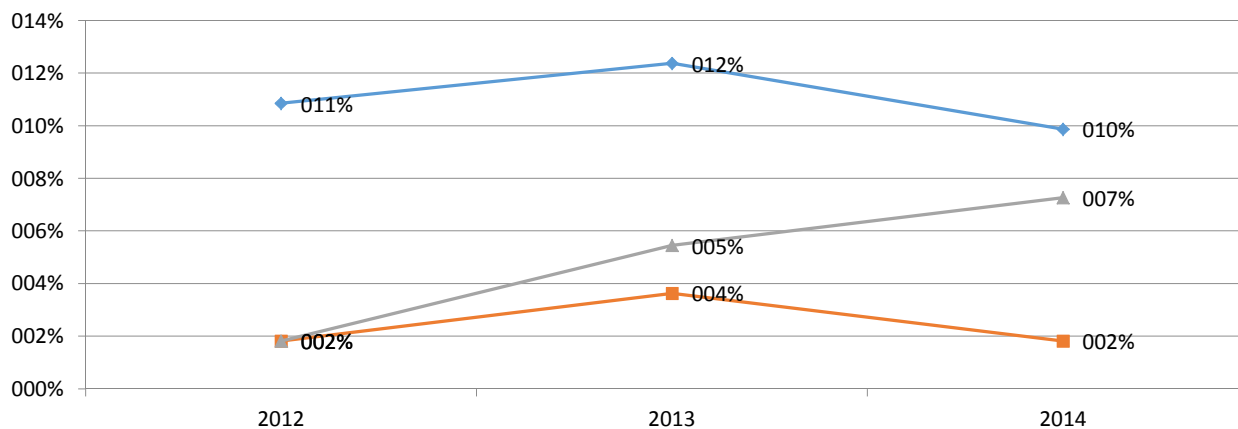
Evolution des indicateurs de 2012 à 2014

Ville

CAB



CCAS



—◆— Absentéisme (% de l'effectif)

—■— Visites à la demande de l'agent (% de l'effectif)

—▲— turn over

Direction des Ressources Humaines



*Et au-delà de la démarche
soutenue par le FND*

Actuellement

Groupes de travail associant le personnel et les organisations syndicales

Actions de cohésion

Volet communication

- ✓ Intranet unique
- ✓ Salamandre
- ✓ Flyer CHSCT

Règlement intérieur

Santé sécurité au travail

- ✓ Exercices d'évacuation incendie
- ✓ Méthodologie de révision du DU

- ✓ Défi inter-entreprises et inter-services
- ✓ Les balades de la Salamandre

Nos perspectives

2016 :
Lancement
d'une nouvelle
enquête pour
mesurer
l'impact des
actions mises
en place

**Intranet
unique
animé par
la DRH**

2016-2018 :
nouveau contrat de
partenariat avec le
CNFPT

- Le dialogue social
- Accompagner les prises de poste, quel que soit le contexte
- Accompagner les agents dans les changements mis en place par la collectivité et conforter leur rôle de représentant de leur collectivité

APPACT
Équipe
transversale
dédiée au pilotage
d'activité et à
l'accompagnement
des services

Merci pour votre attention

