
LA QVT, UNE DEMARCHE DE PERFORMANCE COLLECTIVE

PHASE 1 – initier le projet de démarche

Présentation aux Organisations Syndicales

Propositions - version de travail n° 3 du 15/02/2022



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU CENTRE LITTORAL

l'agglô

Le présent document présente les éléments préalables à la construction du plan d'action visant à améliorer la qualité de vie au travail, au sein de la CACL. Il s'inscrit dans la suite de l'organisation interne déployée depuis novembre 2019.

A ce stade, la présente note, est une **version de travail**, initiée en octobre 2021 et mise à jour le 15/02/2022. Différentes étapes de présentation de cette version de travail a fait l'objet d'échanges et d'actualisation :

| | |
|---|------------------|
| À la DRH | 11/10/2021 |
| Aux DGS et DGA | 15 et 22/10/2021 |
| À l'Autorité Territoriale | 28/10/2021 |
| À l'ensemble des représentants du personnel | *07/02/2022 |
| Présentation succincte, verbale aux membres du CODIR ELARGI | 08/02/2022 |
| Présentation succincte aux représentants du personnel | 10/02/2022 |
| Réunion de préparation du CHSCT du 17/02/2022 | 14/02/2022 |

Ces temps de présentation et d'échanges ont pour vocation :

- **D'informer les parties prenantes de la dynamique QVT**
- **Faire découvrir le projet et ces étapes de démarrage**
- **D'identifier les remarques et observations amendant le support**
- **De consigner les points qui seront à prendre en compte pour la version rafraichie du présent document.**

En effet, la version enrichie, finale de ce document sera présentée en CHSCT, le 17/02/2022.

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

De quoi parle t-on ?



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU CENTRE LITTORAL

l'agglø

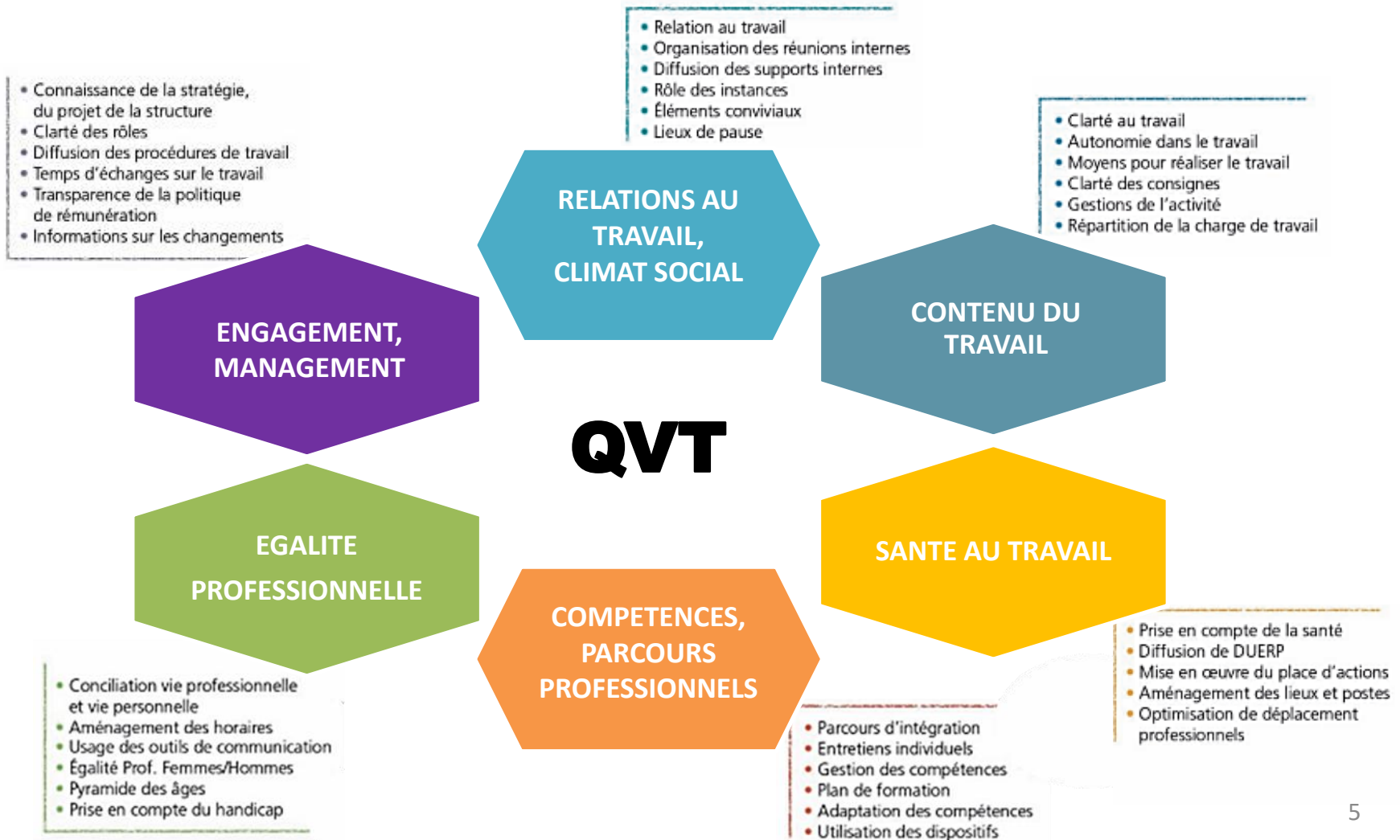
DEFINIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public.

Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un **processus social concerté**, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation,....) à des fins de développement des personnes et des services.

DEFINIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La QVT, une dénomination simple qui regroupe les sujets de la vie au travail



DEFINIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- **Enjeux de performance** : qualité de service rendu au public, capacités d'innovation, capacités d'intégration des moyens numériques, équilibre coût et qualité des prestations offertes au public,...
- **Enjeux du travail** : besoin d'une plus grande autonomie et de sens au travail, souhait d'un management plus participatif et d'un collectif de travail de qualité, nécessité d'un soutien de l'encadrement, enjeux de mobilité professionnelle, évolution des métiers, élargissement des marges de manœuvre pour l'encadrement intermédiaire et pour les échelons déconcentrés, enjeux d'amélioration du dialogue social et professionnel,...
- **Enjeux sociétaux** : diversité des populations d'agents et de leurs attentes (sexe, âge, groupes professionnels et sociologiques), équilibre des temps vie professionnelle/vie privée, nouvelles attentes de service des usagers, nouveaux types de relations aux usagers,...

DEFINIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Ce n'est pas...

- **Une démarche à envisager comme « isolée » des projets stratégiques en cours ou à venir** : réorganisation, évolution des compétences, des missions d'un service...
- **Un nouveau sujet autonome à traiter** pour remplacer le sujet des RPS, ni une nouvelle thématique se surajoutant à celles déjà en cours de mise en œuvre.

La démarche QVT a pour ambition de **regrouper** stratégie et actions pour **traiter simultanément les enjeux du travail sociétaux et de performance**.

Il s'agit bien ...

→ prendre en compte les besoins des agents en matière d'amélioration dans l'organisation du travail, de reconnaissance au travail, d'évolution professionnelle, la conciliation des temps de vie – privée/professionnelle ...

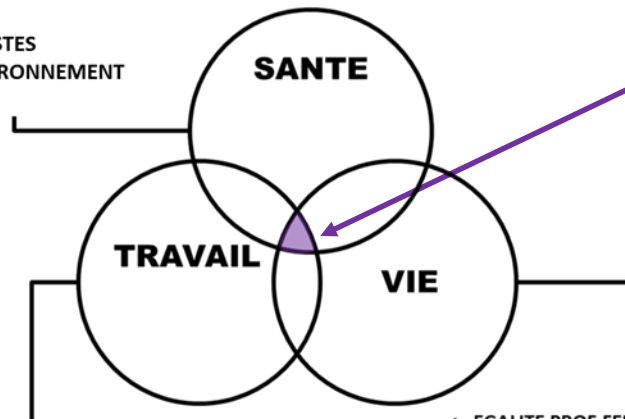
→ Tout en adaptant les pratiques de management, de conduite du changement, pour ainsi impacter positivement le niveau de qualité de l'offre de service public sur le bassin du littoral, auprès de ses usagers.

Les démarches QVT visent à améliorer durablement le travail
→ progressivement capitaliser les solutions satisfaisantes, dans les pratiques professionnelles

LA DEMARCHE QVT : UN GAGE DE PERFORMANCE

amélioration des conditions de travail | qualité de service rendu aux usagers

- MISE EN ŒUVRE DE LA SECURITE ET DE LA PREVENTION DES RP ET DU BIEN-ÊTRE
- LA PROTECTION
- AMENAGEMENT DES POSTES
- CADRE DE TRAVAIL, ENVIRONNEMENT
- ...



- DEFINITION DES RÔLES ET CONTENUS DU TRAVAIL
- LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET GESTION DES COMPETENCES
- ...

- EGALITE PROF FEMMES/HOMMES
- CONCILIATION DES TEMPS
- CONVIVIALITE
- RELATIONS
- COMMUNICATION INTERNE
- CADRE DE TRAVAIL, ENVIRONNEMENT
- ...

PILOTAGE DE LA DEMARCHE QVT :

- Management et stratégie
- Management de la performance
- Conduite du changement
- Dialogue social
- Gestion RH et moyens
- ...

CADRE LEGAL ET EVOLUTION

L'employeur acteur incontournable de toute démarche de progrès :

- **Les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs employés-es /agents-es** conformément au Code du travail et aux textes régissant la fonction publique (particulièrement les articles L. 4121-1 et R. 4422-1 du Code du travail ou le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié).
- À ce titre, il leur appartient de **mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi qu'une organisation du travail et des moyens adaptés** aux conditions de travail.
- Tout **employé-e/agent-e doit veiller à préserver sa propre santé/sécurité mais également celles des personnes avec qui il/elle pourrait être en contact** à l'occasion de son activité professionnelle (article L.4122-1 du **Code du travail**).
- **L'évaluation des risques professionnels** permet à l'employeur **d'élaborer le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, Cette évaluation doit vous permettre d'identifier les **actions de prévention** ainsi que les **méthodes de travail et de production** que vous pouvez adopter afin d'assurer un niveau de protection optimal de la santé et de la sécurité de vos salariés.

CADRE LEGAL ET EVOLUTION

En France, il faudra attendre les années 2000 pour que la QVT entre dans l'actualité. Jusque-là, la France préférera parler **d'amélioration des conditions de travail, de prévention de la santé au travail** en se plaçant ainsi sur le champ des **risques professionnels et de la prévention**

- **Accord national interprofessionnel sur le « stress au travail »** - 02/07/2008
- **Accord National « Santé et sécurité au travail dans la fonction publique »** - 20/11/09
- **l'Accord National interprofessionnel de juin 2013** (secteur privé) qui donne de la QVT la définition suivante :
« *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* »
- **Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique – 23/10/13**
- **Projet d'accord QVT dans la fonction publique – en 2015**
- **Un nouvel Accord National Interprofessionnel Santé au travail -> la Qualité de Vie et des Conditions de Travail – QVCT – 09/12/20**
- **La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** : vient renforcer la prévention en santé au travail -> Promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail - le contenu et les conditions de consignation du DUERP sont renforcés - prévenir la désinsertion professionnelle
- - https://www.weka.fr/base-juridique-weka/texte_JO_SSAX2103845L.html ...

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Pourquoi aujourd'hui ?

CONTEXTE FAVORABLE

Évolution au sein de la CACL → volontaire et active !

La QVT est inscrite au cœur des projets, comme un enjeu majeur depuis 2018. Plusieurs actions matérialisent le démarrage d'actions pouvant être intégrée à une DEMARCHE QVT au sein de l'Agglo :

- **Mise à jour et augmentation du volume de formations des acteurs internes**, en matière de prévention et de connaissances des thèmes de santé au travail – des pratiques managériales, autres sensibilisations...
- **Amélioration des outils technologiques** : équipements collaboratifs et logiciels professionnels – dématérialisation
- **Mieux appréhender le dialogue social** : constances des réunions préparatoires, apaisement des relations en CT/CHSCT...
- **La création des valeurs internes** : RESPECT - BIEN-ÊTRE – RECONNAISSANCE - INTERET GENERAL – EQUITE – des principes et pistes d'actions pour tous (managers/collaborateurs)
- **Le projet RECONNAISSANCE** : 18 actions visant reconnaître la contribution des agents
- **La mise à jour plus régulière du DUERP** (préparation de la 3^{ème} édition annuelle) et amélioration de la conduite du plan d'action
- **Renforcer l'effectif d'agents à la direction RH** : mise en place d'un Chargé de mission pour l'amélioration des conditions de travail et de la QVT
- **Relance du Réseau des AP** : 9 agents nommés assistants de prévention (Siège et Larivot)
- **Mise en conformité gestion des risques incendie et électrique** – en cours – responsabilités et organisation des évacuations...

CONTEXTE FAVORABLE

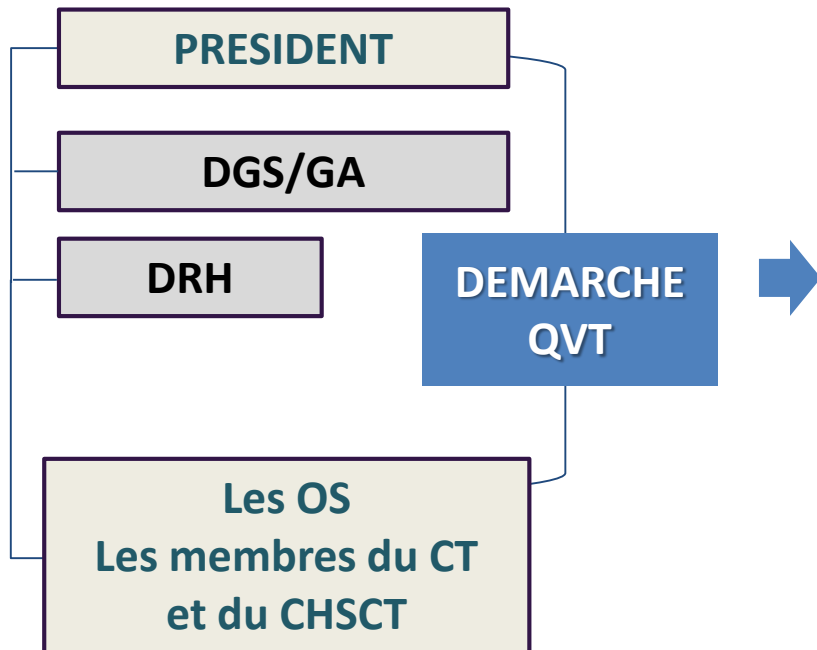
- **Lancement d'un diagnostic RPS** : l'objectif étant par le biais d'un cabinet conseil, de nous aider à identifier les facteurs de risques et d'agir en conséquence.
- **Mise en conformité de la traçabilité des informations de prévention** : affichage obligatoire et lancement des registres SST/INCENDIE/DANGERS ; plus de communication en interne, écoute des agents en termes RH/QVT/Santé.
- **Initier et stabiliser les actions RH/lancer des projets de développement RH** : les visites médicales et suivis médicaux, entretiens professionnels, plan de formation, GPEC, RIFSEEP, Lignes Directrices de Gestion RH,...)
- **Amélioration du traitement des données RH** : Sedit RH et Kélio - pour un meilleur suivi collectif de la carrière et de la santé des agents, analyse des informations RH...
- **Augmentation du temps de travail en télétravail** : suite à l'expérimentation 2019 et la gestion de la pandémie COVID-19, augmentation du nombres de jours/agents en télétravail
- **Améliorer les espaces de travail : projets architecturaux - aménagements des bureaux** : travaux – investissement – flexibilité des espaces de travail (en cours) ...

... et désormais, la démarche QVT

INITIER LE PROJET

Un processus – vers un projet

CACL - DEMARCHE QVT, UNE GOUVERNANCE QUI S'ENGAGE



L'Autorité Territoriale, DGS/GA s'engage dans ce type de démarche, la présence de la gouvernance étant un facteur clé de réussite :

- Déterminer un processus de progrès

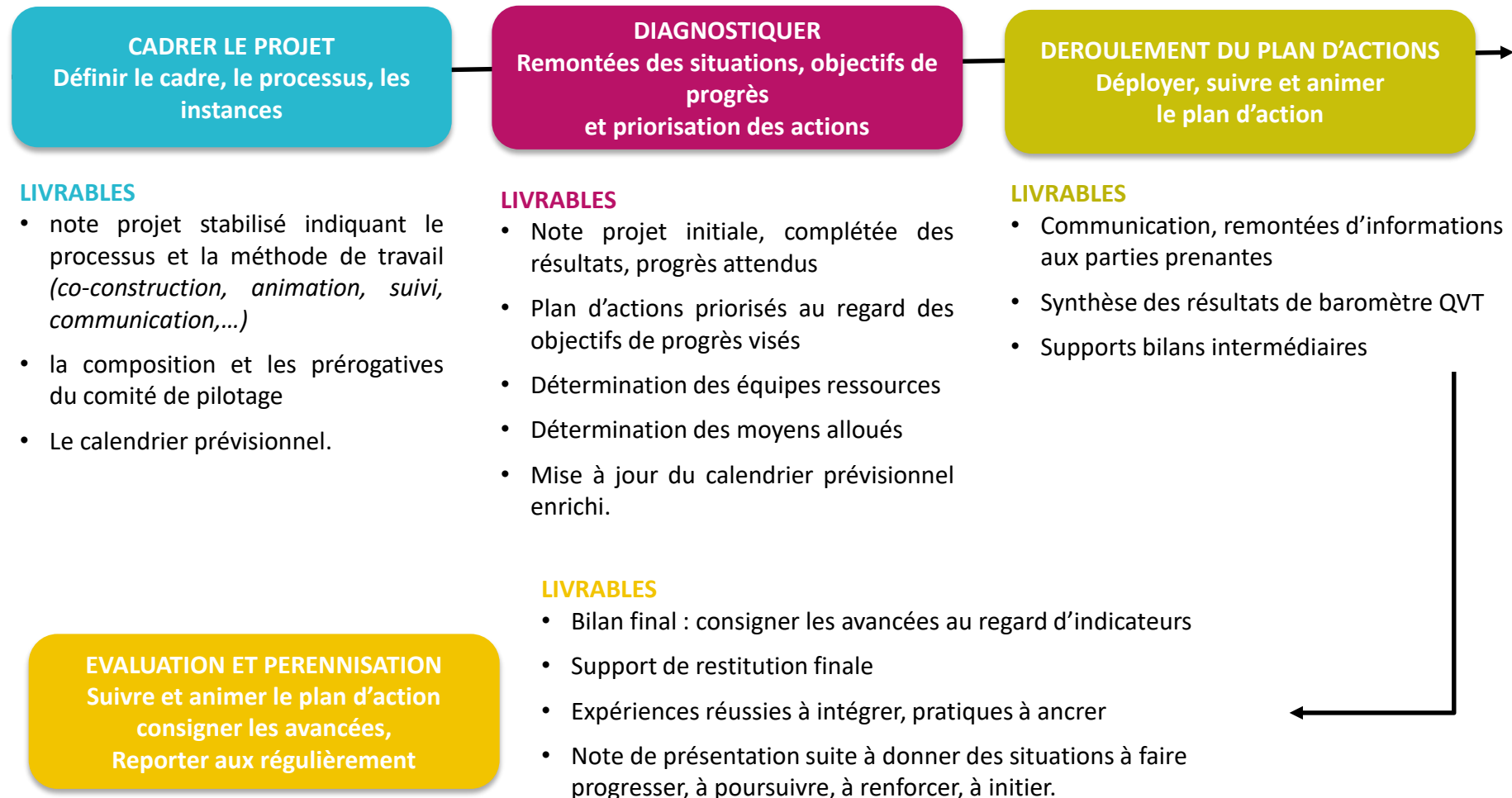
Avec une proposition de méthode :

- Créer un comité de pilotage -> membres du CHSCT
- Fixer des orientations pour 1 à 3 ans
- Identifier les thématiques/problématiques prioritaires
- Convenir d'un plan d'action co construit et les moyens de déploiement
- Partager les avancées et bénéfices.

Ces points feront l'objet d'arbitrage à l'occasion de réunions des membres du comité de pilotage

VISION GLOBALE D'UNE DEMARCHE QVT

Une démarche collective pour améliorer conjointement les conditions de travail et la qualité du service public :



PREPARER LE PROJET : ETAPES PROPOSEES

