

# RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL À LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND

*Nicole LOTTIER, Chargé de mission en  
Ressources Humaines, Chef de projet pour l'Étude  
Pénibilité au travail*



- *Le Contexte de l'étude*
- *Ses objectifs*
- *Ses enjeux*
- *La démarche projet*
- *La formation/action*
- *Les résultats attendus*
- *Les propositions du groupe de travail pour améliorer la pénibilité*
- *Les perspectives d'avenir*



- *La prolongation de la durée d'activité liée à la réforme des retraites.*
- *De plus en plus d'agents en restrictions médicales dans la collectivité.*
- *Une demande des partenaires sociaux en CHS*
- *La continuité d'une politique municipale entreprise depuis une dizaine d'années dans le domaine de la prévention des risques.*



- *Répondre à la priorité fixée par la Ville d'améliorer le bien-être au travail.*
- *Démarche s'inscrivant dans la mise en place d'une politique globale de gestion des ressources humaines.*
- *Repérer les situations de pénibilité pour les éliminer ou les réduire de manière permanente*
- *Une démarche partagée avec le personnel de la collectivité.*



- *Préserver la santé des agents*
- *Leur permettre de réaliser une carrière professionnelle satisfaisante, jusqu'à l'âge de la retraite, sans qu'ils soient « usés par le travail » et tout en conservant leur motivation et leur efficacité professionnelle.*
- *Optimiser les ressources humaines de la collectivité*
- *Jouir d'un climat social serein*
- *Réduire les coûts et dysfonctionnements induits par l'absentéisme*



- *Les acteurs de la démarche*
  - *Un groupe de travail paritaire ou comité de pilotage (25 pers)*
  - *Un chef de projet*
  - *Un groupe opérationnel chargé de faire les études de terrain*
  - *La Municipalité et l'ensemble du personnel.*
  
- *La méthode choisie*
  - *Un accompagnement extérieur pour former le groupe opérationnel au repérage de la pénibilité.*
  - *Une expérimentation de la méthode sur 3 métiers test avant extension progressive à d'autres.*



## LES PARTENAIRES DE L'ÉTUDE



Direction des ressources humaines

- *Le Fonds National de Prévention de la CNRACL qui nous alloue une subvention de 88 600 €, sur présentation du projet, et assure la diffusion de la démarche (Préventica)*
- *L'ARACT Auvergne qui a fourni une aide méthodologique initiale.*
- *ARRGOS Santé au Travail, le consultant choisi sur appel d'offre pour former le groupe opérationnel, assurer son accompagnement et son suivi.*



- *Moyen choisi pour pérenniser le savoir au sein de la collectivité. Le but : pouvoir ensuite développer la démarche et mieux impliquer les agents et les partenaires sociaux.*
- *Elle concerne 23 participants (agents issus de différents services et membres des syndicats) ayant signé une charte de confidentialité. Ils s'investissent en toute neutralité. L'écoute et le respect des autres sont de règle au sein du groupe.*
- *Elle est d'une durée moyenne de 15 jours et se compose de sessions théoriques (essai de définition de la pénibilité, aperçu des indicateurs) et de sessions pratiques (méthodologie d'intervention et investigations de terrain).*





- *La mise au point d'une méthodologie d'investigation (outils).*
- *La détermination d'indicateurs de pénibilité.*
- *L'apport de solutions techniques et organisationnelles, en terme de GPEC, notamment, pour réduire ces pénibilités.*



## APERÇU DES PROPOSITIONS FAITES EN CHS/CTP DU 29 MARS 2011



Direction des ressources humaines

- *Des propositions concrètes d'amélioration de la pénibilité sur les 3 métiers, à court et à long terme.*
- *Des propositions concernant la pérennisation et le fonctionnement du groupe opérationnel ainsi que ses marges de manœuvre*
- *La validation d'une méthode de travail pour lutter contre la pénibilité en fonction des objectifs à atteindre.*



## PROPOSITIONS CONCERNANT LES 3 MÉTIERS TEST



Direction des ressources humaines

- *A court terme :*
  - *Solutionner rapidement les petits dysfonctionnements matériels et organisationnels.*
  - *Réaliser des actions de communication valorisant les 3 métiers.*
  - *Favoriser la concertation avec les agents dans l'achat de matériel de travail ou EPI.*
  - *Faciliter l'accès à l'information municipale et au statut.*
  - *Faire appel à des ressources relais pour études spécifiques*



## PROPOSITIONS CONCERNANT LES 3 MÉTIERS TEST



Direction des ressources humaines

- *A plus long terme :*
  - *Étendre les entretiens d'évaluation à tous les agents*
  - *Plan de management des cadres*
  - *Études sur l'organisation du travail*
  - *Études sur les parcours professionnels*



## FONCTIONNEMENT ET PÉRENNISATION DU GROUPE PÉNIBILITÉ.



Direction des ressources humaines

- *Rappel des missions respectives du Comité de Pilotage, du Groupe Opérationnel et du Chef de projet.*
- *Détermination des marges de manœuvres consenties au Groupe Opérationnel.*
- *Poursuite de l'accompagnement du groupe par un intervenant extérieur (suivi de formation et conseils méthodologiques pour la poursuite du travail)*



- *Suite à la validation du Maire, ces propositions se mettent progressivement en place.*
- *Les services sont étroitement associés à ces actions, en respectant la voie hiérarchique.*
- *Certains des services concernés se sont même appropriés la démarche et s'impliquent activement dans la mise en œuvre des propositions.*
- *La Ville vient d'obtenir le 3<sup>e</sup> prix « Santé au travail » organisé par la MNT, pour cette étude.*



- *Veiller à la mise en œuvre des propositions déjà émises par le groupe de travail et évaluer l'impact sur le personnel concerné.*
- *Étendre l'étude à de nouveaux métiers (actuellement elle se poursuit sur le personnel des crèches et les animateurs socioculturels...)*
- *Maintenir la motivation du groupe opérationnel pour que la démarche se pérennise.*



PRIX SANTÉ AU TRAVAIL 2011  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

3<sup>e</sup> Prix

attribué à la

*Ville de Clermont-Ferrand*

Fait à Paris, le 2 décembre 2011

Le Président du jury

Patrick DOS

Organisé par



En partenariat avec

