

Qualité de vie au travail

Une politique volontariste avec peu de moyens, c'est possible

Saint-Jeannet (Alpes-Maritimes)
48 agents • 4 100 hab.

Lauréate du Prix santé au travail 2015 de la Mutuelle nationale territoriale, la commune a conduit une audacieuse réforme des ressources humaines.

« Quand on veut, on peut. » La petite commune de Saint-Jeannet en est la preuve. C'est elle qui a décroché le premier des Prix santé au travail 2015 de la Mutuelle nationale territoriale (MNT) pour sa « politique globale de sécurité et de bien-être au travail ». Alors même que la collectivité ne dispose pas de service de santé au travail. « Il s'agit d'une approche particulièrement volontariste, reposant sur des actions cohérentes, menées en transversalité, sur les volets santé, sécurité et social. Avec un investissement important pour une commune qui n'emploie que 48 agents », a souligné la présidente du jury Marie-Ange Negrello, vice-présidente délé-

Un ambitieux programme de formation a été lancé autour des questions d'hygiène et de sécurité, mais aussi dans d'autres domaines.

guée à l'intervention sociale et à la prévention, de la MNT.

Tout ne s'est pas fait en un jour, mais en huit ans et à partir de rien, ou presque. « Quand j'ai été recrutée en 2008 comme DRH, la gestion des ressources humaines s'apparentait à une

gestion administrative du personnel. Il a fallu construire une véritable politique RH, en commençant par constituer un dossier par agent », relate Sandy Pani, aujourd'hui directrice générale des services. Sous son impulsion, avec une « carte blanche des élus », la collectivité s'est engagée dans une politique globale de santé au travail.

DIAGNOSTIC DES RISQUES

Elle a commencé par faire appel au centre de gestion des Alpes-Maritimes pour la réalisation d'un diagnostic des locaux et des risques professionnels. A la suite de quoi la commune a désigné deux assistants de prévention – qui ne sont autres que les responsables des RH et des marchés publics –, adopté un règlement « hygiène et sécurité », et rédigé son document unique d'évaluation des risques.

Ce n'est pas tout. Un ambitieux programme de formation a été lancé, « autour principalement des questions d'hygiène et de sécurité », signale Florian Caporossi, responsable des RH, mais aussi dans d'autres domaines, comme la sensibilisation à la

diversité et au handicap au travail. « De nombreux partenariats, avec le centre de gestion, mais aussi le Centre national de la fonction publique territoriale et Cap emploi, ont favorisé la mise en place d'une politique « hygiène et sécurité » complète

TÉMOIGNAGE

« Beaucoup d'agents ont d'abord été réfractaires aux nouvelles méthodes »



SANDY PANI, directrice générale des services

« L'absentéisme au sein de la collectivité n'était pas élevé. Mais très vite est apparue la nécessité de travailler sur la qualité de vie au travail face aux problématiques de santé rencontrées par les agents, même si les pathologies n'étaient pas forcément liées aux fonctions. La volonté était de permettre aux agents de travailler dans les meilleures conditions possibles. Beaucoup ont d'abord été réfractaires aux formations, aux nouvelles méthodes de travail. Mais ils ont très vite compris que cela s'inscrivait dans l'amélioration de leurs conditions de travail et un meilleur service à la population. Une nouvelle dynamique s'est mise en place entre les anciens et les nouveaux. Lors des entretiens professionnels, il y a un échange réel qui se fait avec le chef de service sur les besoins en formation. Rien n'est imposé. Les demandes viennent des agents. C'est là qu'on voit qu'il y a eu une évolution positive dans la manière d'appréhender le travail. »

l'absentéisme de leurs conditions de travail et un meilleur service à la population. Une nouvelle dynamique s'est mise en place entre les anciens et les nouveaux. Lors des entretiens professionnels, il y a un échange réel qui se fait avec le chef de service sur les besoins en formation. Rien n'est imposé. Les demandes viennent des agents. C'est là qu'on voit qu'il y a eu une évolution positive dans la manière d'appréhender le travail. »

d'un plan de formations adaptées », constate Marie-Ange Negrello. La commune s'est attaquée à l'amélioration des conditions de travail avec une mise aux normes des deux restaurants scolaires (budget de 400000 euros), la réorganisation des locaux de la police municipale et le réaménagement de ceux de la mairie. En 2016 est programmée la réalisation d'un centre technique « conforme ».

Enfin, Saint-Jeannet a développé une politique sociale en revalorisant la valeur faciale des titres-restaurant (passant de 4 à 6 euros), en mettant en place une journée de convivialité avec les familles des agents et en créant une fête pour Noël.

« Nous avons aussi signé une convention avec le centre de gestion afin de proposer une aide psychologique et sociale aux agents », indique la directrice générale des services.

RETOURS DU TERRAIN

Aujourd'hui, Saint-Jeannet se penche sur les risques psychosociaux, intégrés au document unique d'évaluation des risques. « On en demande toujours plus aux agents, qui ont l'impression d'être « pressés comme des citrons ». Nous essayons d'organiser le travail différemment avec des agents coordonnateurs, intermédiaires, qui font des retours du terrain », indique Sandy Pani. ● Maud Parnaudeau