



www.ccbrianconnais.fr

DELIBERATION
N°2018- 4 du 13 février 2018

OBJET - Hygiène et sécurité – Validation du plan d'actions relatif au document unique de recensement des risques professionnels

Rapporteur : M. le Vice-Président en charge du pôle « Ressources et Administration générale », S.FINE
Annexe : Plan d'actions

Le 13 février 2018 à 18 heures 30, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance ordinaire, suite à la convocation du 07 février 2018 en la salle du Conseil, Les Cordeliers, sous la présidence de M. Gérard FROMM.

Nombre de conseillers en exercice : 36

Présents : 26 de la délibération n°2018-1 à la délibération 2018-4
27 de la délibération n°2018-5 à la délibération n°2018-8

Nombre de pouvoirs : 7 pouvoirs de la délibération n°2018-1 à la délibération 2018-4
6 pouvoirs de la délibération n°2018-5 à la délibération n°2018-8

M. Jean-Pierre SEVREZ est nommé secrétaire de séance.

Sont présents : M. Gérard FROMM, Mme Nicole GUERIN, Mme Francine DAERDEN, Mme Fanny BOVETTO, M. Yvon AIGUIER, Mme Marie MARCHELLO, Mme Renée PETELET, M. Mohamed DJEFFAL, Mme Claude JIMENEZ (à partir de la délibération n°2018-5), M. Romain GRYZKA, Mme Catherine VALDENNAIRE, Mme Catherine MUHLACH, M. Jean-Franck VIOUJAS, M. Jean-Pierre SEVREZ, Mme Anne-Marie FORGEOUX, M. Roger GUGLIEMETTI, M. Guy HERMITTE, M. Jean-Louis CHEVALIER, M. Pierre LEROY, Mme Catherine BLANCHARD, Mme Martine ALYRE, M. Nicolas GALLIANO, M. Gilles PERLI, M. Emeric SALLE, M. Thierry BOUCHIÉ, M. Olivier FONS, M. Sébastien FINE.

Ont donné pouvoir : Mme Catherine GUIGLI à Mme Francine DAERDEN
M. Maurice DUFOUR à Mme Nicole GUERIN
M. Gilles MARTINEZ à M. Gérard FROMM
M. Bruno DAVANTURE à M. Mohamed DJEFFAL
Mme Claude JIMENEZ à Mme Renée PETELET (de la délibération n°2018-1 à la délibération 2018-4)
M. Jean-Marius BARNEOUD à M. Jean-Franck VIOUJAS
Mme Patricia ARNAUD à M. Sébastien FINE

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 108-1,

Vu le Code du travail, notamment ses articles L 4121-3 et R 4121-1 et suivants,

Vu le décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le document unique réalisé en collaboration avec le centre de gestion des Hautes-Alpes, et régulièrement mis à jour, comportant le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents,

Vu le plan d'actions émanant du document unique visant à prévenir, réduire et/ou supprimer les risques professionnels,

Considérant que l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents,

Considérant que l'évaluation des risques professionnels et sa formalisation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels présentent un caractère obligatoire,

Considérant que cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail,

Considérant que le plan d'actions retenu permettra d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité,

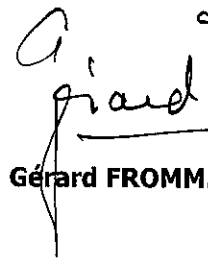
Considérant l'avis du CHSCT du 23/11/2017,

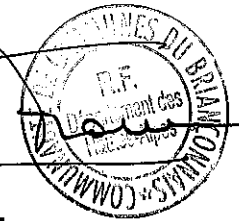
Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- Valide les plans d'actions 2018 du document unique relatif aux risques professionnels joints en annexe.

Ainsi fait et délibéré les : jour, mois et an susdits.

Pour copie conforme
Le Président,


Gérard FROMM.



Date affichage :

0 6 MARS 2018

INTEGRATION évaluation des RPS (9 agents rencontrés sur 43)

RPS								
Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Intensité et complexité	<p>Réfléchir à l'adéquation activité / effectif pour la mise en œuvre du projet pédagogique</p> <p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins</p> <p>Anticiper le recours à des ressources supplémentaires</p> <p>Planifier les remplacements voire faire appel à d'autres ressources (internes ou externes)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Réfléchir à la définition des postes ainsi qu'à la définition de leurs attendus</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : connaissance de l'environnement administratif, ...)</p> <p>Prévoir des temps de travail pour l'administratif sans sollicitation (cf mesures à prévoir DU)</p>	Réduire l'intensité et complexité	7	Chef de Pôle Direction RH				
Intensité et complexité (Horaires de travail)	<p>Etre vigilant sur les amplitudes de travail importantes (investissement des temps de coupure et des temps personnels)</p> <p>Amélioration à poursuivre du délai de prise de connaissance des plannings à poursuivre</p> <p>Maintenir la possibilité d'un système D entre agents, préférer à terme de planifier suffisamment à l'avance (délais de prévenance).</p> <p>Adapter les horaires dans le sens d'une conciliation vie privée - vie professionnelle</p>	Améliorer les horaires de travail	6	Direction				

Exigences émotionnelles	<p>Maintenir voire développer l'analyse de la pratique, proposer à d'autres catégories d'agent</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation d'interaction difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents)</p> <p>Mettre en place une procédure ainsi que des moyens d'alerte et de protection adaptés</p> <p>Définir une politique envers les incivilités et communiquer aux public les éventuelles poursuites pénales (affichage des poursuites encourues en cas de violence) Prévoir des plannings où un responsable et un nombre suffisant d'agents puissent être appelés en renfort voire possibilité d'une personne en remplacement</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : éducation jeune enfants, médiation, ...)</p>	Diminuer les exigences émotionnelles	6	Direction RH				
-------------------------	--	--------------------------------------	---	--------------	--	--	--	--

Rapports sociaux	<p>Rappel du vivre ensemble et du respect du travail des autres</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation problématique (agent-agent) Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes pour valoriser le travail fait</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (mobilité, carrière, formation, ...)</p>	Améliorer les rapports sociaux	6	Chef de Pôle Direction RH				
Insécurité de l'emploi	<p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les changements (expliquer les décisions, répondre aux questions, permettre l'expression de craintes)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation</p> <p>Former et préparer les agents au changement</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	5	Chef de Pôle Direction RH				
Autonomie au travail	<p>Réfléchir au découpage des postes ainsi qu'à la définition de leurs attendus</p> <p>Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes (cf. DU Poursuivre le changement de mobilier, Associer les agents à l'achat du matériel)</p> <p>Développer le plan de formation (importance de l'entretien individuel annuel dans le recueil du besoin)</p>	Améliorer l'autonomie au travail	4	Direction RH				
Conflits de valeurs	Pérenniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les conflits de valeurs	3					

Pour la crèche des Petites Boucles et la RAM, l'intensité et la complexité sont cotées en jaune comme l'autonomie, les rapports sociaux qui n'assurent donc pas une compensation suffisamment efficace. Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les conflits de valeurs (vert) ne semble pas s'exprimer mais l'insécurité de l'emploi est présente (jaune) comme les exigences émotionnelles.

INTEGRATION évaluation des RPS (3 agents rencontrés sur 16)

Activité	Descriptif des composantes du travail réel	Facteurs constitutifs des RPS	Cotation RPS	Mesures existantes	Pistes d'amélioration
	<p>Intensité et complexité</p> <p>Difficulté de mise en adéquation des objectifs avec les moyens donnés</p> <p>Difficulté gestion des absences pour les plannings des agents, modifications des plannings d'accueil des enfants (travail en flux tendu indentifié cf. DU)</p> <p>Remplacements anticipés ou au dernier moment</p> <p>Difficulté de définition des priorités entre travail auprès des enfants ou travail administratif</p> <p>Travail dans l'urgence</p>	RPS Intensité et complexité	10	Réflexion en cours sur la mutualisation des équipes des 2 crèches (besoin activité / effectif)	<p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents (achat, travaux : Veiller à mettre des protections sur les pieds de la tonnelle de la terrasse des bébés pour éviter toute blessure, cf. DU) et échanger sur les besoins</p> <p>Anticiper le recours à des ressources supplémentaires pour le remplacement</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Réfléchir au découpage et à la définition des postes (pour une vision claires des priorités), à l'adéquation activité / effectif</p>

<p>Horaires de travail</p> <p>Temps de coupure réduit et investi par le temps de travail pour être au calme</p> <p>Astreinte Accueil enfant le WE</p>	<p>RPS Intensité et complexité (Horaires de travail)</p>	<p>7</p>	<p>Réflexion en cours sur la pertinence de l'ouverture de la crèche 7j/7</p> <p>Possibilité d'arrangement entre agents (système D)</p> <p>Présence d'un local de repos</p>	<p>Etre vigilant sur les amplitudes de travail importantes (investissement des temps de coupure et des temps personnels)</p> <p>Limiter les sollicitations professionnelles pendant les temps personnels aux périodes d'astreinte et aux urgences</p> <p>Maintenir la possibilité d'un système D entre agents, préférer à terme de planifier suffisamment à l'avance (délais de prévenance). Adapter les horaires dans le sens d'une conciliation vie privée - vie professionnelle</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p>
---	--	----------	--	--

<p>Exigences émotionnelles</p> <p>Contexte social difficile (divorce, précarité, violence, ...) enfant et famille</p>	<p>RPS</p> <p>Exigences émotionnelles</p>	<p>9</p>	<p>Analyse de la pratique tous les 2 mois pour les agents</p>	<p>Maintenir voire développer l'analyse de la pratique</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : éducation jeune enfants, médiation, ...)</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents, rencontre parent-agent)</p> <p>Mettre en place une procédure ainsi que des moyens d'alerte et de protection adaptés</p> <p>Définir une politique envers les incivilités et communiquer au public les éventuelles poursuites pénales (affichage des poursuites encourues en cas de violence)</p> <p>Prévoir des plannings où un responsable et un nombre suffisant d'agents puissent être appelés en renfort voire possibilité d'une personne en remplacement</p> <p>Identifier et analyser les situations à l'origine des mécontentements</p>
---	---	----------	---	---

Crèche
GUISANE

<p>Autonomie au travail</p> <p>Difficulté à respecter les délais et priorités</p> <p>Plan de formation pas assez spécialisé</p>	<p>RPS Autonomie au travail</p>	<p>8</p>	<p>Présence d'un local de repos</p> <p>Documents concernant la formation présents</p>	<p>Réfléchir au découpage et à la définition des postes</p> <p>Associer les agents autant que possible à l'organisation et à la modification du travail afin de mettre à profit leur expérience et savoir-faire, discuter des objectifs avec les agents et de la manière de les atteindre, favoriser la recherche collective de solutions</p> <p>Encourager la remontée d'informations sur les difficultés rencontrées et laisser le choix sur les façons de faire</p> <p>Développer le plan de formation (importance de l'entretien individuel annuel dans le recueil du besoin de l'agent et s'assurer de l'adéquation missions / compétences et de la possibilité d'enrichir les missions du poste, formations : accompagner la mise en place d'un projet de service, formation à l'encadrement et à la communication, accompagner le changement)</p>
---	-------------------------------------	----------	---	--

<p>Rapports sociaux</p> <p>Déficit de reconnaissance et de visibilité du travail réalisé au quotidien</p> <p>Manque de cohérence dans le traitement des agents</p>	<p>RPS Rapports sociaux</p>	<p>6</p>	<p>Réunion de service avec les agents permettant de rendre compte du travail fait</p> <p>Echanges entre agents</p>	<p>Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes pour valoriser le travail fait et prendre conscience des contraintes du travail des autres</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...). Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés)</p>
<p>Conflits de valeurs</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés</p>	<p>RPS Conflits de valeurs</p>	<p>3</p>	<p>Réunion de service avec les agents permettant de verbaliser comment le travail s'effectue (qualité et sens)</p>	<p>Pérenniser ce mode de fonctionnement</p>

<p>Insécurité de l'emploi Incertitudes sur le devenir</p>	<p>RPS Insécurité de l'emploi</p>	<p>9</p>	<p>Réunion d'information Groupes de travail</p>	<p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les changements (expliquer les décisions, répondre aux questions, permettre l'expression de craintes)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation</p> <p>Former et préparer les agents au changement</p> <p>Réfléchir au mode de construction et au déploiement du projet éducatif Améliorer le participatif, l'écoute et la communication</p>
---	---------------------------------------	----------	---	---

Pour la crèche de la Guisane, l'intensité et la complexité est cotée en orange et l'autonomie est aussi en déficit (orange). Cependant, les rapports sociaux jouent en partie leur rôle de soutien (jaune: manque de reconnaissance). De plus, les exigences émotionnelles sont fortes (orange). Les horaires posent actuellement quelques problèmes (jaune). Les conflits de valeurs (qualité empêchée et satisfaction au travail, vert) ne semble pas s'exprimer mais l'insécurité de l'emploi est très présente (orange).

INTEGRATION évaluation des RPS (11 agent rencontré sur

RPS Déchetteries et quai de transfert

Activité	Descriptif des composantes du travail réel	Risques identifiés	Cotation RPS	Mesures existantes	Pistes d'amélioration
Déchetteries et quai de transfert	<p>Intensité et complexité Pic d'activité (affluence)</p> <p>Besoin de clarification et d'identification de priorités</p> <p>Amélioration des moyens matériels</p> <p>Gestion de la polyvalence et des interruptions dans le travail</p> <p>Vigilance sur le lieu de travail (circulation sur site)</p>	RPS Intensité et complexité	6	Planning existant	<p>Définir une politique globale et des directives claires concernant les différentes missions et les transmettre aux agents</p> <p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins</p> <p>Former les agents aux diverses activités qu'ils sont susceptibles d'occuper Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste outil, ... "parachutage" à éviter)</p> <p>Mettre en place un éclairage à détection de mouvement sur le haut de quai (FontChristiane). Installer des panneaux de limitation de vitesse à l'entrée des déchetteries, un sens de circulation et de stationnement matérialisé, moyens de manutention, ... (cf.DU)</p>

Horaires de travail Amplitude horaire, en décalé le matin, lever la nuit en hiver pour déneigement	RPS Horaires de travail	4	Consignes en cas de neige	Envisager un mode de récupération des heures
Exigences émotionnelles Accrochage verbal avec les usagers Face à face avec les partenaires	RPS Exigences émotionnelles	6	Compétences personnelles de l'agent	Cibler les agents destinataires d'une formation à la "gestion des situations d'agression" Mettre en place des actions de communication pour faire baisser le mécontentement des usagers (cf. DU) Mettre en place une procédure en cas d'agression et de conflit sur la conduite à tenir ainsi que les numéros d'appel d'urgence ainsi qu'un rappel sur le comportement en matière de civilité entre usagers et entre usagers/agents sur le site. (cf DU) et affichage des poursuites encourues en cas de violence
Autonomie au travail Consultation insuffisante des agents sur l'organisation du travail Manque d'information sur la formation	RPS Autonomie au travail	6	Réunion d'information Documents concernant la formation présents	Associer les agents autant que possible à l'organisation ou à la modification des tâches, afin de mettre à profit leur expérience et leurs savoir-faire Mettre en place / Développer un plan de formation en adéquation avec les besoins de la CCB (GPEC), les profils et les attentes des agents (diversités des tâches, évolution de carrière, mobilité, ...)

<p>Rapports sociaux</p> <p>Soutien hiérarchique et reconnaissance par la CCB pas toujours perçu par l'agent</p> <p>Manque de connaissance des services entre eux</p>	<p>RPS</p> <p>Rapports sociaux</p>	<p>6</p>	<p>Réunions organisées / Retour positifs des élus et usagers (évoqué en réunion du 26 avril 2017)</p> <p>Echanges entre agents</p>	<p>Etre vigilant au soutien à proposer</p> <p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...). Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés -hiérarchie et élus)</p>
<p>Conflits de valeurs</p> <p>La qualité ressentie est impactée par le manque de moyen présent</p>	<p>RPS</p> <p>Conflits de valeurs</p>	<p>4</p>	<p>Compétences personnels de l'agent</p>	<p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins</p>
<p>Insécurité de l'emploi</p> <p>Incertitudes présentes</p>	<p>RPS</p> <p>Insécurité de l'emploi</p>	<p>6</p>	<p>Réunion d'information</p>	<p>Veiller à une information régulière et transparente sur l'activité, les projets, les résultats, les évolutions du contexte, les changements, ...</p> <p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et aux préoccupations des agents</p>

Pour les déchetteries et le quai de transfert, l'intensité et la complexité du travail sont cotées en jaune et l'autonomie et les rapports sociaux ne compensent pas complètement (jaune). Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs et l'insécurité de l'emploi (jaune) sont aussi présents.

RPS Ressources

Activité	Descriptif des composantes du travail réel	Risques identifiés	Cotation RPS	Mesures existantes	Pistes d'amélioration
Ressources	<p>Intensité et complexité Pic d'activité</p> <p>Manque de prise de décisions, de positionnement clair servant de référence Besoin de clarification, de priorités à identifier</p> <p>Adéquation effectif / activité à rechercher et demande de temps d'absorption de nouvelles missions (Gestion de l'instant et suivi des encours)</p> <p>Interruptions présentes</p>	RPS Intensité et complexité	7	<p>Compétences personnelles des agents</p> <p>Vigilance des agents pour gérer les interruptions</p>	<p>Définir une politique globale et des directives claires concernant les différentes missions et les transmettre aux agents</p> <p>Formaliser clairement le contenu des fonctions et des postes, des objectifs attendus et des moyens attribués, ainsi que le domaine de responsabilité propre à chaque poste</p> <p>Réfléchir à l'adéquation activité / effectif</p> <p>Prendre en compte la variabilité entre salarié et le temps d'apprentissage propre à chacun</p> <p>Analyser la nature des diverses interruptions : identifier celles qui sont inévitables et celles qui peuvent être limitées et différer, surtout si elles perturbent une tâche principale en cours</p> <p>Communiquer, clarifier les priorités</p>
	<p>Horaires de travail</p> <p>Amplitude horaire, en décalé le matin</p>	RPS Horaires de travail	5	Consignes sur les heures supplémentaires à limiter	<p>Être vigilant sur les amplitudes horaires (travail sur les temps de coupure et le temps personnel)</p> <p>Limiter les sollicitations sur le temps personnel</p>
	<p>Exigences émotionnelles</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés</p>	RPS Exigences émotionnelles	3		Péreniser ce mode de fonctionnement

<p>Autonomie au travail</p> <p>Consultation insuffisante des agents</p> <p>Manque d'information sur des formations plus spécifiques</p>	<p>RPS</p> <p>Autonomie au travail</p>	5	<p>Réunion d'information</p> <p>Documents concernant la formation présents</p>	<p>Associer les agents autant que possible à l'organisation ou à la modification des tâches, afin de mettre à profit leur expérience et leurs savoir-faire</p> <p>Mettre en place / Développer un plan de formation en adéquation avec les besoins de la CCB (GPEC), les profils et les attentes des agents (diversités des tâches, évolution de carrière, mobilité, ...)</p>
<p>Rapports sociaux</p> <p>Manque de connaissance des services entre eux</p> <p>Manque de reconnaissance de la part de la collectivité</p>	<p>RPS</p> <p>Rapports sociaux</p>	5	<p>Echanges entre agents</p> <p>Réunions organisées</p> <p>Déclaratif sur le rôle et la place de l' élu de la réunion du 26 avril 2017</p>	<p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble (réunion, formation, ...)</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...) Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés -hiérarchie et élus) Etre vigilant sur le soutien à proposer</p> <p>Rappeler le rôle et la place de l' élu (évoqués en réunion du 26 avril 2017)</p>
<p>Conflits de valeurs</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés</p>	<p>RPS</p> <p>Conflits de valeurs</p>	2		<p>Péreniser ce mode de fonctionnement</p>

	<p>Insécurité de l'emploi</p> <p>Incertitudes présentes</p>	<p>RPS</p> <p>Insécurité de l'emploi</p>	<p>8</p>	<p>Réunion collective d'information</p>	<p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Communiquer avant tout changement auprès des agents afin de réduire les risques d'interprétation, de déformation ou de rumeurs</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et préoccupations des agents</p> <p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les résultats, les évolutions du contexte extérieur, les changements d'organisation, etc. ... Souhait de mise en place d'une lettre interne</p>
<p>Pour les ressources, l'intensité et la complexité du travail sont cotées en jaune. L'autonomie et les rapports sociaux compensent insuffisamment (jaune). Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs ne sont pas présents (vert) mais l'insécurité de l'emploi (orange) est importante.</p>					

RPS Collecte					
Activité	Descriptif des composantes du travail réel	Risques identifiés	Cotation RPS	Mesures existantes	Pistes d'amélioration
Collecte	<p>Intensité et complexité</p> <p>Pic d'activité (adéquation effectif / activité)</p> <p>Besoin de clarification, de priorités à identifier (mise en place du GPS)</p> <p>Vigilance de la situation de conduite et des manoeuvres (cf.DU)</p>	RPS Intensité et complexité	7	<p>Véhicules amélioration des conditions matérielles</p> <p>Réunion hebdomadaire</p> <p>Contrat de renfort saisonnier</p>	<p>Formaliser clairement le contenu des fonctions et des postes, des objectifs attendus et des moyens attribués, le domaine de responsabilité propre à chaque poste</p> <p>Communiquer, clarifier les priorités</p> <p>Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché)</p> <p>Points de collecte identifiés au regard vigilance présence sur la voie et les manoeuvres (cf.DU)</p>
	<p>Horaires de travail</p> <p>Amplitude horaire, en décalé le matin, contacter pour les remplacements</p>	RPS Horaires de travail	6	Planning en place (1/4h)	Prévoir un échange avec les agents pour clarification (badgeuse)
	<p>Exigences émotionnelles</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés (Présence d'accrochage verbal)</p>	RPS Exigences émotionnelles	3		Péreniser ce mode de fonctionnement (cf DU)
	<p>Autonomie au travail</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés (mais déclarent ne pas être consultés sur l'organisation)</p>	RPS Autonomie au travail	3		Péreniser ce mode de fonctionnement

<p>Rapports sociaux</p> <p>Manque de connaissance des services entre eux</p> <p>Manque de confiance (mise en place GPS, difficulté à exprimer des problèmes de travail, prédominance de l'administratif ressenti, ...)</p> <p>Manque de reconnaissance</p>	<p>RPS Rapports sociaux</p>	<p>7</p>	<p>Echanges entre agents</p> <p>Réunions organisées / Performances collecte affichées</p> <p>Nouvelle embauche</p>	<p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (travailler sur la valorisation sociale du métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...) Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés - hiérarchie et élus)</p>
<p>Conflits de valeurs</p> <p>Les agents ne se déclarent pas impactés</p> <p>("On se demande s'ils ne veulent pas du travail bâclé")</p>	<p>RPS Conflits de valeurs</p>	<p>2</p>		<p>Péreniser ce mode de fonctionnement</p>
<p>Insécurité de l'emploi</p> <p>Incertitudes présentes (suppression des rieurs avec la mise en place des DSE, mise en place GPS, badgeuse)</p>	<p>RPS Insécurité de l'emploi</p>	<p>7</p>	<p>Réunion collective d'information</p> <p>Pérenisation des contrats (CDI ou titularisation)</p>	<p>Veiller à une information régulière et transparente sur l'activité, les projets, les résultats, les évolutions du contexte, les changements, ...</p> <p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Communiquer avant tout changement auprès des agents afin de réduire les risques d'interprétation, de déformation ou de rumeurs</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et préoccupations des agents</p>

Légende du document unique de recensement des risques professionnels

Pour rappel, le document unique est un document qui liste tous les risques professionnels (aussi bien les risques dits « physiques » que les risques psycho-sociaux) que peut rencontrer un agent sur son poste de travail.

Ces risques sont évalués en fréquence et en gravité.

Il est précisé que le document unique de la CCB est décomposé en 8 unités de travail :

- UT 1 Crèche de La Guisane
- UT 2 Crèche Les P'tites Boucles et RAM
- UT 3 Siège ADM et Altipolis
- UT 4 Fourrière animale, automobile, entretien maintenance, assainissement et patrimoine bâti.
- UT 5 Service prévention et Maison des saisonniers (MDS)
- UT 6 Beaux-Arts
- UT 7 Conservatoire et théâtre
- UT 8 Service déchets
 - Déchetteries
 - Quai de transfert
 - Collecte
 - Service ressources

1/ Légende des risques professionnels dits « physiques »

La fréquence traduit la durée de réalisation d'une activité et donc le temps d'exposition de l'agent aux risques.				
F1 : un à deux jours par an				
F2 : un à deux jours par mois				
F3 : un à deux jours par semaine				
F4 : tous les jours				
La gravité s'intéresse à l'importance de la conséquence pour l'agent, en termes de santé, de l'exposition au risque identifié. (L'historique des accidents du travail et le point de vue du médecin du travail sont interrogés.)				
G1 : dommages mineurs				
G2 : dommages avec conséquences réversibles				
G3 : dommages avec séquelles				
G4 : décès ou invalidité permanente				
F / G	F1	F2	F3	F4
	P4	P4	P4	P3
	P4	P3	P3	P2
	P3	P2	P2	P1

G4G4	P2	P2	P1	P1
L'évaluation du risque se fait en croisant deux facteurs : la fréquence et la gravité. Le résultat ainsi obtenu donne un ordre de priorité à l'action à prévoir et à mettre en œuvre.				
P1 : Priorité majeure				
P2 : Priorité importante				
P3 : Priorité secondaire				
P4 : Priorité mineure				

Ensuite la notion de maîtrise a été intégrée.
 Le risque est maîtrisé **M1**, assez bien maîtrisé **M2**, insuffisamment maîtrisé **M3** ou pas du tout maîtrisé **M4**

Evaluation = P x Maîtrise du risque (étant précisé que Priorité = Fréquence x Gravité)

1	2	3	4
6	8	9	12
16	18	24	27
32	36	48	64

Cette évaluation débouche sur un plan d'actions qui sera validé par les élus et qui permettra de mettre en place des actions afin de réduire, voire éventuellement de supprimer ces risques. Il est important que celui-ci précise les actions envisagées, leur délai de réalisation et le responsable de chaque action en tenant compte :

- du niveau de priorité donné au risque ;
- de la conformité de la solution aux normes ou à la réglementation ;
- de la faisabilité technique et financière ;
- des ressources à mobiliser ;
- de l'efficacité de la mesure de prévention.

L'évaluation des risques ne constitue pas une démarche ponctuelle : il s'agit de faire vivre le processus et de mettre à jour cette évaluation dès que nécessaire. D'autre part, il y a une obligation de mise à jour annuelle et à chaque fois que l'organisation de la collectivité change ou que de nouveaux risques apparaissent.

2/ Légende des risques psycho-sociaux (RPS)

En raison de l'existence d'unités de travail à 1 agent et pour des raisons de confidentialité, il a donc été décidé de redéfinir le découpage des unités de travail de la façon suivante :

- Le RAM serait rattaché à la crèche de Briançon
- Altipolis au siège de la CCB
- Assainissement, entretien maintenance bâtiments et les fourrières (services techniques) ne font plus qu'une seule unité technique

- Maison des saisonniers et service de prévention ne font également plus qu'une seule unité.

Liste des UT du DU mis à jour en 2017
UT1 Crèche Guisane
UT2 Crèche Petites Boucles et RAM
UT3 Siège ADM et Altipolis
UT4 Fourrière animale / automobile / Entretien Maintenance/ Assainissement / Patrimoine non bâti
UT5 (Foyer transféré à une association) / Service Prévention / MDS
UT6 Beaux arts
UT7 Conservatoire Théâtre
UT8 Pièges (non vus)
UT9 OM (Déchetteries et quai de transfert / Ressources / Collecte)

6 facteurs sont constitutifs des RPS :

- 1 : Intensité et complexité du travail (dont horaires de travail difficiles)
- 2 : Exigences émotionnelles (agressivité, souffrance ou détresse, faire bonne figure)
- 3 : Autonomie et marges de manœuvre
- 4 : Rapports sociaux, relations de travail (soutien social et reconnaissance)
- 5 : Conflits de valeur (qualité empêchée et sens du travail)
- 6 : Insécurité socio-économique

Ces différents facteurs ont tous fait l'objet d'échanges avec les agents, la grille d'évaluation comportant 4 modalités de réponses possibles correspondant à 4 niveaux d'évaluation du risque ayant une correspondance avec les 3 niveaux de priorité du D.U. (jamais/non en vert de 1 à 3 ; parfois/plutôt en jaune de 4 à 7 ; souvent/plutôt oui en orange de 8 à 11 ; toujours / oui en rouge de 12 à 16) :

Evaluation RPS et lien niveau de priorité DU	
1 à 3	
4 à 7	Priorité 3
8 à 11	Priorité 2
12 à 16	Priorité 1

Evaluation basée sur le déclaratif des agents au moment de la réalisation du terrain, représentatif

d'un instant t pour un agent et du fonctionnement de la collectivité

Dans l'analyse des RPS, il ne faut pas seulement considérer la cotation (couleur : vert, jaune, orange, rouge) propre à chaque facteur, mais également le lien avec les autres facteurs. Une forte intensité et complexité, avec une faible autonomie dans le travail et des rapports sociaux qui n'offrent aucun soutien, représente une situation à risque. Si les exigences émotionnelles sont convoquées et que les horaires posent en plus problème, la situation en sera d'autant plus dégradée. S'il existe également des conflits de valeurs et de l'insécurité dans l'emploi, ces éléments ne feront que renforcer le sentiment de mal-être.

INTEGRATION évaluation des RPS (9 agents rencontrés sur 43)

RPS								
Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Intensité et complexité	<p>Réfléchir à l'adéquation activité / effectif pour la mise en œuvre du projet pédagogique</p> <p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins</p> <p>Anticiper le recours à des ressources supplémentaires</p> <p>Planifier les remplacements voire faire appel à d'autres ressources (internes ou externes)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Réfléchir à la définition des postes ainsi qu'à la définition de leurs attendus</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : connaissance de l'environnement administratif, ...)</p> <p>Prévoir des temps de travail pour l'administratif sans sollicitation (cf mesures à prévoir DU)</p>	Réduire l'intensité et complexité	7	Chef de Pôle Direction RH				

Intensité et complexité (Horaires de travail)	<p>Etre vigilant sur les amplitudes de travail importantes (investissement des temps de coupure et des temps personnels)</p> <p>Amélioration à poursuivre du délai de prise de connaissance des plannings à poursuivre</p> <p>Maintenir la possibilité d'un système D entre agents, préférer à terme de planifier suffisamment à l'avance (délais de prévenance). Adapter les horaires dans le sens d'une conciliation vie privée - vie professionnelle</p>	Améliorer les horaires de travail	6	Direction				
Exigences émotionnelles	<p>Maintenir voire développer l'analyse de la pratique, proposer à d'autres catégories d'agent</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation d'interaction difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents)</p> <p>Mettre en place une procédure ainsi que des moyens d'alerte et de protection adaptés</p> <p>Définir une politique envers les incivilités et communiquer aux public les éventuelles poursuites pénales (affichage des poursuites encourues en cas de violence) Prévoir des plannings où un responsable et un nombre suffisant d'agents puissent être appelés en renfort voire possibilité d'une personne en remplacement</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : éducation jeune enfants, médiation, ...)</p>	Diminuer les exigences émotionnelles	6	Direction RH				

Rapports sociaux	<p>Rappel du vivre ensemble et du respect du travail des autres</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation problématique (agent-agent)</p> <p>Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes pour valoriser le travail fait</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (mobilité, carrière, formation, ...)</p>	Améliorer les rapports sociaux	6	Chef de Pôle Direction RH					
------------------	--	--------------------------------	---	---------------------------	--	--	--	--	--

Insécurité de l'emploi	<p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les changements (expliquer les décisions, répondre aux questions, permettre l'expression de craintes)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation</p> <p>Former et préparer les agents au changement</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	5	Chef de Pôle Direction RH				
Autonomie au travail	<p>Réfléchir au découpage des postes ainsi qu'à la définition de leurs attendus</p> <p>Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes (cf. DU Poursuivre le changement de mobilier, Associer les agents à l'achat du matériel)</p> <p>Développer le plan de formation (importance de l'entretien individuel annuel dans le recueil du besoin)</p>	Améliorer l'autonomie au travail	4	Direction RH				
Conflits de valeurs	Pérenniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les conflits de valeurs	3					

Pour la crèche des Petites Boucles et la RAM, l'intensité et la complexité sont cotées en jaune comme l'autonomie, les rapports sociaux qui n'assurent donc pas une compensation suffisamment efficace. Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les conflits de valeurs (vert) ne semble pas s'exprimer mais l'insécurité de l'emploi est présente (jaune) comme les exigences émotionnelles.

ATTENTION discours désabusé et de démotivation

INTEGRATION évaluation des RPS (3 agents)			RPS					
Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Intensité et complexité	<p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents (achat, travaux : Veiller à mettre des protections sur les pieds de la tonnelle de la terrasse des bébés pour éviter toute blessure, cf. DU) et échanger sur les besoins</p> <p>Anticiper le recours à des ressources supplémentaires pour le remplacement</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Réfléchir au découpage et à la définition des postes (pour une vision claires des priorités), à l'adéquation activité / effectif</p>	Réduire l'intensité et complexité	10	Chef de pôle Direction				

Exigences émotionnelles	<p>Maintenir voire développer l'analyse de la pratique</p> <p>Développer le plan de formation (thématique : éducation jeune enfants, médiation, ...)</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents, rencontre parent-agent)</p> <p>Mettre en place une procédure ainsi que des moyens d'alerte et de protection adaptés</p> <p>Définir une politique envers les incivilités et communiquer au public les éventuelles poursuites pénales (affichage des poursuites encourues en cas de violence) Prévoir des plannings où un responsable et un nombre suffisant d'agents puissent être appelés en renfort voire possibilité d'une personne en remplacement</p> <p>Identifier et analyser les situations à l'origine des mécontentements</p>	Diminuer les exigences émotionnelles	9	Direction / RH				
-------------------------	--	--------------------------------------	---	----------------	--	--	--	--

Insécurité de l'emploi	<p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les changements (expliquer les décisions, répondre aux questions, permettre l'expression de craintes</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation</p> <p>Former et préparer les agents au changement</p> <p>Réfléchir au mode de construction et au déploiement du projet éducatif Améliorer le participatif, l'écoute et la communication</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	9	Chef de pôle Direction RH				
------------------------	--	-----------------------------------	---	---------------------------------	--	--	--	--

Autonomie au travail	<p>Réfléchir au découpage et à la définition des postes Associer les agents autant que possible à l'organisation et à la modification du travail afin de mettre à profit leur expérience et savoir-faire, discuter des objectifs avec les agents et de la manière de les atteindre, favoriser la recherche collective de solutions</p> <p>Encourager la remontée d'informations sur les difficultés rencontrées et laisser le choix sur les façons de faire</p> <p>Développer le plan de formation (importance de l'entretien individuel annuel dans le recueil du besoin de l'agent et s'assurer de l'adéquation missions / compétences et de la possibilité d'enrichir les missions du poste, formations : accompagner la mise en place d'un projet de service, formation à l'encadrement et à la communication, accompagner le changement)</p>	Améliorer l'autonomie au travail	8	Direction / RH				
----------------------	--	----------------------------------	---	----------------	--	--	--	--

Intensité et complexité (Horaires de travail)	<p>Etre vigilant sur les amplitudes de travail importantes (investissement des temps de coupure et personnel)</p> <p>Limiter les sollicitations professionnelles pendant les temps personnels aux périodes d'astreinte et aux urgences</p> <p>Maintenir la possibilité d'un système D entre agents, préférer à terme de planifier suffisamment à l'avance (délais de prévenance). Adapter les horaires dans le sens d'une conciliation vie privée - vie professionnelle</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p>	Améliorer les horaires de travail	7	Chef de pôle Direction				
---	---	-----------------------------------	---	------------------------	--	--	--	--

Rapports sociaux	<p>Développer les temps d'échanges collectifs, de présence avec les équipes pour valoriser le travail fait et prendre conscience des contraintes du travail des autres</p> <p>Formaliser une procédure de conciliation en cas de situation difficile (débriefing hiérarchie-agent, échanges entre agents)</p> <p>Poursuivre la réflexion sur la mutualisation des équipes des 2 crèches, mettre en place des groupes de travail intégrant les agents pour faire évoluer l'organisation et le rôle de chacun au sein de cette organisation</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (mobilité, carrière, formation, ...)</p>	Améliorer les rapports sociaux	6	Chef de pôle Direction RH				
Conflits de valeurs	Pérenniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les conflits de valeurs	3	Direction				

Pour la crèche de la Guisane, l'intensité et la complexité est cotée en orange et l'autonomie est aussi en déficit (orange). Cependant, les rapports sociaux jouent en partie leur rôle de soutien (jaune: manque de reconnaissance). De plus, les exigences émotionnelles sont fortes (orange). Les horaires posent actuellement quelques problèmes (jaune). Les conflits de valeurs (qualité empêchée et satisfaction au travail, vert) ne semble pas s'exprimer mais l'insécurité de l'emploi est présente (orange).

INTEGRATION évaluation des RPS (agents rencontrés sur)

RPS Déchetteries et quai de transfert

Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Intensité et complexité	<p>Définir une politique globale et des directives claires concernant les différentes missions et les transmettre aux agents</p> <p>Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins</p> <p>Former les agents aux diverses activités qu'ils sont susceptibles d'occuper</p> <p>Prendre en compte le temps d'apprentissage (nouvel embauché, changement de poste outil, ... "parachutage" à éviter)</p> <p>Mettre en place un éclairage à détection de mouvement sur le haut de quai (FontChristiane). Installer des panneaux de limitation de vitesse à l'entrée des déchetteries, un sens de circulation et de stationnement matérialisé, moyens de manutention, ... (cf.DU)</p>	Réduire l'intensité et complexité	6					

Exigences émotionnelles	<p>Cibler les agents destinataires d'une formation à la "gestion des situations d'agression"</p> <p>Mettre en place des actions de communication pour faire baisser le mécontentement des usagers (cf. DU)</p> <p>Mettre en place une procédure en cas d'agression et de conflit sur la conduite à tenir ainsi que les numéros d'appel d'urgence ainsi qu'un rappel sur le comportement en matière de civilité entre usagers et entre usagers/agents sur le site. (cf DU) et affichage des poursuites encourues en cas de violence</p>	Diminuer les exigences émotionnelles	6					
Autonomie au travail	<p>Associer les agents autant que possible à l'organisation ou à la modification des tâches, afin de mettre à profit leur expérience et leurs savoir-faire</p> <p>Mettre en place / Développer un plan de formation en adéquation avec les besoins de la CCB (GPEC), les profils et les attentes des agents (diversités des tâches, évolution de carrière, mobilité, ...)</p>	Améliorer l'autonomie au travail	6					

Rapports sociaux	<p>Etre vigilant au soutien à proposer</p> <p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...). Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés - hiérarchie et élus)</p>	Améliorer les rapports sociaux	6					
Insécurité de l'emploi	<p>Veiller à une information régulière et transparente sur l'activité, les projets, les résultats, les évolutions du contexte, les changements, ...</p> <p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et préoccupations des agents</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	6					
Intensité et complexité (Horaires de travail)	Envisager le mode de récupération des heures	Améliorer les horaires de travail	4					
Conflits de valeurs	Réaliser un inventaire des moyens matériels présents et échanger sur les besoins	Diminuer les conflits de valeurs	4					

Pour les déchetteries et le quai de transfert, l'intensité et la complexité du travail sont cotées en jaune et l'autonomie et les rapports sociaux ne compensent pas complètement (jaune). Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs et l'insécurité de l'emploi (jaune) sont aussi présents.

RPS Ressources

Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Insécurité de l'emploi	<p>Veiller à une information régulière et transparente sur l'activité, les projets, les résultats, les évolutions du contexte, les changements, ...</p> <p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Communiquer avant tout changement auprès des agents afin de réduire les risques d'interprétation, de déformation ou de rumeurs</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et préoccupations des agents</p> <p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les résultats, les évolutions du contexte extérieur, les changements d'organisation, etc. ... Souhait de mise en place d'une lettre interne</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	8					

Intensité et complexité	<p>Réfléchir à l'adéquation activité / effectif Prendre en compte la variabilité entre salarié et le temps d'apprentissage propre à chacun</p> <p>Réfléchir à la définition des postes ainsi qu'à la définition de leurs attendus (transversalité de certaines fonctions) et à la mise à jour régulière de toutes les fiches de poste Formaliser clairement le contenu des fonctions et des postes, des objectifs attendus et des moyens attribués, le domaine de responsabilité propre à chaque poste</p> <p>Définir une politique globale et des directives claires concernant ces différentes missions et les transmettre aux agents</p> <p>Communiquer, clarifier les priorités</p>	Réduire l'intensité et complexité	7					
Intensité et complexité (Horaires de travail)	<p>Être vigilant sur les amplitudes horaires (travail sur le temps personnel)</p> <p>Limiter les sollicitations sur le temps personnel</p>	Améliorer les horaires de travail	5					

Autonomie au travail	<p>Associer les agents autant que possible à l'organisation ou à la modification des tâches, afin de mettre à profit leur expérience et leurs savoir-faire</p> <p>Mettre en place / Développer un plan de formation en adéquation avec les besoins de la CCB (GPEC), les profils et les attentes des agents (diversités des tâches, évolution de carrière, mobilité, ...)</p>	Améliorer l'autonomie au travail	5					
Rapports sociaux	<p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...)</p> <p>Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés - hiérarchie et élus) Etre vigilant au soutien à proposer</p>	Améliorer les rapports sociaux	5					
Exigences émotionnelles	Péreniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les exigences émotionnelles	3					
Conflits de valeurs	Péreniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les conflits de valeurs	2					

Pour les ressources, l'intensité et la complexité du travail sont cotées en jaune. L'autonomie et les rapports sociaux compensent insuffisamment (jaune). Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs ne sont pas présents (vert) mais l'insécurité de l'emploi (orange) est importante.

RPS Collecte								
Descriptif des composantes du travail réel	Pistes d'amélioration	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)
Intensité et complexité	<p>Formaliser clairement le contenu des fonctions et des postes, des objectifs attendus et des moyens attribués, le domaine de responsabilité propre à chaque poste</p> <p>Communiquer, clarifier les priorités</p>	Réduire l'intensité et complexité	7					
Rapports sociaux	<p>Favoriser la connaissance des services entre eux pour le vivre ensemble</p> <p>Promouvoir et valoriser le travail fait (valoriser le métier, favoriser la promotion, le départ en formation, ...)</p> <p>Faire un retour régulier auprès des agents sur la qualité de leur travail (les aspects positifs et ceux nécessitant d'être améliorés ou développés - hiérarchie et élus)</p> <p>Etre vigilant au soutien à proposer</p>	Améliorer les rapports sociaux	7					

Insécurité de l'emploi	<p>Veiller à une information régulière et transparente sur l'activité, les projets, les résultats, les évolutions du contexte, les changements, ...</p> <p>Planifier la conduite du changement et son information à chaque étape</p> <p>Communiquer avant tout changement auprès des agents afin de réduire les risques d'interprétation, de déformation ou de rumeurs</p> <p>Expliquer les décisions et répondre aux questions et préoccupations des agents</p> <p>Instaurer une communication interne régulière et transparente sur les projets, les résultats, les évolutions du contexte extérieur, les changements d'organisation, etc. ... Souhait de mise en place d'une lettre interne</p>	Diminuer l'insécurité de l'emploi	7					
Intensité et complexité (Horaires de travail)	Prévoir un échange avec les agents pour clarification (badgeuse)	Améliorer les horaires de travail	6					
Exigences émotionnelles	Péreniser ce mode de fonctionnement (cf DU)	Diminuer les exigences émotionnelles	3					
Autonomie au travail (pas consultés sur l'organisation)	Péreniser ce mode de fonctionnement	Améliorer l'autonomie au travail	3					

Conflits de valeurs ("On se demande s'ils ne veulent pas du travail bâclé")	Péreniser ce mode de fonctionnement	Diminuer les conflits de valeurs	2					
<p>Pour la collecte, l'intensité et la complexité du travail sont cotées en jaune. L'autonomie est présente (vert). Les rapports sociaux sont en jaune et compensent partiellement. Les horaires posent quelques problèmes (jaune). Les exigences émotionnelles ne sont pas présentes (vert) comme les conflits de valeurs (vert) mais l'insécurité de l'emploi (jaune) est évoquée.</p> <p>Attention, l'évaluation recueillie ne reflète pas certains propos exprimés.</p>								

CRECHE GUISANNE

Activités	Mesures à prévoir	Objectifs de l'action	Priorité	Co - pilotes de l'action	Moyens à mobiliser	Coût	Calendrier de réalisation	Suivi (réalisé/en cours/non réalisé)	Commentaires
Risque de chute de neige et de glace (toit)									
Livraison des repas	Réfléchir à la mise en place d'une avancée pour protéger l'agent en cas de déchargement du toit	Réduire le risque de chute de neige et de glace du toit	48	Responsable bâtiment	Devis		demande de devis automne 2017	Installation du câble effectuée en oct 2017	pose d'un câble chauffant, justifier
Risque lié au bruit									
Repas	Réaliser de mesures de bruit Suivant les résultats des mesures de bruit et de l'étude acoustique, mettre en place des moyens de protections (panneaux absorbants, nappe en plastique sur les tables, bouchons d'oreille, etc.)	Mesurer et analyser l'exposition au bruit	36	AP/RH	CDG		demande de devis automne 2017 pour inscription BP 2018	En attente des subventions de l'état pour démarrer les travaux. Accord des élus pour engager des travaux d'isolation.	mesure déjà faite mais à refaire car le jour j, peu d'enfants présents. Devis chiffré.
CRECHE LES P'TITES BOUCLES									
Risque lié au bruit									
Repas	Réaliser de mesures de bruit Suivant les résultats des mesures de bruit mettre en place des moyens de protections (panneaux absorbants, nappe en plastique sur les tables, bouchons d'oreille, etc.)	Mesurer et analyser l'exposition au bruit	36	AP/RH	analyse de bruit à faire		fin 2018	Des travaux ont été réalisés en 2017 pour abaisser les faux plafonds. Action à poursuivre en 2018	
Risque lié aux produits d'entretien									
Plonge	Revoir les conditions de stockages des produits : ventilation, bacs de rétention, compatibilité des produits Transmettre les fiches de données sécurité à la médecine du travail Mettre à disposition les EPI recommandés par les FDS	Reduire le risque lié à la manipulation des produits d'entretien	36	La Direction/Coordinatrice petite enfance	Vérification à effectuer		fin 2018		

SIEGE							
Risque lié à la charge mentale							
Travail administratif	Poursuivre le suivi de la formation "gestion de conflits" à l'ensemble du personnel Mettre en place des claustras lorsque les bureaux sont partagés	Réduire le risque lié à la charge mentale	36	RH / Agents/Responsable bâtiment	Formation en intra. Devis à budgétiser	fin 2018	Non réalisé car nouvelle organisation en novembre 2017. 2 agents formés sur la gestion des conflits en octobre 2017
Risque de chute de hauteur							
Gestion du réseau informatique	Privilégier l'utilisation d'un marche pied type pied d'éléphant Veiller au bon état de l'escabeau lors de son utilisation Privilégier l'utilisation de l'escabeau en binôme	Réduire le risque de chute de hauteur	36	Techniciens	Achat d'un escabeau sécurisé ou formation d'un agent à la vérification de l'escabeau	fin 2018	achat de pied d'éléphant réalisé
Risque lié à l'organisation des secours							
Evacuation des locaux	Pérenniser la réalisation des exercices d'évacuations et le renouvellement des formations Remplacement de l'alarme par un système unique pour les deux bâtiments(CCB/Mairie)	Optimiser l'évacuation des locaux lors d'un incendie	32	AP/Responsable bâtiment/RH	exercices à programmer en lien avec JX et RH	fin 2017	Exercice d'évacuation effectué le 14 juin 2017. Alarme commune fonctionnelle le ?
ALTIPOLIS							
Risque d'incendie							
Evacuation des locaux	Réfléchir à déplacer la baie de brassage Effectuer les exercices d'évacuations	Optimiser l'organisation de l'évacuation des locaux lors d'un incendie	48	Responsable bâtiment AP	évacuation à faire en fin 2017, mm si les travaux ne sont pas terminés. Chiffrer le déplacement de la baie.	fin 2017	exercice d'évacuation repoussé en 2018
Risque de heurt							
Evacuation des locaux	Revoir l'organisation des évacuations en cas d'incendie	Supprimer le risque de heurt lors de l'évacuation des locaux	64	Responsable bâtiment AP	évacuation à faire en fin 2017, mm si les travaux ne sont pas terminés. Réfléchir à une autre organisation pour les sorties de secours.	fin 2017	exercice d'évacuation repoussé en 2018
Risque lié à la charge mentale							
Administrative	Réfléchir à une planification des RDV Revoir la signalétique	Éviter les interruptions incessantes par le public	32	Direction Secrétaire	Planning permanence accueil à mettre en place Devis pour un store porte et fenêtre pour isolement en dehors des permanences d'accueil Demande de devis pour signalétique	fin 2017	Store mis en place en septembre. En attente d'une nouvelle organisation (recrutement en cours)

FOURRIERE ANIMALE							
Risque de morsures d'animaux							
Capture, recherche du propriétaire de l'animal, identification chez un vétérinaire	Former un autre agent pour le travail en binôme et pour le remplacement de celui-ci en cas d'absence Veiller au bon état du matériel Veiller au suivi et au renouvellement de la trousse de secours	Réduire le risque lié aux morsures d'animaux	27	Direction/Agent	Définition de la compétence	juin 2017	
Risque biologique							
Hébergement et soins de l'animal	Aménager un chenil aux normes sanitaires	Réduire le risque lié à l'exposition à des agents biologiques	27				En attente d'une décision des élus
Risque lié au produit désinfectant							
Hébergement et soins de l'animal	Mettre à disposition la fiche de donnée sécurité (FDS) et la transmettre à la médecine de prévention Mettre à disposition les EPI et respecter les conditions de stockages recommandés par la FDS	Réduire le risque lié à la manipulation du produit désinfectant	27	Agent	pas d'actualité - pas de capture de chiens - en attente de redéfinition de compétence		
FOURRIERE AUTOMOBILE							
Risque lié à l'inhalation de gaz d'échappement							
Stationnement du camion de fourrière	Réfléchir à la mise en place d'une aspiration ou d'une ventilation	Réduire le risque lié à l'inhalation de gaz d'échappement	48	Responsable bâtiment/Direction	Devis demandés, en cours	sept 2017	Extracteur de fumée installé le 12 juin 2017
Risque lié à l'utilisation du véhicule (camion fourrière)							
Ramassage de véhicule	Former un autre agent pour travailler en binôme Pérenniser le suivi de formation	Réduire le risque lié à l'utilisation du camion de fourrière	36	Direction	Consultation d'un prestataire. Formation d'un 2ème agent pour la partie administrative	oct 2017	Mode de gestion mixte validé au conseil de sept 2017
Risque lié à la charge mentale							
Ramassage de véhicule	Former un autre agent pour le travail en binôme, la prise des astreintes et pour le remplacement de celui-ci en cas d'absence ou envisager la suppléance d'un prestataire	Réduire le risque lié à la charge mentale	32	Direction	Consultation d'un prestataire. Formation d'un 2ème agent pour la partie administrative	fin 2017	Mode de gestion mixte validé au conseil de sept 2017. 2ème agent opérationnel fin 2017 pour la partie administrative
MAISON DES SAISONNIERS							
Risque lié à l'intervention d'entreprise extérieure							
Gestion des appartements	Mettre en place un plan de prévention (400h d'intervention par an et/ou liste des travaux dangereux)	Réduire le risque lié à l'intervention d'entreprise extérieure	48	Responsable du service/Responsable bâtiment	vérifier si cela concerne ce service	sept 2017	Le nombre d'heures de l'entreprise de nettoyage ne dépasse pas 102h/an
Risque d'agression							
Travail administratif	Rédiger une procédure en cas d'agression	Accompagner l'agent en cas d'agression	36	RH/Responsable su service/Chef de pôle	Rédaction procédure générale CCB à faire valider en CHSCT	fin 2017	
Risque électrique							
Gestion des appartements	Faire passer l'habilitation électrique adaptée aux tâches réalisées Réfléchir à une procédure d'intervention d'une personne habilitée	Réduire le risque électrique	32	Responsable du service/RH	Formation habilitation électrique effectuée en décembre 2016 par la responsable du service. Prévoir cette formation au 2ème agent	fin 2017	Réalisé 2ème agent formés en octobre 2017

BEAUX ARTS							
Risque d'incendie							
Evacuation des locaux	Dégager les sorties de secours de tout encombrement Accrocher les extincteurs Laisser les extincteurs libres d'accès Enlever les feuilles de papiers aux fenêtres Mettre en place des stores ou des rideaux répondant au classement feu M2 Pérenniser la réalisation des exercices d'évacuations et le renouvellement des formations SST Sensibiliser les agents à l'utilisation du four durant la journée Faire du tri et ranger régulièrement l'atelier	Optimiser l'évacuation des locaux lors d'un incendie	48	Direction avec l'AP/ Responsable bâtiment	Rideaux à installer Programmer un exercice d'évacuation Formation incendie à suivre Rangement et tri à faire régulièrement	Fin 2017	rideaux occultants installés en juillet 2017 dans la pièce peinture(nu). Exercice d'évacuation effectué le 14 juin 2017 Formation incendie à prévoir en 2018 pour le Directeur
Risque de chute de plain-pied avec dénivelé							
Activité peinture	Mettre en place une main-courante	Réduire le risque de chute de plain-pied avec dénivelé	48	Responsable bâtiment	chiffrage à faire pour inscription budgétaire 2018	fin 2017	L'escalier n'a pas une largeur égale ou supérieure à 1100mm. Il n'y a pas d'obligation à installer une main-courante
Risque lié aux produits chimiques							
Activité poterie	Utiliser des contenants identifiés et adaptés Veiller aux conditions de stockage : ventilation, bacs de rétention, compatibilité des produits Mettre à disposition les fiches de données sécurité et les transmettre à la médecine du travail	Réduire le risque lié à l'utilisation de produits chimiques	48	Directeur/RH	FDS à demander impérativement . Identifier précisément les produits dans les contenants. Formation sur les produits toxiques	fin sept 2017	
Activité peinture	Mettre à disposition les EPI recommandés par les FDS Prévoir un dispositif adapté pour l'entretien des tabliers		36	Directeur	FDS à demander impérativement . Identifier précisément les produits dans les contenants. Formation sur les produits toxiques	fin sept 2017	
Risque lié à l'inhalation de poussières							
Activité poterie	Effectuer un entretien régulier de l'atelier par aspiration Porter un masque lors du balayage Limiter le balayage (remise en suspension des poussières)	Réduire le risque lié à l'inhalation de poussières	36	Responsable bâtiment	A budgétiser fin 2017 (à chaque vacance)		Nettoyage ponctuel prévu le
Risque lié à l'inhalation de fumées et de gaz							
Activité poterie	Veillez à la maintenance du système d'aspiration Effectuer les contrôles périodiques obligatoires	Réduire le risque lié à l'inhalation de fumées et de gaz	36	Responsable bâtiment	vérifications régulières	tte l'année	action réalisée et régulière

Risque de chute de hauteur							
Stockage	Veiller au bon état et au bon usage du tabouret pied d'éléphant		32	Directeur	escabeau à budgétiser fin 2017		2018
Activité peinture	Veiller à la mise en place d'un garde corps répondant à la réglementation : - une lisse comprise entre 1m et 1m10 - une lisse intermédiaire à mi-hauteur - une plinthe d'un hauteur de 10 à 15 cm	Réduire le risque de chute de hauteur	32	Responsable bâtiment	mettre une plinthe		Pose de la plinthe en aout 2017
Risque lié à l'utilisation du four							
Activité poterie	Respecter les consignes de sécurité du fabricant Rédiger une fiche de sécurité au poste Veiller à éteindre le four après utilisation Privilégier une utilisation du four durant la journée	Réduire le risque lié à l'utilisation du four	27	Directeur	Affiche " interdiction de stockage sur le four"		sept 2017 Affiche donné au Directeur le 21/09
CONSERVATOIRE THEATRE							
Risque lié à l'organisation des secours							
Théâtre : Evacuation des locaux	Effectuer des exercices d'évacuation	Optimiser l'évacuation des locaux en cas d'incendie	32	AP/Responsable bâtiment CCB Théâtre/Chef de pôle	exercice fait en 2016: à revoir car résultat non satisfaisant Programmer un exercice		fin 2017
Risque lié au bruit							
Conservatoire : École de musique	Poursuivre la mise en place d'un traitement acoustique Effectuer des mesures de bruit Sensibiliser les agents au risque bruit et à ses répercussions	Réduire le risque lié au bruit	36	Direction/Chef de pôle	Trouver un autre local pour les instruments sonores		fin 2017 Des heures de batterie ont été déplacées dans un autre local(MJC) à la rentrée 2017/2018