

Une culture commune pour « être bien » au travail



Antoinette SCHACKIS
DGA Ville de Mulhouse et m2A

Une administration mutualisée



3200 agents
+ de 400 managers
120 métiers



Des instances de gouvernance distinctes

Fabian JORDAN
Président de m2A



1 Conseil d'Administration
avec **104 élus**



Jean ROTTNER
Maire de Mulhouse



1 Conseil Municipal
avec **55 élus**



Une démarche volontariste et ambitieuse pour construire l'équité, l'écoute, la confiance

- ① Une politique RH avec des réponses adaptées
- ① Des plans ciblés au plus près des problématiques
- ① Des pratiques managériales fortes
- ① Des règles de gouvernance
- ① Un dialogue social ouvert
- ① Une stratégie de communication interne construite autour de la valorisation des agents





Une politique RH avec des réponses adaptées



Amélioration des conditions de travail
(1 CHSCT dynamique)



Mesures en direction des agents en difficulté:



lutte contre l'illettrisme



reclassement



accompagnement social



soutien psychologique



reconnaissance du handicap



Recherche d'équité, d'écoute



Des plans ciblés au plus près des problématiques



Engagement pour lutter contre la discrimination et pour l'égalité des chances



Un plan handicap



Un plan absentéisme



Un plan de prévention des RPS



Des pratiques managériales fortes



Une charte des valeurs, des actions et outils pour toute la chaîne hiérarchique :

-  Une charte partagée
-  Une Ecole interne de Management
-  Un Espace intranet dédié (newsletter/fiches outils/bibliographie/réf. ouvrages/forum de discussion)
-  Des actions, des formations, des ateliers sur mesure
-  Des formations en ligne
-  Une bibliothèque pour les managers
-  Un cycle de conférences





Des règles de gouvernance



Un PGA qui précise les process de fonctionnement:
Mode de gouvernance/socle de valeurs communes/règles partagées

Un dialogue social ouvert



Un travail en confiance avec les organisations syndicales pour accompagner les agents



Une stratégie de communication interne



1 ligne constante à plusieurs visées :

- ✦ valoriser les agents, les métiers et le savoir-faire
- ✦ développer le sentiment d'appartenance et décloisonner les services
- ✦ faciliter la transversalité



gage d'efficience





Une stratégie de communication interne



Des temps d'échange et de découverte:

- ✦ petits-déjeuners voisins
- ✦ portes ouvertes



Des temps forts de cohésion et de convivialité:

- ✦ vœux aux agents
- ✦ expositions photos



REGARDS FEMININ

35 portraits de femmes, agents de nos collectivités

Du 8 au 24 mars
Cour des Chaînes | Mulhouse



PORTES OUVERTES DE SERVICE

DÉCOUVRE MON JOB

Les Archives de Mulhouse, les ateliers pédagogiques d'arts plastiques et La Kunsthalle ont accueilli 80 agents.

En septembre, la Fonderie a ouvert ses portes aux collègues de la collectivité

pour faire découvrir les métiers et les missions des services municipaux et communautaires du site.

La prochaine porte ouverte concerne le service des Cimetières le jeudi 24 novembre au matin.



Vos collègues VOUS ATTENDENT

VOEUX AU PERSONNEL

VENDREDI 13 JANVIER 2017 / 14H30 / PALAIS DES SPORTS

PORTES OUVERTES DE SERVICE

Découvrez mon job
Côté cour et côté jardin



VISAGES

VOUS AVEZ UNE IDÉE ?
NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS AIDER À LA CONCRÉTISER.
VOUS AVEZ UN PROJET ?
NOUS SOMMES LÀ POUR LE SOUTENIR !



Didier Groell

CUISINIER AU WALDECK
CENTRE WALLACH

Zoom sur les métiers du zoo



Le plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Un engagement de longue date dans
l'accompagnement, la sécurité, le bien être au travail



Une volonté de développer les dispositifs
complémentaires pour couvrir tous les champs

Les RPS

01

Accord cadre du
22.11.2013

02

Diagnostic
Plan d'action:
Démarche
participative

Les RPS : la démarche engagée



Un Comité de pilotage interne (Direction générale/DRH/médecins du travail/OS)



Un groupe de travail au niveau du CoDir



Un diagnostic: Questionnaire à tous les agents avec restitutions aux organisations syndicales (OS), au CHSCT



Des rencontres avec une 40aine de cadres



items à approfondir :

- Le haut niveau psychologique
(exigences émotionnelles liées au travail)
- La concertation, les échanges
- La reconnaissance et les rapports sociaux
- L'insécurité au travail

Le plan d'action pour prévenir les RPS



- ✓ Mise en place d'une coordination
- ✓ Formalisation d'une procédure de prévention et de traitement des risques psychosociaux
- ✓ Mise en place d'une cellule dédiée qui conseille et traite les situations les plus complexes
- ✓ Formation aux RPS des membres du CHSCT et des assistants de prévention
- ✓ Formation aux RPS de toute la chaîne managériale (A/B/C) : + de 400 managers formés sur 2 ans

Le plan d'action pour prévenir les RPS



- ✓ Mise en place du télétravail
- ✓ Mise en place d'un Living Lab pour co-construire certaines politiques publiques (27^{ème} Région) : concertation et participation
- ✓ Organisation d'ateliers de co-construction sur des problématiques internes (A, B, C)
ex: pour une gestion équilibrée des e-mails.
- ✓ Adoption d'un plan d'action pour lutter contre les incivilités dont sont victimes nos agents sur la voie publique + dans les lieux accueillant du public

Le plan d'action pour prévenir les RPS



- ✓ Mesures de bien-être / aide à la gestion du stress :
 - ★ Espaces convivialité
 - ★ Séances gratuites de Qi Gong
(séances de découverte dans les services +1 cours collectif tous les vendredis)

- ✓ Outils à destination des managers :
 - ★ Développement de l'Ecole interne de Management
 - ★ Espace Intranet dédié
(formations en ligne, Newsletter/fiches outils thématiques/Forum)

Le plan d'action pour prévenir les RPS



- ✓ Mise en place d'un Work Lab pour susciter les initiatives d'agents
- ✓ Construction en interne de modules pour renforcer la dynamique et la cohésion d'équipe, répondant aux spécificités et problématiques internes
- ✓ Des réponses équitables en matière de reconnaissance et d'harmonisation des RI (ratios / RI / CET...)

Merci de votre attention !



Antoinette SCHACKIS
DGA Ville de Mulhouse et m2A