



# Gestion prévisionnelle des gardiens seniors

## Le diagnostic de fonctionnement de site et d'évaluation de la pénibilité

Café RH du Congrès du 28 septembre 2011



## Objectifs de la démarche

- **Améliorer les conditions de travail des gardiens seniors pour leur permettre de se maintenir dans leur emploi le plus longtemps possible**
- **Proposer des évolutions possibles vers d'autres emplois cibles pour certains, en mettant en place des parcours de professionnalisation**



## Un processus participatif auprès de tous les acteurs

- **Des réunions « agenda social » avec la DG, la DRH et les partenaires sociaux pour:**
  - Partager sur les objectifs et les modalités de travail, les résultats attendus
  - Proposer un plan d'actions
  
- **L'implication de toute la chaîne d'acteurs concernés tout au long de la démarche :**
  - Gardiens d'immeuble
  - Responsable territorial (RT) et responsable de groupes immobiliers (RGI)
  - Directeurs régionaux et Directeur du patrimoine
  - DRH



## Un processus itératif

- **Un diagnostic terrain partagé**
- **Des groupes de travail gardiens -managers pour enrichir le diagnostic terrain et identifier des pistes d'action**
- **Des réunions avec la DG, le DRH puis en Agenda social pour sélectionner les actions à mettre en place:**
  - Une formation pour tous aux gestes et postures
  - L'élaboration de la méthodologie et du formulaire de diagnostic de fonctionnement de site
  - La création de parcours d'évolution possibles pour ceux qui le souhaitent ou/et ne peuvent rester sur un site



## Un processus itératif

- **La constitution d'un groupe de travail mixte réunissant des gardiens, des RGI et des RT, la DRH pour élaborer le diagnostic de site:**
  - réaliste, prenant en compte les contraintes économiques et sociales
  - facile d'utilisation et apportant des réponses concrètes
  
- **L'élaboration d'un prototype de diagnostic de site a donné lieu à une phase d'expérimentation puis de déploiement :**
  - sur l'ensemble des sites occupant des gardiens seniors de 55 ans et plus
  - avec la possibilité de l'ouvrir sur d'autres sites occupant des gardiens de 50 ans, sur proposition du manager de proximité
  
- **Le pilotage est porté par la Direction du Patrimoine, en coordination avec la DRH**



## Objectifs du diagnostic de site

- **Anticiper les risques possibles de pénibilité au travail pour prévenir la santé au travail des gardiens seniors**
  - **apporter des solutions de progrès** permettant au gardien senior de pouvoir continuer à travailler, dans la mesure du possible, sur son site
  - **repérer d'autres sites jugés moins pénibles** sur lesquels un gardien senior pourrait continuer à travailler
  - **envisager d'autres alternatives possibles** notamment une mobilité sur un site plus facile



## Partis pris méthodologiques

- **C'est un produit 100% EFIDIS**, co-construit par un groupe de travail
- **Les conditions d'exercice du travail sont très liées à l'environnement de travail** : topographique, architectural et social
- **La pénibilité du travail est le résultat des sollicitations physiques et psychiques** liés à l'activité de travail exercée par le gardien qui se cumulent globalement sur une journée travaillée



## Partis pris méthodologiques

- **Le diagnostic est réalisé en fonction de l'échelle de perception de BORG qui permet de ressentir la difficulté, la lourdeur ou l'intensité de l'activité quand le corps travaille**  
Cette échelle est très souvent utilisée car elle est simple d'utilisation par la personne qui est en activité.
- **Le diagnostic est également un MOMENT d'échange, d'apprentissage et de partage**  
Une **EQUIPE REFERENTE** composée du gardien, d'un gardien témoin et du RGI
- **La réalisation du diagnostic est placée sous la responsabilité du RGI, en coordination avec le RT**





## Evaluer la pénibilité : un regard croisé en situation de travail





## Processus de réalisation

### Préparation

- Un temps de préparation et d'organisation à prévoir = check list pour lancer l'action
- *Par le RGI*

### Réalisation

- Un temps de diagnostic = la fiche du patrimoine et la fiche d'activités
- *Par l'équipe référente : RGI, gardien, gardien témoin*

### Propositions pour décision

- Si nécessaire, un temps de recherche de solutions à proposer pour décision = le plan de préconisation avec trois types de préconisations
- *Par le RGI et le responsable territorial en fonction du type de préconisations*



## Processus de réalisation

- **Le diagnostic de fonctionnement de site se déroule en trois phases et comprend trois fiches :**
  - Identifier l'environnement général du site : la fiche du patrimoine
  - Identifier les conditions d'exercice du travail du gardien dans son contexte de travail: la fiche d'activités
  - Trouver des solutions concrètes et réalisables et les mettre en œuvre, si possible : le plan de préconisations



## Les résultats à ce jour

- L'ensemble des RGI sont formés à l'utilisation du diagnostic de site et responsabilisés sur l'amélioration des conditions de travail des gardiens seniors
- Une communication d'accompagnement est organisée au niveau de toute la ligne hiérarchique
- Le diagnostic est déployé au sein du groupe EFIDIS depuis septembre 2010
- Il donne une vision d'ensemble sur l'indice de pénibilité des sites diagnostiqués
- Il débouche sur des préconisations pour améliorer les conditions de travail



## Les résultats à ce jour

- **Toute la ligne managériale est responsabilisée dans :**
  - le bon déroulement du planning
  - le respect des règles du jeu et du processus d'action
  - la mise en place des préconisations les plus adaptées
  - la communication aux gardiens
  
- **Les résultats du diagnostic de site contribuent également à valoriser le patrimoine**
  
- **Le diagnostic de site s'inscrit dans l'accord relatif à l'emploi des seniors**
  
- **Le diagnostic de site est progressivement déployé au sein des différentes sociétés du groupe SNI**