



Yann JOBIC,
Directeur Technique
et Logistique

Corinne LEMOINE,
Directrice Qualité, Sécurité
et Gestion des Risques

Cécile VILLEY,
Directrice des Ressources
Humaines

La RSE et la QVCT à l'AHB

Durant l'année 2022, le projet associatif de l'AHB, coconstruit par les professionnels et les usagers avait porté un engagement, celui d'« Agir pour une société solidaire, inclusive et responsable » avec un objectif de mettre en œuvre une politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises, porteuse de progrès social et de développement durable ». Il s'agissait d'abord de répondre à l'urgence climatique, de placer les enjeux environnementaux au cœur de nos préoccupations, et d'engager l'Association dans la transition écologique. Mais également d'englober dans notre démarche l'ensemble des thématiques de la RSE : environnemental, social, sociétal et économique. Nous avons donc engagé notre projet, en confiant à Corinne Lemoine et à Yann Jobic le pilotage de la démarche.

1. Pouvez-vous nous dire comment vous avez pu avancer sur le sujet ?

Yann JOBIC, Directeur Technique et Logistique

En 2023, nous avons recensé ce que l'AHB avait déjà réalisé en la matière (chaudière biomasse, audits énergétiques, contrat de performance énergétique, filière de tri, mutualisation d'équipements, sensibilisation...) et nous avons pu en faire état lors de la visite de certification de février 2023.

Puis avec la direction qualité, nous avons suivi quelques formations, pris attache du conseiller territorial sur le sujet, pris connaissance des recommandations pour proposer au Conseil d'administration une structuration avec un comité de pilotage RSE et 10 thématiques de travail.

Corinne LEMOINE, Directrice Qualité, Sécurité et Gestion des Risques

Le COPIL RSE est constitué de professionnels représentant le CA, la CME, la CDU, le CSE et les professionnels. Il dispose d'une animatrice et de référents de ces 10 thématiques :

1. Engagement associatif, social et solidaire
2. Soins écoresponsables
3. Innovation en santé
4. Prévention en santé
5. Qualité de vie et conditions de travail
6. Impact environnemental et outils du numérique
7. Achats durables / Restauration
8. Déchets
9. Bâtiment et maîtrise de l'énergie
10. Mobilités durables / Logistique

Le Copil s'est réuni 3 fois en 2024 :

- La 1^{ère} réunion était une sensibilisation avec la construction d'une fresque du climat.
- La 2^{ème} réunion a permis de lister et de prioriser 3 actions par thématique.
- La 3^{ème} a permis de retenir les actions, après étude de faisabilité par les référents.

2. Concrètement, pouvez-vous nous illustrer la démarche avec quelques exemples ?

Yann JOBIC, Directeur Technique et Logistique

Tout d'abord, la fresque du climat est affichée dans le couloir menant à la salle de conférence. Elle indique comment sont intriquées les facteurs qui, si on ne fait rien, conduiront à la fin de la vie sur terre, les conditions de vie n'étant plus réunies. Le secteur de la santé participe, par ses activités, à la création de gaz à effet de serres. Nous devons tout faire pour les limiter.

Concrètement, voici quelques actions réalisées ou en cours :

- Sur le plan matériel : verdissement du parc automobile (véhicule électrique), filière de récupération du matériel informatique
- Sur le plan solidarité : étude en cours pour organiser un don du sang à l'AHB, promotion d'associations solidaires comportant des professionnels de l'AHB

- Sur le plan soins écoresponsables : groupe de travail pour réduire les dotations de dispositifs médicaux
- Sur le plan des travaux, des achats : intégration de critères RSE dans tous les projets
- Sur le plan professionnel : la mise en place d'une démarche QVCT

Nous voyons bien que c'est une démarche plurielle sur laquelle on doit avancer en collectif. Il y a des enjeux de montée en compétence de nos pilotes car cela ne s'improvise pas, je crois que nous aurons un temps fort en 2025.

Il y a une thématique sur laquelle nous avons mis un accent particulier en 2024, c'est celui de la QVCT, la Qualité de vie et Conditions de Travail. C'est un sujet de dialogue social, et nous avons lancé un baromètre auprès des professionnels, avec un taux de réponse plus que satisfaisant. Avec un objectif celui de rendre les professionnels acteurs de leur QVCT.

3. Pouvez-vous nous apporter un éclairage sur ce qu'est la QVCT et la différence avec la QVT ?

Cécile VILLEY, Directrice des Ressources Humaines

En soi ce n'est pas une révolution mais la volonté formalisée par l'accord national interprofessionnel de 2020 de renforcer les actions QVT (Qualité de Vie au Travail) par des actions sur les conditions de travail en intégrant le C à QVT.

Dans cette thématique des Conditions, nous intégrons l'organisation du travail, son contenu, la manière et les moyens mis en œuvre pour le réaliser, les interactions et flux de communication entre les acteurs, services, etc., les changements dans le travail liés aux nouveaux projets mais aussi à la digitalisation et à l'intégration d'innovations technique ou technologiques, etc.

Au sein de l'AHB, de nombreuses actions de prévention et de santé au travail, du dialogue social, des équipements et environnement de travail ont été menées et des accords ont été négociés.

La QVCT se décline en 6 Thématiques que nous avons reprises dans notre accord de méthode négocié en 2024 :



Ce doit être une démarche collective, facilitant les remontées terrains, la participation des salariés avec leurs managers et organisant des espaces de discussion et de dialogues autour des conditions de travail au niveau local ou de l'établissement, du métier ou de plusieurs services.

4. Pouvez-vous nous rappeler ce qui a été entrepris en 2024 ?

Lors des négociations annuelles, nous avons conjointement avec les partenaires sociaux mis au calendrier la QVCT et l'enjeu des conditions de travail. Très vite, nous avons proposé de construire un accord de méthode afin d'avoir une définition commune de la QVCT et de décliner les thématiques, ainsi que la nécessité d'un diagnostic préalable qui complèterait les nombreux indicateurs et supports existants en réalisant notre baromètre au cours de l'été 2024, sur l'ensemble des 6 thématiques de la QVCT. Nous approchons 500 participants avec des taux de participation particulièrement élevés au sein du médico-social et des services administratifs et support.

Enfin, cet accord a permis de prévoir la phase d'analyse et de partage des résultats au travers de 4 webinaires, 3 restitutions CSSCT, CSE, CA et un partage-discussions en cours au sein du comité de direction.

Les axes prioritaires ont pu être identifiés et échangés avec managers, directions opérationnelles, CSE CSSCT, santé au travail.

Un accès aux scores généraux AHB sera prochainement communiqué aux salariés.

5. Et parmi ces axes prioritaires, quel sont ceux qui vous paraissent les plus souvent évoqués par les salariés ou remontés dans les scores ?

Les sujets qui ont des scores plutôt encourageants et positifs :

- Cohésion des équipes et soutien au sein d'équipes
- La communication au sein de ces équipes et peu de conflits
- L'intégration des CDI et des retours plutôt positifs des répondants
- Les relations individuelles et collectives
- Sens donné à son travail et le choix de son métier

Le développement des compétences est quant à lui inégalement vécu et on perçoit des différences selon les catégories métier. Cela nous a permis d'identifier plus précisément des zones d'efforts à faire en termes de formations ou de visibilité et remontées des besoins pour ces métiers. Ce point sera partagé en comité de pilotage et avec les personnels concernés ainsi qu'avec les managers.

Parmi les leviers prioritaires, on constate :

- La reconnaissance au travail
- L'implication/consultation dans les projets
- La charge mentale pour les personnels aidants, accompagnants ou en soins et le besoin de trouver des espaces temps de « décharge mentale »
- La charge de travail pour certaines catégories de personnel

- Les activités physiques : Il y a un réel enjeu car les scores sont faibles et cela dénote pour une partie importante des répondants potentiellement une insuffisance de sport et activités physiques qui pourtant permettent la décompression, déconnexion et la « décharge » mentale
- La communication et les échanges entre pairs sont aussi des besoins révélés par le baromètre
- La gestion des projets et leur juste valorisation de charge de travail et des besoins en ressources

Et enfin, des organisations plus souples et plus ouvertes à l'expérimentation de nouveaux modes et nouveaux rythmes. Là, les raisons souvent évoquées dans les verbatims : équilibre vie pro vie perso, temps personnel et décharge mentale, vie associative, moins de transport et trajets (éloignement géographique du domicile, etc.).

Plus de rencontres collectives et participatives.

6. Quelles sont les prochaines étapes clés ?

La newsletter avec un lien vers le baromètre général.

Un rendez-vous clé avec les services historiquement impliqués : pour une visibilité centralisée et partagée ainsi qu'un recensement de ce qui a été fait, engagé, abandonné, retenu, planifié à ce stade et ce qui est à engager ou discuter.

Bien identifier les pilotes et acteurs déjà en place et/ou déjà identifiés.

Partager avec la santé au travail et psychologues du travail, préventeurs, chargés de qualité et amélioration continue, les constats terrain du baromètre.

Faire un premier classement des besoins afin de les partager lors du lancement du COPIL et d'organiser le déroulé de ce premier COPIL. Le COPIL N°1 réunira des membres permanents : directions, représentants du personnel, managers, représentants de la Santé au travail, préventeur, psychologue du travail et des volontaires représentants des métiers.

Pour ce 1^{er} COPIL, nous souhaitons nous faire accompagner avec l'objectif de priorités objectives, réalistes et atteignables dès 2025, avec un plan d'actions et les groupes locaux à constituer ainsi que la répartition des rôles et missions au sein de ce COPIL et un calendrier.

Puis, constitution des groupes de travail ou de discussion locaux (dans les établissements) et selon les priorités que chaque établissement souhaite retenir. Mais aussi très probablement lorsqu'il ne s'agit pas de projet, des actions concrètes à expérimenter avec d'être généralisées (ex : ateliers yoga, sophro), mentorat, immersion, espaces d'échange de bonnes pratiques entre pairs, etc.