

Le problème

L'environnement professionnel des agents de la collectivité est un enjeu essentiel pour garantir leur bien-être et la productivité. Il est donc important d'agir rapidement et concrètement lorsque des éléments irritants perturbent l'activité quotidienne des agents et peuvent apparaître très chronophages.

Le fonctionnement qui demeure encore à ce jour principalement en « silo » n'est pas nécessairement adapté pour apporter des réponses à des préoccupations ou problèmes parfois complexes et transversaux.

Votre solution innovante

Un comité de progrès - sans notion hiérarchique ou de compétence - composé d'agents volontaires a pour mission d'examiner des problématiques liées au fonctionnement même de la collectivité et de proposer des solutions concrètes.

Les objectifs

- Mettre à l'ordre du jour de ce comité au moins 5 projets par an
- Apporter des réponses concrètes qui sont ensuite proposées au comité de direction générale afin de valider leur mise en œuvre.
- Renforcer la culture collaborative et la modernisation de l'organisation.

La description de l'innovation

- **Qui :**

Le Comité de progrès a été instauré à titre expérimental par le DGS. Il est composé de 13 agents volontaires (différentes directions et sans liens hiérarchiques) et piloté par un chef de projet désigné par le DGS (le directeur du budget et des finances).

- **Pour qui :** tous les agents de la collectivité.

- **Quoi :**

Le Comité de progrès est composé de 13 agents de la collectivité et peut accueillir tous les agents qui souhaitent mettre en avant une difficulté ou une initiative innovante visant à améliorer le fonctionnement de la collectivité

Le comité de progrès examine différents sujets qui, s'ils sont jugés pertinents, font l'objet d'un chantier étudié et suivi par le comité de progrès.

Pour chaque chantier un pilote est identifié parmi les membres du comité.

Le comité de progrès se réunit en moyenne au moins une à deux fois par trimestre ou à chaque fois que les membres l'estiment nécessaire.

A ce jour, 8 chantiers ont été menés :

- Améliorer la signalétique dans les différents bâtiments de la collectivité

- Améliorer l'accueil téléphonique pour les usagers

- Conduire une réflexion sur la mise en place d'une conciergerie

- Optimiser le nettoyage des véhicules de service via notamment un partenariat avec des chantiers d'insertion

- Associer le comité de progrès à la réflexion sur la mise en place du télétravail

- Faciliter et développer les pratiques sportives des agents notamment lors de la pause méridienne

Améliorer la configuration de certains locaux /espaces de la collectivité (exemple un parking particulièrement accidentogène)

Favoriser les mobilités douces dans le cadre des déplacements professionnels notamment de proximité

- **Quand** : Le comité de progrès a été instauré au dernier semestre 2018. Depuis, 2019, il se réunit périodiquement toutes les 6 semaines en moyenne.

Les moyens humains et financiers

Les moyens humains mobilisés sont essentiellement constitués des agents volontaires qui siègent au sein de cette instance et suivent les chantiers ouverts (4 heures de réunion par trimestre avec une mobilisation en fonction des chantiers qui varie mais peut être évaluée à une journée par mois).

Aucun moyen financier propre n'est dédié à cette initiative

L'évaluation de l'innovation

- **Impact**

5 chantiers se sont traduits par la mise en œuvre d'actions concrètes préconisées

2 chantiers sont encore en cours et sans mise en place d'actions

1 chantier n'a pas eu de suite

Les actions mises en place ont reçu un écho favorable de la part des agents. Par exemple, la livraison de panier de producteurs de fruits et légumes locaux, ou de pain bio, dans le cadre de la conciergerie fonctionne très bien avec une réflexion à venir sur le développement des services proposés.

- **Potentiel**

Cette initiative s'inscrit dans une démarche d'expérimentation qui pourrait se développer afin de favoriser l'organisation par projet au sein de la collectivité.

- **Bilan, suivi, évolution**

L'intérêt d'une telle démarche est de pouvoir partager des sensibilités et visions différentes sur un sujet posé et d'y apporter des réponses ou des questionnements non pas techniques mais relevant davantage du bon sens et de pratiques et expériences vécues.

Son bilan est positif : dynamique du groupe maintenue dans le temps, des résultats concrets obtenus, etc...

De nouveaux chantiers vont prochainement être enclenchés : favoriser le sentiment d'appartenance de agents, aller plus en interne dans la gestion, valoriser les déchets ...

Questionnement actuel sur l'évolution de la composition /modalités de fonctionnement du groupe afin d'y intégrer de nouveaux agents qui sont montrés intéressés pour s'y investir

3 Mots clés : Management - Innovation participative - RH