

DOCUMENT D'ORIENTATION

de la politique
ressources humaines
de la seine-saint-denis
2014-2016



PRÉAMBULE

A la suite de la création du Pôle Personnel et Relations sociales en juin 2010, un document d'orientation de la politique des ressources humaines pour le Département de la Seine-Saint-Denis a été élaboré pour la période 2011-2013. Fruit d'une large concertation avec les organisations syndicales et présenté en CTP et CHS, ce document avait pour ambition de fixer les priorités en matière de ressources humaines pour notre collectivité, au cours des trois années concernées.

Ce document, publié dans la collection des « cahiers de la modernisation », s'appuyait sur les résultats du baromètre social réalisé en 2008 et les travaux conduits dans le cadre des chantiers communs de la modernisation, qui avaient fortement mobilisés le personnel départemental et, en particulier, l'encadrement.

Articulé en deux parties : « une gestion des ressources humaines plus proche des agents » ; « les relations sociales et le bien-être au travail », il déclinait de manière aussi opérationnelle que possible les projets et actions à conduire pour le Département.

A l'échéance de la période de référence, il apparaît naturel d'une part, d'évaluer les actions déjà réalisées ou en cours, en vue d'ajuster le cas échéant leur mise en œuvre et, d'autre part, de s'interroger sur de nouveaux projets qu'il convient de conduire pour les trois prochaines années (2014-2016) au regard des priorités de l'Exécutif et en réponse aux besoins en ressources humaines des services départementaux, dans le cadre de leurs missions de service public. Cette politique ressources humaines s'inscrit aussi dans une réflexion plus large sur les enjeux de la fonction publique territoriale de demain et des évolutions du paysage institutionnel avec le projet de la Métropole de Paris.

Ces nouvelles orientations tiennent également compte de la perception des agents du Département sur la gestion des ressources humaines. A cet égard, le baromètre social, réalisé en 2013, nous montre que des efforts restent à accomplir pour favoriser la transparence des dispositifs RH, développer l'accompagnement des parcours professionnels ou encore réduire le sentiment de stress au travail. En positif, nos collègues saluent des progrès dans les domaines de la formation, de la gestion des personnels et de la santé au travail.

Enfin, les laboratoires d'idées lancés par la direction générale et pilotés par la DSOE apparaissent comme une source d'inspiration d'actions à mettre en œuvre pour améliorer, concernant les ressources humaines, la mobilité et les parcours professionnels.

INTRODUCTION

Il convient de rappeler les objectifs stratégiques de la politique des ressources humaines du Département :

- Satisfaire les besoins en personnel pour assurer un service public de qualité en direction des usagers de Seine-Saint-Denis ;
- Répondre aux aspirations des agents en terme d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins actuels et futurs du Département ;
- Offrir les meilleures conditions possibles de santé et sécurité au travail permettant à chacun de s'épanouir tout au long de sa carrière professionnelle en prévenant les risques physiques et psychosociaux.

Pour répondre à ces objectifs, **le document d'orientation de la politique des ressources humaines pour la période 2014-2016** se décline en quatre axes :

Axe 1 : Promouvoir la diversité

Axe 2 : Développer et maintenir l'employabilité des agents

Axe 3 : Approfondir le dialogue social

Axe 4 : Assurer la qualité de vie au travail

Chaque axe est structuré en deux parties, la première porte sur les engagements et résultats déjà obtenus en lien avec le précédent document d'orientation RH, la seconde partie indique les perspectives pour les trois prochaines années.

Ces quatre axes conjuguent les compétences du PPRS indépendamment de l'articulation entre les deux directions Gestion du personnel et Relations sociales.

I. Le Pôle Personnel et Relations sociales au service des agents et en appui aux directions

1- L'amélioration de l'information à destination des agents

Le premier axe du document d'orientation RH portait sur l'amélioration de l'accueil et la communication en direction des agents, suite aux axes de progrès révélés dans le baromètre social de 2008.

Le réaménagement des locaux a permis d'améliorer l'accueil des agents au PPRS, avec notamment des espaces d'accueil et le regroupement de bureaux afin de gagner en lisibilité pour les usagers. Dans certains services, les modalités d'accueil ont été revues, des plages horaires sont réservées pour les rendez-vous, afin de mieux renseigner les agents.

La communication sur les procédures RH a été considérablement développée notamment avec la création d'un nouvel espace RH sur l'intranet et la conception de guides pratiques sur de nombreux sujets.

2- La modernisation des outils et procédures

Le pôle Personnel et Relations sociales est aussi engagé dans la modernisation de ses procédures de gestion. Un nouveau Système d'information RH a été mis en place ainsi qu'un logiciel spécifique pour la santé et sécurité au travail, qui a été déployé dans les directions. Peu à peu certaines procédures sont dématérialisées, comme les frais de déplacement. Le déploiement de l'entretien professionnel a aussi été l'occasion d'entamer une refonte de plusieurs outils de gestion de res-

sources humaines comme le profil de poste. Le nouvel entretien permettra aussi d'exploiter des données sur les besoins en formation et souhaits de mobilité des agents.

3- Le travail en réseau avec les directions

Le Pôle Personnel et Relations sociales a construit et anime plusieurs réseaux afin de renforcer le travail avec les acteurs RH de proximité. L'objectif est de mieux associer les correspondants personnel à la conception et mise en œuvre de la politique RH et donc de rendre plus efficace le partenariat entre le PPRS et les directions. A ce jour, trois réseaux sont opérationnels :

- **Le réseau RH**

Mis en place en 2013, il est composé des correspondants personnels des directions (une trentaine de personnes) et de représentants des services de la Direction Gestion du Personnel.

- **Le réseau des correspondants formation**

Animé par le bureau formation de la Direction Gestion du Personnel, il réunit l'ensemble des correspondants formation des directions.

- **Le réseau des correspondants santé et sécurité au travail**

Mis en place en 2012, il est composé des professionnels en santé et sécurité du de la Direction des Relations sociales et des correspondants dans les directions.

La prochaine étape consistera à créer et animer des espaces collaboratifs pour pouvoir partager avec plus de réactivité les questions RH.

II. 2014-2016 : Une politique ressources humaines en faveur des agents départementaux et du service public

Axe 1 : Promouvoir la diversité

ENGAGEMENTS ET RÉSULTATS

L'Exécutif départemental s'est engagé « pour l'Égalité et contre les discriminations ». Au premier rang de ses actions figurent notamment un meilleur accès des Séquano-Dyonisiens à l'emploi ; la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ; l'accessibilité des politiques publiques aux personnes en situation de handicap et la non-discrimination des politiques à destination des usagers.

La politique ressources humaines du Département s'inscrit naturellement dans cette démarche, en tant que collectivité exemplaire. Employeur de 8000 agents et acheteur public d'importance, le Département s'engage en faveur de la diversité pour un service public accessible à tous.

1- La politique en faveur du personnel en situation de handicap

La Mission handicap du Pôle Personnel et Relations sociales développe depuis de nombreuses années une politique volontariste en faveur des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi. Cet engagement porte ses fruits puisque la collectivité présente un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 8 % de ses effectifs, bien supérieur aux obligations légales de 6%.

En 2013, dans le prolongement des résultats obtenus dans le cadre de la

précédente convention, le Département a conventionné de nouveau avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour un montant de crédits de 1,7M€ (contre 1,2 M€ sur la période antérieure). Avec cette nouvelle convention, le Département s'oriente vers une approche globale du maintien dans l'emploi, non plus curative et seulement physique mais axée sur la prévention de la dégradation de la santé. Les différents acteurs travailleront autour de l'organisation du travail et de l'insertion au sein d'une équipe, ainsi que sur le développement des compétences et des parcours professionnels.

2- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Département est engagé en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La collectivité a pris l'initiative d'engager le processus décrit par la loi, par une amélioration quantitative et qualitative de l'information portant sur l'égalité professionnelle au sein des services. Les données du bilan social 2008 ont été enrichies d'éléments sexués et celles du bilan social 2009 ont été complétées par de nouveaux indicateurs.

Le Comité Technique Paritaire du 16 avril 2010, s'est prononcé, suite à un état des lieux, sur des axes d'intervention en faveur de l'égalité professionnelle, traduits en actions concrètes avec la création d'un comité de pilotage. La prochaine étape est la définition d'un plan d'actions avec notamment un plan de formation à destination des encadrants.

LES PERSPECTIVES 2014-2016

L'axe « promouvoir la diversité » s'inscrit pleinement dans l'engagement de l'Exécutif pour une politique du Département en faveur de l'égalité et contre les discriminations, conformément à la délibération du Conseil général du 30 mai 2013. Le volet « collectivité exemplaire » sera formalisé au travers du projet de certification AFNOR « label diversité », pour garantir une meilleure prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines.

Le Département, symbole par excellence de la diversité, au regard de sa composition sociologique, se doit d'être le plus possible à son image. Son personnel est d'ailleurs composé pour deux-tiers de Séquanos-Dyonisiens

1- La candidature au Label Diversité

Le label Diversité, propriété de l'Etat, a été créé par le décret n°2008-1344 du 17 décembre 2008. Il s'agit d'un certificat délivré par AFNOR Certification qui vise à promouvoir la diversité et la prévention des discriminations, dans le cadre de la gestion des ressources humaines des employeurs de droit privé et de droit public.

La démarche d'obtention du label Diversité, délivré aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de gestion des ressources humaines, consiste pour la collectivité à se mettre en conformité avec les critères d'un cahier des charges spécifique à la fonction publique et à soumettre son dossier de candidature à l'avis d'une commission nationale de labellisation.

Le cahier des charges spécifique à la fonction publique comporte six domaines :

- état des lieux de la diversité (dispositifs existants et risques de discrimination) ;
 - formalisation d'une politique diversité ;
 - communication interne, information, sensibilisation et formation ;
 - prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines ;
 - communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers ;
 - évaluation et axes d'amélioration de la politique diversité.
- En matière de ressources humaines, sont notamment vérifiées les garanties de prévention des discriminations concernant :
- les procédures de recrutement et de gestion des carrières ;
 - l'accès à la formation

2 - La diversification des recrutements

Le Département s'engage en faveur de l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Il se fixe pour objectif de recruter et d'accompagner 100 agents par an dans les collèges départementaux, sur des missions d'adjoints techniques des établissements d'enseignement (agents polyvalents, aide restauration), sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

L'objectif est de permettre à ces agents d'acquérir une expérience professionnelle valorisable, en lien avec les formations dispensées par le Département dans le cadre du Plan départemental d'insertion (PDI), leur permettant de trouver un emploi pérenne au sein des services du Département ou en entreprise.

Quant aux emplois d'avenir, pour les jeunes peu ou pas qualifiés du territoire, ils constituent une opportunité d'accéder à l'emploi et de développer des compétences.

Le Département accroît son ambition en proposant l'accueil de 100 jeunes en emplois d'avenir d'ici 2015. L'accent est mis sur les métiers pour lesquels les besoins du Département sont ou seront croissants dans les années à venir : aide auxiliaire de puériculture en crèches, auxiliaire nature dans les parcs départementaux, agents d'accueil en circonscriptions de service social et ouvriers dans les directions techniques.

Enfin, en matière de pré-recrutement, le Département se dote d'un outil de valorisation des métiers, la plateforme des stages dans l'enseignement supérieur, qui permettra de faire découvrir les métiers et les concours de la fonction publique.

3- La charte de recrutement

En vue de favoriser l'égalité des chances et la promotion professionnelle des agents, le Département proposera, après concertations avec les organisations syndicales, une charte de recrutement qui engagera ses services en faveur de la diversité.

Cette charte garantira l'égal accès aux emplois départementaux, le maintien dans l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et, dans la mesure du possible, une composition mixte des jurys. Par ailleurs, il sera fait mention du respect des règles statutaires dans les recrutements, de la garantie du développement des compétences des agents, notamment par la formation, et des possibilités de reconversions professionnelles.

Enfin, des règles de transparence et d'objectivation des recrutements seront formalisées concernant la publicité des

postes vacants et les critères de sélection déterminés avant les entretiens de recrutement.

Axe 2 : Développer et maintenir l'employabilité des agents

ENGAGEMENTS ET RESULTATS

La première partie du document d'orientation RH 2011-2013 comportait un axe intitulé « Favoriser le développement des compétences et l'évolution professionnelle de tous les agents en vue de répondre aux missions de service public du Département »

En 2011-2013, trois actions principales ont été développées :

1- Des équipes RH dédiées à la gestion de l'emploi

L'évolution d'organisation de la Direction de la gestion du personnel présentée au Comité Technique Paritaire du 22 mai 2012 prévoyait de mettre en place des équipes ressources humaines (équipes RH) et de réorganiser les autres services de la Direction en conséquence.

La nouvelle organisation vise à apporter une réponse globale aux questions liées à l'emploi, qui étaient traitées dans différents services du PPRS. L'objectif recherché est de développer une plus grande réactivité et un meilleur suivi de l'emploi à tous les niveaux de l'organisation, accompagner les agents dans leurs demandes d'évolution professionnelle (mobilité interne, formation).

Les équipes RH assurent l'accompagnement des agents et des directions dans le champ du recrutement, du suivi des effectifs, de la mobilité, des parcours professionnels et de la gestion des situations complexes.

2- Un nouvel entretien professionnel annuel

L'entretien annuel professionnel est un dispositif d'évaluation associé à la procédure actuelle de notation, sur la base d'un support unique, le compte rendu de l'entretien professionnel (CREP), commun à l'ensemble des agents. Il permet d'aborder l'évaluation des compétences au regard du profil de poste de chaque agent, l'atteinte des objectifs et leur fixation pour l'année $n + 1$, les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle.

En 2012, le PPRS et la DEA ont pratiqué l'entretien professionnel annuel. Le bilan de cette première campagne d'entretiens, présenté en CTP en mars 2013, a permis de faire évoluer les outils. Un travail approfondi a notamment été conduit sur les profils de poste qui ont été refondus dans un souci de simplification et de cohérence avec la politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de la collectivité. Des journées de sensibilisation à destination de tous les agents évalués ont été organisées ainsi que des formations à l'évaluation pour les encadrants.

En 2013, l'entretien a été élargi à onze directions et services (PPRS, DEA, DPAS/SDAF, DPAS/SIS, DAI, DBL/SQRU, DEIP, DSA, DEEFI, DSI/SAG, DB-FCP).

Le déploiement de l'entretien professionnel annuel se poursuivra en 2014 avec de nouvelles directions

3- La démarche d'amélioration de maintien dans l'emploi

Le Département a conçu et mis en œuvre un dispositif de requalification afin d'accompagner les agents qui bénéficient d'un reclassement en vue de les aider dans leur repositionnement professionnel. En 2013, le PPRS a engagé une réflexion sur le réajustement de ce dispositif afin d'une part, de s'adapter aux nouveaux besoins des agents départementaux en fonction de leur profil, d'autre part, de prendre en compte l'augmentation du nombre d'agents accueillis au sein du dispositif. En effet, depuis l'intégration des personnels techniques des collèges, ceux-ci constituent la majeure partie des agents accueillis au sein du dispositif.

En 2012 et 2013, trois groupes de travail, associant des directions départementales, particulièrement exposées à l'usure professionnelle, et des tuteurs ont réfléchi sur les thématiques suivantes :

- la prévention de l'usure professionnelle, en amont de la restriction d'aptitude ;
- l'ajustement du dispositif d'accompagnement des agents en reclassement ;
- l'affectation des agents à l'issue d'une démarche de maintien dans l'emploi.

Le plan d'action proposé sera examiné avec les représentants du personnel et mis en œuvre en 2014.

4- L'accompagnement des cadres dans leurs fonctions managériales

Après cinq années d'existence, il convient de réinterroger les différents volets du plan d'accompagnement des cadres : cycle de management, ateliers

de compétences managériales, vendredis du management, en vue de renforcer davantage la cohérence de ces différents dispositifs et répondre au plus près aux attentes des encadrants. A cette fin, un questionnaire sera adressé à l'ensemble des managers du Département pour mieux cerner leurs besoins dans ce domaine.

En 2014, le cycle de management, destiné aux nouveaux encadrants, s'enrichira avec un nouveau module « piloter » sur les outils de pilotage des politiques publiques départementales de notre collectivité. En outre, le module « coopérer », présentera désormais la méthodologie des collectifs de travail qui ont été expérimentés dans plusieurs unités de travail. Enfin, eu égard à la démarche de prévention des risques du Département, le module « sécuriser » sera étoffé par des mises en situation plus proches de la réalité vécue par les encadrants.

L'Atelier compétences managériales est un dispositif, à destination de l'ensemble des encadrants. Il a pour objectif de sensibiliser aux compétences clés managériales et permettre à chacun d'identifier ses axes de progrès et besoins de formation.

En 2014, cet atelier d'une journée sera prioritairement proposé aux encadrants de proximité. Les modules de formation découlant de l'auto-positionnement seront à terme validés dans le cadre du CREP, au titre des demandes de formation.

Quant au dispositif des « Vendredis du management », il est amené à évoluer avec notamment la proposition d'ateliers d'échange de pratiques entre pairs, en vue de partager problèmes et solutions vécues par les managers, sous la supervision du Chargé du développement des compétences managériales.

LES PERSPECTIVES 2014-2016

Dans un contexte de carrières longues et d'évolution rapide des politiques publiques (technicité, évolutions règlementaires, nouvelles technologies), le maintien de l'employabilité des agents tout au long de leur vie professionnelle est une question centrale pour tout employeur public.

Pour 2014-2016, l'engagement se poursuit avec trois principaux objectifs :

- valoriser et développer les parcours professionnels tout au long de la vie
- mutualiser et développer la mobilité avec d'autres collectivités
- prévenir l'usure professionnelle et favoriser les secondes carrières.

1- Valoriser et développer les parcours professionnels tout au long de la vie

- **Favoriser la mobilité interne :** La mobilité interne doit être encore davantage développée, voire suscitée, elle constitue un enjeu en terme de gestion des compétences et également de motivation des agents, de décroisement et d'enrichissement des équipes. Les conclusions des laboratoires d'idées, ateliers participatifs, seront exploitées afin de proposer des innovations en matière de diffusion d'informations sur les métiers, d'échanges entre agents et de lisibilité de la politique de recrutement du Département (charte de la mobilité, meilleure information sur les postes vacants).
- **Développer l'accompagnement personnalisé des agents dans leur parcours professionnel.** Les équipes RH du PPRS sont en cours de professionnalisa-

tion afin d'accompagner un nombre croissant d'agents à la mobilité. Il s'agira notamment de proposer cet accompagnement sur la base du volet mobilité du Compte rendu de l'entretien professionnel annuel et d'un projet professionnel motivé de l'agent. Des procédures seront formalisées afin d'organiser les modalités d'accompagnement des agents.

- **Proposer des formations adaptées à l'évolution des métiers et des besoins de la collectivité dans une logique de parcours.** Afin d'accompagner les agents dans le développement de leurs compétences, l'identification de parcours professionnels permettra de proposer des cycles de formation métiers adaptés. De plus, l'information des agents sur leurs droits et obligations en matière de formation sera renforcée afin de favoriser l'accès du plus grand nombre au plan de formation.

2- Mutualiser et développer la mobilité avec d'autres collectivités

Le Département souhaite construire des partenariats avec des collectivités en proximité géographique notamment sur la politique de gestion des ressources humaines. Deux principaux objectifs sont poursuivis :

- développer des partenariats et des collaborations pour concevoir et échanger des bonnes pratiques, des outils et des méthodes de gestion
- valoriser les parcours professionnels en facilitant les mobilités et les parcours professionnels

Une convention avec le Département de l'Essonne est en cours d'élaboration, une autre avec la Ville de Paris a été signée en juin 2013, elle comprend deux axes sur la gestion des ressources humaines :

- **Accompagner les agents dans la construction de leur parcours professionnel et faciliter leur mobilité.**

Il s'agit de dépasser la logique statutaire par le repérage de passerelles entre métiers et emplois à compétences proches pour concevoir des parcours professionnels valorisants. Les deux collectivités travailleront ensemble à la construction d'un processus de mobilité, pour les cadres dans un premier temps.

- **Développer un programme de formation dédié à la construction de la Métropole parisienne.** Les deux collectivités partagent la volonté de coopérer par des actes concrets au projet de la future Métropole. La Ville de Paris a déjà engagé des actions de formation dans le cadre de son Université des Cadres, l'objectif est de concevoir des actions communes à destination des cadres et des élus, en partenariat avec le CNFPT et toutes les collectivités territoriales de la Métropole intéressées.

LES GRANDES ÉTAPES

2014 : Professionnalisation des équipes RH sur le volet accompagnement des parcours professionnels.

Formalisation d'une charte de la mobilité.

Plan de communication interne sur les métiers de la collectivité.

Identification des passerelles métiers sur lesquelles un plan d'accompagnement spécifique sera mis en œuvre.

2015 : Définir des parcours de formation sur la base des passerelles métiers identifiées.

3- Prévenir l'usure professionnelle et favoriser les secondes carrières

Le plan d'actions issu de la démarche d'amélioration du maintien dans l'emploi prévoit notamment un volet prévention de l'usure professionnelle et une réflexion sur les secondes carrières pour les métiers les plus exposés.

Il s'agira notamment d'identifier les métiers les plus exposés et de construire en conséquence des actions de prévention, d'adaptation des postes de travail et de construction de passerelles de mobilité, dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cet enjeu sera inscrit comme une priorité du plan de formation.

- **Développer les formations** dans les domaines de la prévention des risques (PRAP, prévention des TMS), des gestes professionnels et d'acquisition des savoirs de base dans le cadre de la formation tout au long de la carrière.
- **Prévenir les difficultés sur les métiers sensibles** avec l'évaluation de l'aptitude des agents, à l'embauche et en continu, sur la base d'une fiche d'activité incluant les contraintes et les nuisances du poste ; des visites médicales systématiques avant l'embauche et l'évaluation des savoirs fondamentaux, au moment du recrutement, afin de prévoir un plan de formation individualisé de consolidation des acquis.
- **Adapter les postes de travail** en observant les organisations et l'environnement pour la mise en place d'actions préventives et en reproduisant les solutions d'études ergonomiques à toutes les situations similaires.

- **Construire des passerelles de mobilité entre métiers** pour accompagner les parcours professionnels avec notamment un plan d'actions orienté vers le secteur médico-social.

Axe 3 : Approfondir le dialogue social

ENGAGEMENTS ET RESULTATS

La deuxième partie du document d'orientation RH 2011-2013 sur les relations sociales et le bien-être au travail comportait un axe « favoriser un dialogue social de qualité »

Pour créer les conditions d'un dialogue social de qualité, celui-ci a été ouvert à toutes les parties prenantes : élus, organisations syndicales, cadres et agents, associations du personnel (CDOS, APSAD) avec la mise en place de relations suivies, notamment dans la préparation des instances paritaires.

Les leviers ont été les suivants :

- la conduite du dialogue social sur la base de l'Agenda social annuel, l'organisation de secrétariats permanents et secrétariats permanents conjoints CTP/CHS .
- la proposition de négociation d'un protocole sur l'exercice du droit syndical .
- l'évolution des instances dans l'exercice de leurs nouvelles compétences tout en veillant à leur complémentarité.

1- L'élaboration d'un protocole d'exercice du droit syndical

En cohérence avec la refonte des textes relatifs aux droits syndicaux, la négociation d'un accord portant sur un protocole d'exercice du droit syndical a été engagée dès 2011 avec les huit organisations représentatives (CGT, SDU-FSU, SUD, FO, CFTC, CFDT, UNSA, SYNPER). L'objectif de la Collectivité est de parvenir à adopter un protocole qui permettra aux organisations syndicales d'exercer leurs droits dans de bonnes conditions tout en définissant des règles partagées sur

la conduite du dialogue social. Le document reprend l'ensemble des volets ayant trait à l'exercice du droit syndical et traduit l'ensemble des dispositions du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le PPRS a engagé le travail d'écriture en 2013, **la concertation avec les organisations syndicales se poursuivra en 2014.**

2- Des actions pour favoriser le dialogue social

Le Département a mis en place depuis 2009 de nouvelles modalités de fonctionnement des instances, avec la création de secrétariats permanents du CTP et du CHS, se tenant le cas échéant en formation commune pour définir l'Agenda social annuel (programmation des instances, chantiers transversaux).

Désormais, un Agenda social annuel fixe les engagements clés en matière de dialogue social. En 2011-2013, les fonctions d'appui au dialogue social ont été développées : observation du dialogue social (suivi des grèves, mouvements sociaux...), veille sociale et juridique relative à l'exercice des droits syndicaux, suivi des crédits d'heures des organisations syndicales, conseil et appui des directions

La complémentarité des instances a été renforcée, en prenant en compte les évolutions réglementaires (définition des compétences du comité technique aux questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences des agents, ainsi que les questions de formation, d'insertion et de promotion de l'égalité professionnelle femme-homme, transformation du CHS en CHSCT).

3- Une attention particulière sur l'action sociale

La deuxième partie du document d'orientation RH 2011-2013 sur les relations sociales et le bien être au travail comportait aussi un axe « Renforcer le partenariat en matière d'action sociale »

Le Département s'est efforcé d'améliorer la qualité de vie des agents par la refonte des dispositifs d'action sociale en faveur du personnel, dans le cadre d'une concertation étroite avec les organisations syndicales et les associations du personnel, visant à renforcer la prise en compte des besoins prioritaires.

Un nouveau dispositif d'aide à la Complémentaire santé et prévoyance a été déployé en 2013. Les besoins des agents en situation de précarité ou de difficultés sociales aggravées ont fait l'objet d'une attention renforcée avec notamment la mise en place de consultations avec une Conseillère en Economie Sociale et Familiale pour les situations de surendettement.

Une négociation a été engagée et sera poursuivie en 2014, avec les organisations syndicales et le Comité départemental des œuvres sociales pour réviser le périmètre d'intervention respectif du Département et celui du CDOS dans le cadre du « paquet social » (gestion des prestations loisirs, valorisation des services rendus, complémentaire santé-prévoyance).

LES PERSPECTIVES 2014-2016

1- Conduire les élections professionnelles

Le dialogue social dans la fonction publique territoriale a connu plusieurs évolutions ces deux dernières années. En effet, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social comporte des dispositions relatives aux règles de représentativité des organisations syndicales pour l'accès aux élections professionnelles, à la suppression du paritarisme et au fonctionnement des deux instances CTP et CHSCT.

Le renouvellement des instances des trois fonctions publiques devrait avoir lieu en décembre 2014, pour :

- Le comité technique (CT)
- Les commissions administratives paritaires (A, B, C)
- La commission consultative paritaire (pour les agents non titulaires)

Un protocole électoral devra être négocié avec les organisations syndicales en vertu des textes modifiés.

L'enjeu sera aussi de favoriser une participation active des agents à ces élections.

2- Accompagner la transformation du CHS en CHSCT

La loi du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique conduit à la transformation des CHS en CHSCT. Le CHSCT englobe désormais l'approche hygiène et sécurité ainsi que celle sur l'amélioration des conditions de travail. De plus, il n'est pas seulement une instance consultative, il joue un rôle d'impulsion des politiques de prévention des risques et tient une activité de veille et de surveillance.

Le Département souhaite se saisir de cette évolution pour approfondir le dialogue social sur la santé et la sécurité au travail. L'affirmation du rôle d'expertise des Représentants du personnel doit se traduire dans les concertations et ordres du jour en séances du CHSCT.

La proposition de l'Autorité territoriale d'évolution de l'instance, en cours de mandat, sera conduite courant 2014. La mise en place d'une commission d'évaluation des risques du CHSCT visant au suivi de plans d'actions par les Représentants du personnel sera aussi proposée en 2014.

3- Elaborer un guide pratique de la laïcité pour les encadrants

La manifestation d'une appartenance religieuse de la part d'utilisateurs des services publics départementaux, comme parfois des agents eux-mêmes, soulève de légitimes interrogations chez les encadrants sur les réponses à y apporter. Face à ces attentes, il a été décidé d'élaborer un guide pratique qui sera co-construit avec des représentants du personnel et l'administration départementale représentée dans toutes ses composantes.

En-deçà des règles législatives et réglementaires qui fondent la laïcité et le principe de neutralité des agents publics, l'objectif de ce guide pratique est d'apporter des réponses à des cas concrets que peuvent rencontrer les cadres départementaux. En effet, l'appréciation par nature subjective de certaines situations, par les managers ne garantit pas aujourd'hui qu'une même réponse soit apportée à une situation identique. Ce guide devrait permettre par conséquent de clarifier et de définir la conduite à tenir dans des circonstances où les règles de laïcité et de neutralité ne seraient pas respectées et sécuriser cadres et agents dans leurs activités professionnelles quotidiennes.

Axe 4 : Assurer la Qualité de vie au travail

ENGAGEMENTS ET RESULTATS

La deuxième partie du document d'orientation RH 2011-2013 sur les relations sociales et le bien être au travail comportait un axe « développer la santé et la sécurité au travail au plus près des agents »

En 2011-2013, trois axes ont été développés :

- Déployer la prévention des risques professionnels à tous les niveaux
- Prendre en compte les risques émergents
- Renforcer le soutien aux agents par des interventions pluridisciplinaires en santé au travail

1- Le déploiement de la prévention des risques professionnels à tous les niveaux

Un nouveau système d'information en santé et sécurité au travail a été déployé et des correspondants en santé et sécurité au travail ont été désignés dans quinze directions ou services. Un plan de sensibilisation des directions sur le Document unique et sur le système d'information en santé et sécurité au travail a été mis en place.

De plus, l'effort de formation en matière de santé et de sécurité au travail a quasiment doublé, notamment pour les quatre vingt sauveteurs secouristes du travail des sites centraux, ce qui a permis de consolider la gestion des secours et des urgences.

Enfin, depuis décembre 2011, il existe désormais un agent chargé des fonc-

tions d'inspection qui a effectué une douzaine d'inspections, dans des ateliers, parcs et centres d'exploitation.

2- La prise en compte des risques émergents

Un comité de pilotage santé et sécurité au travail associant les experts en santé au travail et les représentants des directions a été mis en place, les travaux s'organisent autour de trois thématiques : organisation de la santé et de la sécurité au travail, risques psychosociaux, risques physiques et techniques et troubles musculosquelettiques. Un premier programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail a été élaboré en Comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Sur la prévention des risques psychosociaux, une démarche d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) a été adoptée par le CHS, trois Directions ou Services seront évalués chaque année, en fonction de différents critères : indicateurs chiffrés, actualités des directions, projets et démarches en cours, analyses des différents acteurs. Une convention a été conclue entre le Département et le Fonds national de prévention de la CNRACL relative à une démarche de « recherche-action » sur les RPS. Ce contrat prévoit la mise en place d'un comité scientifique associant des acteurs internes et externes en contrepartie d'une subvention de 330 000 €.

Concernant les troubles musculosquelettiques, une démarche de prévention dans les métiers sensibles des crèches et des collèges a été engagée avec le soutien du Fonds national de prévention de la CNRACL et la mise en place d'un fonds local pour l'amélioration des conditions de travail.

3- Le renforcement du soutien aux agents en santé au travail

La garantie d'une surveillance médicale individuelle et collective (visites périodiques, suivi médical renforcé, études sur site dans le cadre du tiers temps) a constitué un objectif majeur. La médecine professionnelle et préventive a recentré son activité sur les visites obligatoires au titre du code du travail.

Les modalités de travail en commun entre professionnels de santé au travail ont évolué, en particulier sur les prises en charge en psychologie du travail (examens complémentaires) et en ergonomie (maintien dans l'emploi), qui s'articulent autour du médecin du travail. L'évaluation partagée et le travail en réseau permettent plus de réactivité dans le traitement des situations individuelles complexes ou signalées (aménagement des postes de travail, reclassements, maintien dans l'emploi, reprises de travail après un arrêt long).

LES PERSPECTIVES 2014-2016

La qualité de vie au travail constituera un objectif central des interventions conduites par le PPRS, en lien avec le CHSCT et les Directions. Il s'agit de mobiliser tous les leviers d'intervention sur le bien-être au travail, dans le cadre d'une vision globale sur les conditions dans lesquelles le travail réel est effectué : la protection de la santé au travail, la sécurité au travail, l'ergonomie, l'hygiène, les lieux de travail, la protection contre les violences, l'environnement de travail.

Trois orientations seront privilégiées :

- approfondir la prévention des risques pour lutter contre la pénibilité ;
- protéger les agents contre les risques émergents ;
- renforcer les interventions pluridisciplinaires de santé au travail.

1- Approfondir la prévention des risques pour lutter contre la pénibilité

Un plan d'action « pénibilité » sera intégré dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour 2014-2015, dans la continuité du travail engagé en matière de prévention des risques professionnels, de lutte contre les troubles musculo-squelettiques. Des fiches individuelles d'exposition à certains risques professionnels seront élaborées par les directions concernées : TMS, manutentions, vibrations, agents chimiques dangereux, produits CMR, travail de nuit, travail posté....La sensibilisation des encadrants sur la prévention des risques professionnels sera poursuivie.

2- Protéger les agents contre les risques émergents

La prise en compte de l'accord cadre national relatif à la prévention des risques psychosociaux du 22 octobre 2013 va constituer un axe fort de mobilisation avec des moyens renforcés pour l'analyse et l'évaluation des situations de travail, des procédures d'anticipation de l'évolution des organisations et de leur impact sur les agents (aménagement de locaux, évolutions d'organisations de services), la recherche d'une participation effective des agents aux plans d'actions. L'objectif est de parvenir à un diagnostic partagé avec le CHSCT sur l'ensemble de la collectivité avant la fin 2014 et de définir un plan d'action transverse à la collectivité pour 2015 (plan de formation avec notamment des actions ciblées sur les encadrants)

Concernant la prévention de l'exposition à des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR), elle constituera une priorité dans le choix des activités soumises à l'actualisation du Document unique d'évaluation des risques. Des fiches d'exposition à certains risques professionnels seront établies ainsi que des attestations de l'employeur ouvrant droit aux prises en charge adaptées (par exemple, attestation amiante).

Enfin, sur la prévention des conduites addictives, des travaux seront menés, visant à l'élaboration d'un guide pratique à destination des encadrants et définition de mesures d'accompagnement des victimes d'addictions. Cette démarche s'accompagnera d'un plan de formation dédié.

3- Renforcer les interventions pluridisciplinaires de santé au travail

Un Pôle de santé au travail se substituant au Pôle de médecine professionnelle et préventive sera mis en place, l'objectif est de renforcer le pouvoir de prescription des médecins du travail sur des compétences diversifiées de santé au travail (ergonomie, ergothérapie, psychologue du travail, toxicologues, techniciens,....)

De plus, un projet de coopération inter-services en santé et sécurité au travail sera élaboré afin d'organiser les protocoles de travail entre professionnels des différentes directions (PPRS, DBL, DEA, DEJ...). Le développement du travail pluridisciplinaire permettra d'améliorer les actions prises sur le milieu de travail et sur le suivi individuel des agents.

www.seine-saint-denis.fr

Partagez



#SSD93