

Discours de Sylvie HUSSON

Directrice Générale du CIG

Bonjour,

Merci d'être venus aussi nombreux pour cette 13^{ème} édition de la journée santé sécurité au travail, organisée comme chaque année par la Direction de la santé et de l'action sociale du CIG.

Afin de répondre à vos attentes, nous avons cette année renouvelé la formule déjà adoptée les deux précédentes années, plus interactive et plus participative :

- nous vous proposons au total 6 ateliers ou tables rondes, en format plus restreint ; **vous pourrez ainsi échanger** avec les intervenants et entre vous,
- nous vous proposons également des ateliers et de très nombreux **retours d'expériences** de nos collectivités affiliées, qui mettent en œuvre au quotidien dans les services des mesures de prévention.

Que vous soyez DRH, responsable d'un service de santé au travail, ou professionnel(le) de la santé, sécurité et du bien-être au travail, l'objectif de cette journée est de vous permettre :

- De prendre du recul sur votre pratique professionnelle ;
- De partager les expériences menées par les collectivités de la petite couronne et au-delà ;
- De rencontrer vos pairs d'autres collectivités, afin de constituer des réseaux professionnels ;
- De vous outiller pour agir de manière efficace au quotidien.

Nous avons choisi cette année de traiter du thème du « **maintien dans l'emploi en petite couronne** ». Où en sommes-nous sur cette **politique RH particulièrement délicate à mettre en œuvre, 10 ans après la création du FIPHFP.**

Si l'insertion des personnes en situation de handicap est, à ce jour, mieux maîtrisée et mieux appréhendée par les employeurs publics, le maintien dans l'emploi représente encore, et peut-être plus que jamais, une problématique complexe en termes de mise en œuvre dans la gestion des ressources humaines... particulièrement dans le contexte financier contraint qui est celui des collectivités à l'heure actuelle.

Cependant avec un taux d'emploi de 5.17% en 2015 (contre 4.9% en 2014) la fonction publique et notamment la fonction publique territoriale **avec un taux de 6.22%** démontre plus que jamais que l'insertion et le maintien dans l'emploi demeurent malgré tout un objectif prioritaire pour les employeurs publics. **Et que, en la matière, aujourd'hui, les résultats sont là.**

Depuis 2009, date de sa première convention avec le FIPHFP, le CIG n'a cessé d'accompagner les collectivités territoriales de la Petite Couronne sur des problématiques d'ordre :

- **collectives** (par exemple : apport d'information de 1^{er} niveau concernant l'identification des BOETH lors de la déclaration annuelle au FIPHFP, aides du FIPHFP, conseil en terme de procédures RH en matière de recrutement, de reclassement, de procédures statutaires....)
- **ou individuelles** (par exemple : conseil sur des situations individuelles, accompagnement dans l'adaptation d'un poste de travail, conseil dans le cadre d'un changement d'orientation professionnelle...)

Ainsi à travers cette journée qui s'inscrira dans le cadre du bilan de la convention CIG-FIPHFP 2012/2016, nous vous proposons d'effectuer à la fois :

- Un bilan des pratiques des collectivités en matière de maintien dans l'emploi (procédures statutaires, actions des médecins de prévention, dispositifs individuels...)
- Une rétrospective des actions menées dans le cadre du maintien dans l'emploi par les services de la DSAS
- Et d'engager une réflexion sur les problématiques aujourd'hui critique, telles que l'accompagnement des reconversions professionnelles

Enfin, nous ne pouvons traiter ce thème sans aborder la question de la réforme territoriale avec la mise en place des EPT et de la MGP qui soulève de nouvelles problématiques en matière notamment de transfert d'activités (services techniques tels que espaces verts, cuisine....) génératrices d'usure professionnelle.

Aujourd'hui par la signature de sa troisième convention avec le FIPHFP qui démarrera à compter du 1^{er} juillet 2016, le CIG réaffirme à la fois auprès du FIPHFP et des collectivités territoriales sa position en tant que partie prenante dans une politique globale de responsabilité sociale des employeurs et son engagement à poursuivre son accompagnement auprès des employeurs publics de la Petite Couronne.