

Accompagner et valoriser les parcours professionnels

Maritza PRAT-CORONA
Responsable de service
Développement des Ressources Humaines

Journée santé et sécurité au travail
Cig Petite Couronne Pantin
Novembre 2014



Déroulement

- 1. La collectivité de Fontenay-sous-Bois en chiffres**
- 2. Des outils méthodologiques et pragmatiques adaptés aux enjeux des Ressources humaines**
- 3. Une place importante pour la prévention de la santé en milieu professionnel**

1.1. Fontenay-sous-Bois en chiffres

- Une ville de **52 723** habitants
- Nombre d'agents permanents : **1410 ETP**
 - Titulaires : **1115 ETP**
 - Non titulaires : **295 ETP**
- Répartition par sexe :
 - Femmes : **59,13%**
 - Hommes : **40,87%**
- **14,6%** des effectifs (206 agents) seront concernés par un éventuel départ à la retraite à l'âge de 62 et 65 ans d'ici 2019
- **209** métiers recensés
- **24** Directions et **73** services
- Un taux d'emploi des personnes handicapées de **6,21%** soit **88** agents



1.2. L'absentéisme

- Taux d'absentéisme en 2013 pour raison de santé : 9,92%
 - Maladie ordinaire : 5,74%
 - Longue maladie : 1,53% (baisse régulière depuis 2007)
- Les absences liées aux accidents de service sont plus importantes parmi la population masculine
- A l'inverse les femmes représentent un taux d'absentéisme supérieur en maladie ordinaire



1.3. Une structuration des RH en évolution depuis 2009

- Un service Développement des RH
7 personnes (+1)
- Un service Formation
5 personnes (+1)
- Un service Médecine de Prévention
3 personnes (+1)
- Un service Suivi des Organismes Paritaires et des Conditions de Travail
3 personnes
- Un service Social
2 personnes
- Un service Gestion Administrative du Personnel
17 personnes (+1)
- 1 psychologue du travail (+0.5)



2. Des outils méthodologiques et pragmatiques adaptés aux enjeux des Ressources humaines

- Un service de Développement des Ressources Humaines doté d'outils
- Une approche globale de l'accompagnement individualisé pour une meilleure gestion de la mobilité
- Un point régulier par service sur les besoins futurs (départs en retraite, projets à venir, etc.)

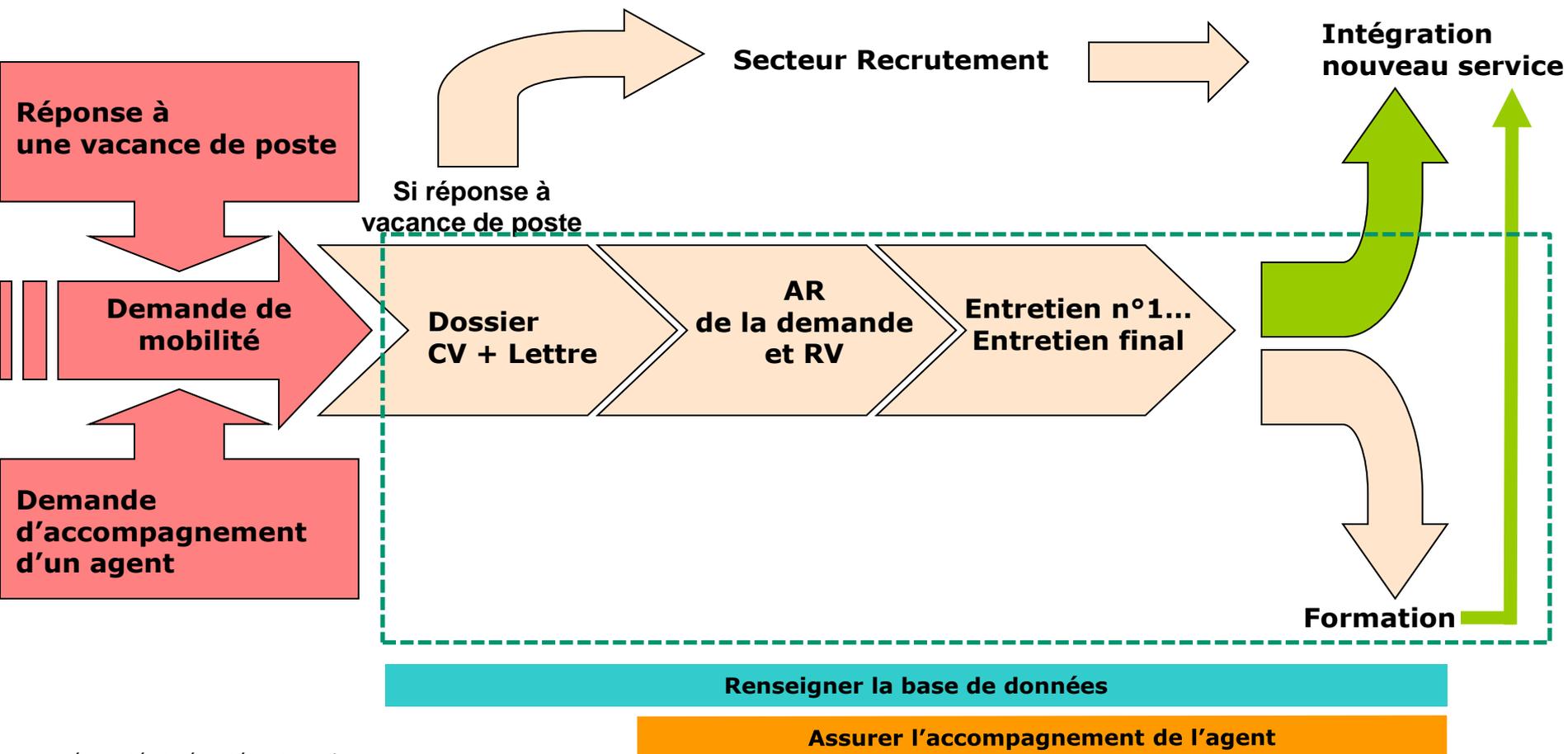
POUR ...

- Fidéliser le personnel
- S'adapter constamment aux évolutions
- Répondre au mieux aux sollicitations plus fréquentes des agents et des responsables des services
- Proposer aux agents des parcours professionnels attrayants fondés sur la validation et l'acquisition de compétences

2.1. Un service doté d'outils

- Des outils et acteurs facilitateurs et adaptés aux besoins actuels :
 - COP (Conseil en Orientation Professionnelle par le CIG),
 - Stages inter-services (bilan, attestation),
 - Formations,
 - Outils d'orientation professionnelle,
 - Etudes ponctuelles (vacataires),
 - Etudes ergonomiques (adaptations, compensations),
 - GPEC initiée (répertoire des métiers, fiches de postes),
 - Commissions (psychologue du travail, médecin du travail, DRH),
 - Correspondants RH dans les services aux effectifs conséquents.

2.2. Une approche globale de l'accompagnement individualisé pour une meilleure gestion de la mobilité (1)



2.2. Une approche globale de l'accompagnement individualisé pour une meilleure gestion de la mobilité (2)

Besoin de changement identifié
(saturation, reclassement, baisse de la motivation, etc.)

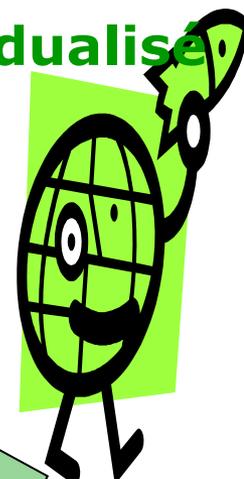


Dossier
CV + Lettre

Entretien n°1...
BdC, COP, stages internes,
tutorat, bilan d'étape,
repérage de formations

Identification
d'un poste/métier
+
Plan de formation
Individualisé
+
Bilans réguliers

Entretien final
Intégration poste
définitif
permanent



Renseigner la base de données

Assurer l'accompagnement pluridisciplinaire de l'agent



2.2. Une approche globale de l'accompagnement individualisé pour une meilleure gestion de la mobilité (3)

Quelques chiffres pour l'année 2013

- **195 dossiers traités**
(125 dossiers actifs + 70 dossiers clôturés avec une réponse adaptée)
- **39 dossiers en attente de RV**
- **101 rendez-vous**
- **110 heures d'entretiens**
- **1h en moyenne par rendez-vous**
- **14 reclassements**



2.2. Une approche globale de l'accompagnement individualisé pour une meilleure gestion de la mobilité (4)

Typologie des deuxièmes parties de carrière fin 2013

- Globalement, les agents qui demandent un accompagnement personnalisé quant à leur mobilité sont employés par :
 - DGA Enfance-Jeunesse (102 agents),
 - DGA Développement social (29 agents),
 - DGST-U (25 agents),
 - DGS (23 agents),
 - DGA Vie citoyenne culturelle et sportive (13 agents),
 - DGA Finances (2 agents),
 - DGA Ressources humaines (1 agent).
- Évolution horizontale : le principal motif de demande de mobilité « accompagnée » reste le changement de métier



2.3. Un point régulier par service sur les départs en retraite

Depuis 2007 des tableaux prévisionnels qui permettent :

- **Dans les 5 ans à venir, une projection des effectifs pour constater que 206 salariés sont susceptibles de demander un départ à la retraite. Soit, toutes filières confondues :**
 - **37 en catégorie A (en augmentation)**
 - **28 en catégorie B (en augmentation)**
 - **132 en catégorie C (en diminution)**
- **Un première réflexion (à 3/4 ans) sur des postes dits sensibles (raréfaction du métier sur le marché de l'emploi, position stratégique du poste au sein de la collectivité ou encore éventuelle nouvelle organisation) qui amène la Direction des Ressources Humaines non seulement à alerter mais aussi à concevoir des propositions spécifiques, réalistes, et datées (gestion des priorités).**
- **En 2015, projet de cotation des postes**



3. Prévention de la santé en milieu professionnel

Une équipe et des pratiques de prévention

- Un médecin de prévention en poste depuis 1995, temps complet depuis 1997
- Une assistante en Santé au travail
- Une psychologue du travail
- Visites médicales :
 - systématiques
 - reprise après maladie, AT, longue maladie
 - après absences répétées
 - à la demande de l'agent ou de l'employeur
 - en vue d'une mobilité ou d'un reclassement médical

3.1. Le Tiers temps

Actions en milieu de travail

- Visite des postes de travail
- Préconisations pour l'amélioration des conditions et/ou des organisations de travail en concertation avec le responsable hiérarchique direct, le chef de service et le ou les agents concernés, le CHS

Activités connexes

- Réunions mensuelles DRH-pôle médico-social
- Rencontre des services

Réunions de sensibilisation

Vieillesse au travail

Handicap et travail (depuis Loi 2005 : recensement des TH)

Risques professionnels (thème adapté au service ou aux métiers)

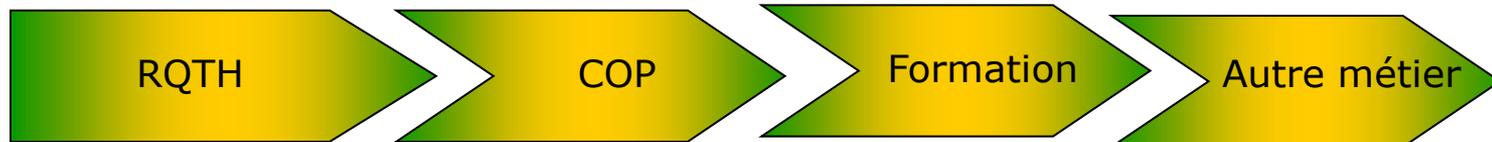
3.2. Les aménagements

Potentiels	Le poste ne devrait pas exposer la personne, risque exceptionnel comme le port de dossiers lourds en administratif
Temporaires	Aménagement d'horaires pour ne pas être seul sur des activités de port de charge, ex : auxiliaire de puériculture
Définitifs	Restriction qui nécessite un reclassement professionnel

- On n'hypothèque pas la santé des jeunes et on maintient dans l'emploi les plus âgés.
- Globalement on assiste à une diminution des MO pour les agents bénéficiant d'un aménagement.

3.3. Gérer et Prévenir pour Maintenir

- Gérer
 - Aménagement d'horaires
 - Redistribution des activités d'un poste
 - Mixité dans les équipes (âges et sexes)
- Prévenir
 - Anticipation par réorientation du parcours professionnel si signal d'alarme (ex : RQTH)





Conclusion

Gestion des âges

=

Gérer le renouvellement des compétences

Favoriser l'équilibre entre le besoin de la collectivité et de l'agent



Prévenir & anticiper



Collaborer en pluridisciplinarité
Être inventif dans le cadre réglementaire
Accepter les limites

MERCI
pour votre attention