

Séance publique du 12 décembre 2006

Délibération n° 2006-3840

commission principale : proximité, ressources humaines et environnement

objet : **Démarche requalification professionnelle 2006-2007**

service : Délégation générale aux ressources - Direction des ressources humaines

Le Conseil,

Vu le rapport du 22 novembre 2006, par lequel monsieur le président expose ce qui suit :

En décembre 2005, le Conseil a délibéré pour approuver la démarche requalification professionnelle. Cette démarche collective ambitieuse permet de fédérer les réflexions sur la performance de service public. En intégrant les paramètres de développement social - requalification en cours de carrière et maintien d'une activité professionnelle -, le Conseil assure la gestion durable des ressources humaines pour construire une agglomération équilibrée.

Cette première délibération, sur une démarche initiée depuis de nombreuses années à la communauté urbaine de Lyon, a permis de rendre transparent l'effort soutenu pour le maintien dans l'emploi des personnes ayant des limites d'activités sur leur emploi initial. Cet effort est visible sur le plan :

- humain,
- de l'organisation du travail,
- financier, avec l'identification d'un fonds solidaire pour la masse salariale des postes dédiés à la reconversion.

Une démarche interservices permet de faire connaître les bonnes pratiques proposées au plus près des besoins et de donner une vue d'ensemble de l'évolution progressive de l'organisation du travail en régie dans les services de proximité.

L'encadrement à tous les niveaux est mobilisé pour anticiper les conséquences des limites d'activités physiques, accompagner les agents sur des postes dédiés ou aménagés. Les professionnels des ressources humaines conseillent et vérifient chaque étape de l'entretien d'orientation professionnelle à la recherche de poste approprié et au suivi de la période d'essai.

Pour les agents des métiers les plus exposés à l'usure physique, l'allongement de la durée de la vie professionnelle consécutive à la réforme des régimes de retraite, ainsi que la difficulté croissante pour obtenir la retraite pour invalidité obligent à s'adapter. L'organisation du travail doit prendre en compte les besoins de parcours professionnels de déclaration, faute de quoi la gestion au jour le jour de l'inaptitude au poste conduirait à une impasse.

La démarche requalification professionnelle doit limiter la démotivation et la perte de confiance en soi liées aux situations de handicap physique des agents. Il faut trouver, dans la mesure du possible, une activité à 100 % utile et reconnue.

Une politique menée à l'échelle de l'effectif de la Communauté urbaine permet, d'une part, de stabiliser et d'augmenter la marge de manœuvre de reconversion dégagée depuis dix ans et, d'autre part, d'afficher progressivement des parcours professionnels pour anticiper les besoins de reconversion et développer la prévention.

Aujourd'hui, il est proposé un suivi de cette politique au bout d'un an et sa continuité pour 2006 et 2007. Pour afficher dans les effectifs les postes dédiés en priorité aux agents en situation de handicap physique, quatre axes de progrès sont proposés :

- pérenniser les postes dédiés de 1995 à fin 2004,
- identifier des postes cœur de métier compatibles avec une limite d'activité,
- ajuster les missions des postes créés en 2005,
- créer dix nouveaux postes dédiés de reconversion pour l'année 2006 et dix postes pour 2007.

a) - Pérenniser les postes dédiés de 1995 à fin 2004 :

De 1995 à fin 2004, une centaine de postes avaient été dégagés dans les effectifs des services pour des qualifications progressives. Aujourd'hui, l'inscription officielle de cette répartition par direction et par conditions de travail, dans une délibération, permet de garantir qu'à l'avenir, ces postes seront occupés, en priorité, par des agents ayant des problèmes de santé.

Direction ou délégation	Postes dédiés codifiés en requalification
direction de la propreté	25
direction de la voirie	7
direction de la logistique et des bâtiments	13
direction de l'eau	6
délégation générale aux ressources :	
- DAJCP	1
- DPSA	1
- DRH	6
- DRH-équipe mobile	6
- DSIT	1
pôle développement :	
- DGDEI	2
total	68

Soixante-huit postes ont été ainsi repérés et codifiés dans l'outil informatique de gestion des postes. Du point de vue des conditions de travail, vingt-et-un postes sont sédentaires, vingt-sept sont des postes atelier ou terrain, vingt sont des postes semi-sédentaires.

Cette connaissance, partagée sur la durée par tous les gestionnaires de ressources humaines, garantit qu'à l'avenir les adaptations d'organisation des services conserveront une marge de manœuvre minimum pour le maintien dans l'emploi des agents ayant des limites d'activités sur leur poste initial. Ces postes permettent l'emploi des agents qui seraient maintenus en maladie aujourd'hui ou à moyen terme.

b) - Identifier les postes cœur de métier compatible avec une limite d'activité :

L'organisation du travail en régie doit permettre de développer les capacités d'accueil adaptées aux limites d'activités couramment repérées sur les métiers les plus physiques.

A la direction de la propreté, en service complet de collecte, des postes de retour des bacs à ordures ménagères vides seront progressivement réservés aux agents ayant des limites d'activités, dues à des problèmes de santé. Au cours de l'année 2007, dix postes seront identifiés.

c) - Ajuster les missions des postes créés en 2005 :

Depuis 2005, les missions de deux postes dédiés ont été adaptées ou précisées pour tenir compte des profils des résultats des périodes d'essai.

Directions	Missions	Grades autorisés
DRH poste 05200184	agent logistique sans conduite de véhicule	AAQ, AS, AST
DV poste 05520667	assistant gestion de données	AS, AST, AT

d) - Créer dix postes dédiés de reconversion pour l'année 2006 :

Le rythme de dix postes créés par an est nécessaire pour répondre aux besoins et maintenir le cap sur la durée.

Le détail des missions des postes dédiés en 2006 est maintenant connu, au vu des missions des services et des profils des agents à repositionner.

Années	N° poste	Directions	Missions	Cadres d'emplois	Grades autorisés
2006	06532132	propreté (3 postes)	maintenance corbeilles-silos	AS	AS, AT
	06532133	propreté propreté logistique et bâtiment	agent logistique SRD suivi des réclamations accueil	AT	AS, AT
	06532134			AAQ	AAQ
	06532135			AAQ	AAQ
	06532136			AAQ	AAQ
	06400473	logistique et bâtiment	accueil	AAQ	AAQ
	06400474			AAQ	AAQ
2007	06520673	voirie	agent logistique en recyclage de bordure	AT	AT
	06520674	voirie	comptages routiers laboratoires	AT	AT
	06510481	eau	accueil et guide visites scolaires à ESPB	AT	AS, AST, AT
		à définir	10 postes	à définir	AAQ, AT, AST, AS

e) - Les gains et les coûts des postes dédiés depuis 2005 :

Sans création de postes dédiés à la reprise d'activité ou à la reconversion pour anticiper, le niveau de service serait dégradé (pas de remplacement des agents inaptes, organisation du travail difficile, démotivation des équipes privées d'une partie de leur effectif).

Avec dix postes dédiés créés chaque année, une marge de manœuvre est possible pour trois ou quatre plus de positionnements (en 2005, trente-cinq agents ont changé d'affectation en raison d'un handicap physique confirmé ou probable).

Les gains sont visibles tant pour la collectivité que pour l'agent : service du travail rendu en proximité grâce au remplacement de l'agent sur son poste initial, remotivation des équipes, remise en confiance des agents, mobilisation pour une reconversion, etc.

La communauté urbaine de Lyon est en auto-assurance pour le risque maladie. A ce titre, elle prend en charge tous les coûts de rémunérations et indemnités versées aux agents, y compris quand ils ne travaillent pas.

Compte tenu du coût, pour la collectivité, des agents maintenus en maladie faute de poste approprié et par une hypothèse moyenne, la masse salariale à consacrer aux dix postes dédiés créés chaque année est d'environ 40 % supérieure aux rémunérations et indemnités versées à ces agents sans les repositionner sur des postes dédiés.

Au total, le financement cumulé de ces postes dédiés depuis 2005 s'élèvera à 200 000 € pour l'année 2007 ;

Vu ledit dossier ;

Oùï l'avis de sa commission proximité, ressources humaines et environnement ;

DELIBERE

1° - Approuve :

- a) - la pérennisation des postes dédiés de 1995 à fin 2004,
- b) - l'identification des postes cœur de métier compatibles avec une limite d'activité,
- c) - l'ajustement des missions des postes créés en 2005,
- d) - la création de dix nouveaux postes dédiés de reconversion pour l'année 2006 et dix postes pour 2007.

2° - La dépense correspondante, d'un montant de 200 000 €, a été prévue dans l'enveloppe de masse salariale de la Communauté urbaine et sera prélevé sur les crédits inscrits au budget principal de la Communauté urbaine - exercice 2006 - comptes 641 310 et 645 300.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme,
le président,
pour le président,