

Séance publique du 19 décembre 2005

Délibération n° 2005-3149

commission principale : proximité, ressources humaines et environnement

objet : **Politique de requalification professionnelle**

service : Délégation générale aux ressources - Direction des ressources humaines

Le Conseil,

Vu le rapport du 9 décembre 2005, par lequel monsieur le président expose ce qui suit :

La communauté urbaine de Lyon s'affiche comme une métropole d'équilibre et de cohésion sociale pour un développement harmonieux et solidaire entre les territoires, les générations et les populations.

Améliorer la performance des services publics en régie, répondant aux attentes des maires, des citoyens, des usagers et des entreprises suppose la prise en compte globale des effets de l'inaptitude physique au poste initial.

Comme employeur territorial, la Communauté urbaine doit, pour préserver la santé de ses agents, modifier leur affectation, si les aménagements de poste de travail ne suffisent pas : ces obligations sont détaillées dans le statut de la fonction publique.

Parallèlement, le service public en régie a intérêt à jouer la transparence des moyens et des coûts consacrés à cette démarche de maintien en activité à la suite d'une inaptitude physique.

Cette transparence des moyens, mise en œuvre en fédéral dans chaque direction, permettra d'identifier le coût du développement durable des ressources humaines et de l'assumer dans les comparaisons de coûts de services publics.

La politique de requalification professionnelle, relancée en septembre 2004, donne une nouvelle impulsion pour mieux résoudre les situations d'handicap physique au poste initial. La Communauté urbaine est confrontée au dilemme suivant :

- ses compétences services urbains impliquent un effectif important d'agents de catégorie C technique,
- ces activités -notamment la propreté et la voirie- génèrent plus de situations d'handicap physique que la moyenne,
- la Communauté urbaine dispose d'un panel restreint d'emplois de catégorie C susceptibles d'accueillir des agents inaptes physiquement.

Malgré cela, depuis 1995, les démarches menées en matière de requalification professionnelle à la suite d'une inaptitude physique ont permis de repositionner cent quinze personnes sur des postes dédiés. Ces postes n'ont pas encore fait l'objet d'une inscription officielle par une délibération.

Il s'agit aujourd'hui de confirmer l'existence de ces postes permettant une qualification progressive et de fixer un rythme et un cap réalistes pour maintenir cet effort sur la durée. En effet, à ce jour, cent personnes sont en attente de poste adapté, dont cinquante-cinq en situation d'handicap physique.

En outre, cent douze autres agents occupent un poste aménagé pour préserver leur santé.

Les enjeux humains

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

Les mesures d'accompagnement, tant pour les agents (acceptation d'un nouvel état de santé, étapes du changement, remise en confiance) que pour les équipes : accompagnement de la prise de fonction, seront prises en charge par l'ensemble des professionnels du service ressources humaines de la Communauté urbaine. La démarche est transversale.

Pour les équipes comportant un ou plusieurs agents inaptes, l'enjeu est de leur donner une nouvelle motivation par un sentiment d'équité communautaire dans la prise en charge de cette difficulté.

Les enjeux financiers

Les cinquante-cinq agents en attente d'activité adaptée représentent, en coût de masse salariale brute, entre 1 200 000 et 1 500 000 €. En intégrant les coûts indirects (gestion quotidienne pour les chefs de subdivision, gestion par les fonctionnels du service des ressources humaines), le coût global annuel est probablement supérieur à 2,5 M€.

Le volet préventif

Toutes les démarches de prévention permettront d'infléchir la croissance des situations d'handicap physique au poste initial. L'organisation du travail doit évoluer, tant sur le plan technique, exemple : matériel automatisé et mécanisé, que sur le plan humain.

Le volet curatif : des postes dédiés ou postes sas à la Communauté urbaine

Une moyenne de onze postes par an a été dégagée depuis 1995. L'effort de solidarité, pour définir des missions qui permettent à un agent d'élaborer un parcours professionnel en évitant le maintien en congé maladie, sera soutenu sur la durée. Ces postes sont des postes transitoires pour une reprise d'activité après un long arrêt ou pour préparer une reconversion.

Ces cent quinze postes existants doivent être réservés, dès 2005, pour des repositionnements avec une priorité pour les agents issus de la direction d'origine des postes.

Les budgets 2005 et 2006 pour les postes dédiés

A court terme, la création de dix postes en 2005 et dix postes en 2006 permettra de réaliser en interne des prestations adaptées à la condition physique des agents concernés avec une qualification progressive dans l'emploi.

Le rythme de dix postes créés par an est nécessaire pour répondre aux besoins et maintenir le cap sur la durée. Ce nombre est fixé en tenant compte :

- des retours d'expérience des autres collectivités et établissement public de coopération intercommunale (EPCI),
- d'un montant de dépenses réaliste à l'échelle de la Communauté urbaine,
- d'une échelle qui permet de faire du qualitatif sur le plan de l'accompagnement.

Des prestations d'accompagnement sont prévues à hauteur de 75 000 € chaque année.

A partir de 2007, le coût annuel en année pleine, pour vingt postes, est estimé au maximum à 600 000 € et sera financé sans coût supplémentaire global pour le budget principal de la Communauté urbaine.

Aujourd'hui, il s'agit de créer ces vingt postes dont neuf sont détaillés ci-après ;

Vu ledit dossier ;

Vu l'avis du comité d'hygiène et de sécurité ;

Vu l'avis du Comité technique paritaire ;

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

DELIBERE

1° - Approuve les créations d'emplois.

Services-emplois	Grades autorisés	N° de poste	Observations
Direction générale			
<i>Direction de la propreté</i> 4 postes	agent de salubrité	05532072 05532073 05532074 03532075	agents pour l'équipe maintenance corbeilles de propreté et silos à verre : CTP du 13 juillet 2005
<i>Direction de la voirie</i> gestion du pool de véhicules 2 postes aide dessinateur assistant pour les études d'accessibilité	agent technique agent technique agent technique	05520662 05520663 05520664 05520665	gestionnaires de pool véhicules dans le cadre du PDE parcours professionnel qualifiant pour quelqu'un qui connaît les métiers de la voirie ou est motivé pour les apprendre binôme pour compléter les missions d'un technicien territorial non-voyant
Délégation générale aux ressources			
<i>Direction des ressources humaines</i> animateur formation sécurité direction non affectée	agent technique qualifié agent technique qualifié	05200183 05200184	à préciser en fonction des potentiels des agents à repositionner et des offres de mission et d'accompagnement des directions

2° - La dépense supplémentaire en résultant, soit 45 000 €, a été prévue et sera prélevée sur les crédits inscrits au budget principal de la Communauté urbaine - exercice 2005 - comptes 641 310 et 645 300.

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