

PERSONNEL

Politique des ressources humaines

Création d'un dispositif de postes-relais

EXPOSE DES MOTIFS

Parler de mobilité interne, c'est évoquer le changement de poste ou de métier au sein de la même collectivité, donc une évolution, un changement ou un développement de carrière. La mobilité contribue ainsi à entretenir la motivation, à maintenir une culture d'appartenance à une collectivité, à développer l'ouverture sur les autres, et donner une perspective de carrière à chaque agent. Elle est un levier de développement des compétences favorisant l'établissement d'un parcours professionnel qualifiant.

Mais la mobilité, c'est aussi une démarche engagée par des agents du fait d'inaptitudes physiques, qui s'avère souvent complexe et délicate et n'aboutit pas forcément, entraînant souvent un certain nombre d'effets pervers : positionnement en sur effectif, négation du travail pouvant être fourni par l'agent, démotivation, stigmatisation de l'agent, sentiment d'inaction ou d'indifférence.

Un état des lieux de l'activité du secteur mobilité a permis de distinguer 4 catégories de mobilités différentes allant de la mobilité volontaire classique à des mobilités plus délicates et subies.

La mobilité reclassement pour raisons de santé représente 45% des situations suivies par le secteur (sur un peu plus de 200).

Cette mobilité intervient lorsqu'un agent fait l'objet d'une demande d'aménagement de poste trop lourde pour être mise en œuvre ou est prononcé inapte définitivement à l'exercice de ses fonctions mais apte à l'exercice d'autres fonctions sur un autre emploi (avis du Comité médical ou de la Commission de réforme). L'agent ne dispose, le plus souvent, d'aucune expérience ni d'aucune compétences dans ce nouvel emploi. Ce reclassement nécessite donc, outre un détachement dans un autre grade, un accompagnement sur son orientation, ses motivations par un plan de formation individuel de développement de compétences. Cette reconversion prend beaucoup de temps et est souvent complexe à mettre en œuvre.

Or, c'est une démarche qui implique fortement la ville, car au delà des droits des agents que la collectivité se doit d'appliquer, le reclassement permet à chaque agent de conserver le lien avec le travail en dépit de la modification de son état de santé.

Il se situe ainsi au carrefour des ressources humaines, du juridique, du médical et du social. C'est pourquoi il doit être abordé comme une problématique globale et géré de façon partenariale.

Un ensemble de mesures à court terme peut être mis en place : notamment la création d'une commission administrative reclassement et d'un dispositif de postes-relais formatifs.

Evolution envisagée

Dans le cadre des perspectives développées ci-avant, il est proposé à court terme de déployer un ensemble de mesures permettant de sensibiliser et d'impliquer les différents acteurs concernés, notamment les encadrants, dans le cadre d'un travail partenarial.

La ville d'Ivry-sur-Seine a décidé de créer une commission administrative mobilité reclassement ainsi qu'un dispositif de « postes relais formatifs » au sein des services et directions qui en formulent la demande et s'engagent à développer un accueil d'agents en reclassement professionnel.

*** CREATION D'UNE COMMISSION ADMINISTRATIVE DES RECLASSEMENTS :**

Objectifs :

- Traiter le plus en amont les situations individuelles risquant de poser problème.
- Partager et échanger sur les informations détenues par les différents professionnels afin d'appréhender la situation de l'agent dans sa globalité.
- Etre réactif et cohérent dans le traitement de ces situations.
- Identifier les pistes de travail en lien avec les perspectives de développement de la mobilité évoquées ci dessus.
- Impliquer, responsabiliser et définir le rôle de chacun.
- Etablir des règles, définir des procédures de traitement de ces situations à Ivry.

*** CREATION DU DISPOSITIF « POSTES RELAIS FORMATIFS »**

La dernière série de rencontres entre la DRH, les directeurs et les responsables de service, a mis en évidence la nécessité de disposer de missions au sein des services municipaux, qui permettraient d'accueillir des agents en cours de réaffectation qui ne peuvent pas être repositionnés sur des postes vacants dans l'immédiat.

Cet accueil a pour but, pour des agents qui ne peuvent plus assurer leurs précédentes fonctions, de faire découvrir un nouveau métier et acquérir les compétences de bases nécessaire à la réussite de leur positionnement sur un poste vacant.

Il doit permettre, après une période de formation pratique en alternance, aux agents concernés de pouvoir postuler à terme sur un poste vacant au sein des services de la collectivité.

Les « postes relais formatifs » ont pour objectif d'accueillir et de former des agents, sur une durée déterminée.

S'ils restent pérennes, les agents qui y sont affectés, dès lors qu'ils le pourront, devront être positionnés sur un poste vacant. Après cette opération, un nouvel agent pourra être accueilli pour bénéficier à son tour du dispositif.

La démarche adoptée

▪ du point de vue des services et des directions

Ceux-ci demandent à bénéficier d'un ou de plusieurs « postes relais formatifs » et s'engagent de ce fait, à accueillir des agents en reclassement professionnel, en leur faisant découvrir un nouveau métier et en leur proposant un apprentissage progressif.

Un référentiel est élaboré avec la Direction des Ressources Humaines, il doit être évolutif à savoir prendre en compte une montée en charge progressive des activités confiées à l'agent et des compétences attendues.

Une évaluation est faite tous les 3 mois pendant toute la période d'accueil, à l'issue un bilan global est fait afin de permettre à l'agent de postuler avec un accompagnement de la DRH sur des postes vacants.

La période d'accueil est fixée entre 1 et 2 ans, cette période pouvant être modulée en plus ou en moins, au vu des résultats des évaluations intermédiaires.

Le service s'engage à assurer un accueil de qualité. Il s'engage également à participer aux évaluations intermédiaires jusqu'au bilan, à mettre en place un tutorat et à libérer l'agent le temps nécessaire à sa formation.

- du point de vue de l'agent

Préalablement, il pourra lui être proposé les formations nécessaires à réactualiser ses compétences de bases. Ensuite il sera positionné sur des missions formatives donc accueilli par un service. Des actions de formation relative au métier lui seront proposées en lien avec les missions confiées dans une démarche d'acquisition de compétences, en alternance avec les périodes d'activité professionnelle. Des évaluations intermédiaires seront réalisées tous les trois mois avec le responsable de service, les secteurs mobilité reclassement et recrutement. A l'issue de la période un bilan sera fait et l'agent devra postuler sur les postes vacants avec un accompagnement RH jusqu'à l'aboutissement de ses démarches.

- du point de vue de la Direction des Ressources Humaines

Le secteur mobilité reclassement, pivot du dispositif, effectuera les premiers entretiens d'information sur le dispositif, l'ébauche du projet d'aide et d'accompagnement tout au long du parcours de l'agent. Il suivra les formations décidées, la montée en compétences de l'agent jusqu'à l'élaboration du bilan et son positionnement définitif sur un poste vacant en lien avec le secteur recrutement.

Le secteur formation organisera et accueillera les agents dans le dispositif de formation déterminé préalablement. Il évaluera les effets de celle-ci en lien avec le service d'accueil et le secteur mobilité reclassement.

Dès le départ de la démarche de reclassement jusqu'à son positionnement sur un poste vacant, l'agent sera rattaché administrativement à la Direction des Ressources Humaines dans la catégorie des agents à repositionner. Cependant, c'est le responsable du service d'accueil qui assurera l'encadrement fonctionnel (congés, organisation du temps de travail, évaluation ...).

La mise en place d'un tutorat

Parce que l'accompagnement d'agents en situation de reclassement nécessite une implication particulière, la mise en place d'un tutorat est envisagée. Elle est conçue comme un levier facilitant l'intégration de l'agent au sein du service.

- Le choix du tuteur

Ce serait un membre de l'équipe (sans lien hiérarchique), y jouant un rôle de référent, disposant de qualités relationnelles, lui permettant de réaliser un accompagnement de qualité et qui se sentirait en mesure de traiter la situation avec objectivité et discrétion. Il favoriserait l'intégration de l'agent dans l'équipe en évitant ainsi qu'elle soit subie.

- La mise en œuvre du tutorat

Le tuteur serait sensibilisé à la démarche d'accompagnement à la mobilité par la participation à une réunion d'échange avec la DRH/Hiérarchie afin qu'il soit informé de la situation dans sa globalité (historique, limitations, projets), qu'il connaisse les différents interlocuteurs ayant participé au traitement de la situation et afin d'établir avec lui la méthodologie retenue pour l'accompagnement de l'agent. Un programme de tutorat avec calendrier et fixation d'objectifs pourrait être défini.

La désignation d'un tuteur ne saurait toutefois décharger le responsable de service de son rôle d'accompagnement et d'encadrement du travail de l'agent, ni avoir pour effet une désolidarisation de l'unité toute entière de travail à l'égard du nouvel arrivant.

Cette démarche volontaire du tuteur devrait être valorisée par l'encadrement, ainsi que par la collectivité (versement d'une gratification prévue dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire).

Dimensionnement

Afin de garantir l'atteinte de l'objectif de repositionnement des agents sur poste vacant, au regard du volume de recrutement et des départs en retraites à venir, il est proposé de faire bénéficier simultanément 15 à 20 agents de ce dispositif.

Afin de garantir un accompagnement de qualité, il est envisagé une mise en œuvre progressive : un recensement des possibilités est en cours d'analyse, il est proposé de positionner 8 agents dans ce dispositif d'ici la fin de l'année puis de poursuivre en fonction du bilan dressé.

Aussi, au vu des éléments ci-dessus présentés, je vous propose de décider de la mise en place du dispositif des « postes-relais formatifs » et de prendre acte de la création d'une commission administrative de reclassement du personnel communal.

PERSONNEL

Politique des ressources humaines

Création d'un dispositif de postes-relais

LE CONSEIL,

sur la proposition de Monsieur Daniel Mayet, Adjoint au Maire, rapporteur,

vu le code général des collectivités territoriales,

considérant que le reclassement se situe au carrefour des ressources humaines, du juridique, du médical et du social,

considérant que le reclassement doit être abordé comme une problématique globale et géré de façon partenariale,

considérant que le reclassement médical permet à chaque agent de conserver le lien avec le travail en dépit de la modification de son état de santé,

considérant que la commission administrative de reclassement du personnel communal a notamment pour objectifs de traiter en amont les situations individuelles, d'appréhender la situation de l'agent dans sa globalité et d'identifier les perspectives de développement de la mobilité,

considérant que le dispositif des postes-relais formatifs a pour objectifs d'accueillir et de former des agents qui ne peuvent plus assurer leur précédentes fonctions, en vue de leur faire découvrir un nouveau métier et de leur faire acquérir les compétences nécessaires pour, à terme, être positionné sur un poste vacant,

DELIBERE

(par 40 voix pour et 5 contre)

ARTICLE 1 : DECIDE de la mise en place du dispositif des « postes relais formatifs ».

ARTICLE 2 : PREND ACTE de la création d'une commission administrative de reclassement du personnel communal.

RECU EN PREFECTURE

LE 27 OCTOBRE 2010

TRANSMIS EN PREFECTURE

LE 27 OCTOBRE 2010

PUBLIE PAR VOIE D'AFFICHAGE

LE 27 OCTOBRE 2010