

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU Mardi 06 Novembre 2018

DELIBERATION N°2018-43

OBJET : Qualité de Vie au Travail (QVT) : Dispositif d'intervention du CDG31

Ont participé à la présente délibération :

COLLEGE DES COMMUNES

Administrateurs titulaires présents: MM. IZARD, SAVELLI, CLEMENT, CARON-JOURDA, GRENIER, Mme AMIEL, M. LAVAL.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Mme MAUREL représentée par Mme ROQUABERT, M. KARSENTI représenté par M. PACE, M. DESCLAUX représenté par M. CADAS, M. TENE représenté par M. SANCHEZ.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme DULON représentée par Mme AMIEL.

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Administrateurs titulaires présents : M. CAPBLANQUET.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : M. CALAS représenté par M. FONTES.

Administrateur titulaires représentés par pouvoir : Néant.

REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT

Administrateurs titulaires présents : Mme FLOUREUSSES, Mme VOLTO.

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants : Néant.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Néant.

Contenu délibération

Le Président rappelle que l'évolution de la société a modifié les attentes des citoyens, des administrés, comme celles des agents vis-à-vis de leurs employeurs.

Chacun aspire à davantage d'interaction, d'échange, de partage, de confiance, voire de responsabilisation.

Ce contexte sociétal intègre le champ du travail et implique de nouvelles façons de structurer les politiques de ressources humaines pour les employeurs territoriaux.

Ce mouvement s'agrège au dispositif statutaire, relatif à la prévention des risques liés au travail, et à la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette évolution peut être propice au développement des compétences, à l'engagement des agents territoriaux, à une amélioration du bien-être au travail et, par voie de conséquence, à une amélioration de la qualité des services publics rendus aux administrés.

De nouvelles pratiques et la prise en compte globale de la santé au travail, peuvent également avoir des incidences en matière d'amélioration du dialogue social, de la motivation des ressources humaines et donc, réduire certaines typologies d'absentéisme, avec un effet positif sur la masse salariale des structures publiques territoriales.

Le Président rappelle le rôle du CDG31 en matière de santé, prévention et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Il indique que, dans le prolongement de l'accord-cadre du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique, le protocole signé le 22 octobre 2013 entre le gouvernement et les partenaires sociaux définit l'obligation pour les employeurs territoriaux de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS) au même titre que tous les autres risques professionnels.

La circulaire ministérielle du 25 juillet 2014 a défini un dispositif d'information, d'appui et d'échanges dans la mise en œuvre du plan de prévention des RPS qui détermine que ce dispositif peut être organisé et géré par les centres de gestion (CDG).

Le Président précise que les CDG accompagnent les employeurs territoriaux par le biais de leurs services pluridisciplinaires de santé au travail.

En outre, l'implantation au cœur de l'établissement d'une CHSCT intercommunale, renforce, s'il en était nécessaire, le rôle d'appui et d'impulsion d'un centre de gestion pour le développement des politiques et programmes de prévention des risques professionnels, dont les RPS.

Or, la prévention des risques psychosociaux doit être envisagée comme une démarche intégrée. La mise en place d'une telle démarche doit s'appuyer sur un diagnostic, présenté en CHSCT, qui conduit à la définition d'actions dépassant largement le thème de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. La prévention des risques psychosociaux s'inscrit nécessairement dans une réflexion plus globale sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Dans cette optique d'engagement du CDG31 aux côtés des employeurs territoriaux, un dispositif novateur d'information, d'appui et d'échange est proposé afin de positionner l'établissement comme partenaire privilégié et référent méthodologique pour les employeurs territoriaux, qui conservent la responsabilité de la mise en œuvre des préconisations pour améliorer bien-être au travail et efficacité du service public.

Le Président présente le dispositif global d'information, d'appui et d'échange du CDG31 pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail au profit des structures publiques territoriales et des agents territoriaux de la Haute-Garonne.

- a) **Mise en place d'un Conseil Scientifique**, instance de réflexion et d'échange pour capitaliser l'expérience, animé et piloté par le CDG31.

Ce Conseil serait composé par l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), le Fonds National de Prévention (FNP), deux représentants du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), un représentant du collègue employeur et un représentant du collègue de la CHSCT intercommunale.

Pour le CDG31, seraient présents : des représentants de la Direction des responsables des pôles Travail et Santé, ainsi que Conseil, Emploi et Mobilité. Les interventions extérieures à ce conseil seraient réalisées à titre gracieux auprès du CDG31 car relevant de leurs missions obligatoires ou d'un intérêt de service public et institutionnel.

Ses missions consisteraient à :

- sécuriser les questions éthiques, et déontologiques en matière de démarche QVT et de prévention des RPS ;
- alimenter une banque de données (ressources et références bibliographiques) ;
- analyser des expérimentations menées par des employeurs territoriaux du département ;
- mettre en place des indicateurs en vue d'évaluations annuelles (amélioration du climat social, impact sur les finances publiques, amélioration de la qualité du service public, etc.) des actions menées par la commission d'appui au diagnostic QVT ;
- réaliser une présentation annuelle auprès de la CHSCT intercommunale lors d'une réunion consacrée à l'analyse des indicateurs relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des structures publiques territoriales du département ;
- produire des d'articles, diffuser une FAQ, etc.

Cette instance se réunirait 2 fois par an.

b) **Mise en place d'une commission technique d'appui interne au CDG31**, organe d'orientation et de proposition de solutions d'accompagnements adaptées à la sollicitation d'une structure publique territoriale.

Cette commission serait composée d'agents experts du CDG31 : conseiller en prévention, juriste, médecin de prévention, conseiller en management des ressources humaines et des organisations, ainsi que d'un coordonnateur « relais » auprès des employeurs territoriaux.

Ses missions consisteraient à formuler des recommandations opérationnelles d'accompagnement :

- de démarche structurelle sollicitée par un employeur territorial dans une logique de prévention visant à positionner la Qualité de Vie au Travail comme un objectif stratégique permettant de développer la performance globale du Service Public ;
- d'actions conjoncturelles en cas de manifestation collective d'une dégradation la Qualité de Vie au Travail.

Cette instance se réunirait tous les mois pour analyser les sollicitations de différents acteurs (élus, DGS, médecins de prévention, etc.).

c) **Proposer cinq nouvelles prestations au titre des missions optionnelles en Conseil et Prévention** conditions de travail pour s'adapter aux demandes actuelles des structures publiques territoriales.

Pour tenir compte des différentes typologies de sollicitations et de la faisabilité opérationnelle par des employeurs publics en matière d'évaluation des risques psychosociaux ou de démarche globale d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, cinq formules d'intervention d'une durée croissante seraient proposées :

- L'évaluation des risques physiques et psychosociaux afin de répondre aux obligations réglementaires ;
- L'évaluation approfondie des risques psychosociaux afin d'initier de façon privilégiée un dialogue en cette matière ;
- L'évaluation approfondie des risques physiques et psychosociaux afin d'organiser un dialogue constant en matière de prévention ;
- Le diagnostic QVT et RPS sur une unité de travail déterminée ;

- Le diagnostic QVT et RPS sur l'ensemble des services d'une structure.

La réalisation de ces prestations mobiliserait selon les cas, l'intervention et l'expertise d'agents du Service Prévention et Conditions de Travail et/ou du Service Conseil et Accompagnement en Management des RH et de l'Emploi.

Le Président rappelle que, par référence à la délibération n°2018-32 en date du 26 juin 2018 et en fonction de la mobilisation requise, les tarifs suivants seraient appliqués :

- ⇒ 510€ par jour pour un intervenant au titre du volet Prévention (Evaluation) ;
- ⇒ 604€ par jour pour un intervenant au titre du volet Conseil (démarches QVT/RPS).

Chaque intervention sollicitée par un employeur territorial donnerait lieu préalablement à un devis qualitatif et quantitatif, établi sur la base des tarifs précédemment indiqués, devis soumis à l'acceptation du demandeur avant intervention.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité de :

- Engager la demande d'accompagnement de la qualité de vie au travail telle que présentée ;
- Mettre en place le Conseil Scientifique et la Commission Technique d'appui interne tels que présentés ;
- Proposer aux employeurs publics territoriaux les prestations afférentes à la constitution des démarches en matière de QVT/RPS, au titre des Missions Optionnelles en Prévention/ Conditions de Travail et Conseil, aux conditions présentées.

Fait à Labège,

Le 06 novembre 2018

Le Président,

Pierre IZARD