EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **25 septembre 2015 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **vingt cinq septembre deux mille quinze**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 18 septembre 2015, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Olivier BIANCHI, Françoise NOUHEN, Monique BONNET, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Simon POURRET, Grégory BERNARD, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Cyril CINEUX, Jérôme AUSLENDER, Nicaise JOSEPH, Marion CANALES, Saïd Akim BARA, Nicolas BONNET, Dominique ADENOT, François BARRIÈRE, Géraldine BASTIEN, Valérie BERNARD, Christophe BERTUCAT, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Edith CANDELIER, Jean-Christophe CERVANTES, Alparslan COSKUN, Louis COUSTÈS, Sondès EL HAFIDHI, Nadia GUERMIT-MAFFRE, Pascal GUITTARD, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Alain LAFFONT, Jean-Pierre LAVIGNE, Marianne MAXIMI, Abdelmajid MELLOUKI, Pierre MIQUEL, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Christian PORTEFAIX, Nicole PRIEUX, Antoine RECHAGNEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Laurence SCHLIENGER, Sylviane TARDIEU, Odile VIGNAL, Guillaume VIMONT**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Christine DULAC-ROUGERIE à Monique BONNET, Isabelle LAVEST à Manuela FERREIRA DE SOUSA, Gérard BOHNER à Jean-Christophe CERVANTES, Dominique BRIAT à Pascal GUITTARD, Magali GALLAIS à Nicole PRIEUX, Patricia GUILHOT à Laurence SCHLIENGER, Isabelle PADOVANI à Antoine RECHAGNEUX**
Excusé(e)s :	
Absent(e)s :	**Anne FAUROT**
Secrétaire :	**Marianne MAXIMI**

M. le Maire suspend la séance à 18h10 suite à l'intervention des manifestants des Ateliers de Construction du Centre. M. le Maire reprend la séance à 18h40 après avoir vérifié que le quorum est atteint.
M. Jean-Pierre LAVIGNE arrive pendant la suspension de séance.
M. Jean-Luc BLANC arrive pendant le débat de la question n°1.
M. Jérôme GODARD donne pouvoir à M. Philippe BOHELAY et quitte la séance avant le vote de la question n°4.
M. le Maire suspend la séance à la demande de M. BRENAS à 21h05 après le vote de la question n°4. M. le Maire reprend la séance à 21h10 après avoir vérifié que le quorum est atteint.
M. Antoine RECHAGNEUX quitte la séance avec le pouvoir de Mme Isabelle PADOVANI avant le vote de la question n°5 sans laisser de pouvoir.
M. Simon POURRET donne pouvoir à M. Grégory BERNARD et quitte la séance avant le vote de la question n°8.
M. le Maire suspend la séance à 22h35 pendant le débat de la question n°8. M. le Maire reprend la séance à 22h40 après avoir vérifié que le quorum est atteint.
M. Alain LAFFONT (donne pouvoir à M. Florent NARANJO) et Mme SylvianeTARDIEU (donne pouvoir à M. Pierre MIQUEL) quittent la séance avant le vote de la question n°9.
Mesdames et Messieurs François BARRIERE, Géraldine BASTIEN, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Edith CANDELIER, Louis COUSTES, Nadia GUERMIT-MAFFRE, Christiane JALICON, Jean-Pierre LAVIGNE, Fabienne MONTEL et Didier MULLER quittent la séance avant le vote de la question n°10 sans laisser de pouvoir.

Rapport N° 8

AGENDA SOCIAL

Rapporteur : Monsieur le Maire

Le dialogue social est une composante indispensable de la vie de toute organisation.

La réglementation a défini des temps de dialogue social institutionnel à travers les réunions régulières des instances consultatives entre l'administration et les représentants élus du personnel : commissions administratives paritaires, comités techniques, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces rencontres sont des temps d'échanges privilégiés qui permettent de structurer le dialogue social autour des questions relatives à la carrière, à l'organisation de la collectivité et à la prévention des risques professionnels.

Néanmoins, le processus de réorganisation de l'administration clermontoise ainsi que les mutations socio-économiques qui touchent l'ensemble des collectivités territoriales font apparaître de nouveaux objets de discussion qui ne peuvent être traités uniquement dans le cadre institutionnel et nécessitent de créer de nouveaux espaces de dialogue et d'envisager de nouvelles méthodes de travail.

C'est dans cette optique que la collectivité a souhaité créer une Direction générale des ressources humaines et du dialogue social comportant en son sein une Direction des relations sociales et de l'organisation. Cette nouvelle organisation a pour objet de construire un dialogue social continu, apaisé et constructif avec les organisations syndicales en instaurant des temps d'échanges réguliers, mais également de favoriser les échanges directs avec les agents lorsque cela s'avère nécessaire.

Afin de structurer la démarche et de répondre à ces enjeux, la Ville de Clermont-Ferrand a souhaité mettre en place un agenda social couvrant la période 2015-2017. Ce document a pour objet d'identifier et de donner de la visibilité aux chantiers prioritaires que la collectivité s'est donnée. Les vingt actions recensées sont regroupées sous trois thématiques principales :

- favoriser l'épanouissement au travail et accompagner les parcours professionnels ;

- améliorer les conditions de travail au service des agents et des projets municipaux ;

- construire un dialogue social au service de l'efficacité collective.

Élaboré en lien avec les organisations syndicales, ce document stratégique, pour lequel le comité technique du 18 juin 2015 a émis un avis favorable, n'est cependant pas exhaustif et reste à l'écoute des aspirations des agents et de l'autorité territoriale. Afin de traiter des questions spécifiques liées à l'amélioration des conditions de travail, la Ville s'est également dotée d'un programme pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, pour lequel le CHSCT du 11 juin 2015 a émis un avis favorable.

En parallèle, à la suite des élections professionnelles de décembre 2014, l'administration a travaillé avec les organisations syndicales sur les règlements intérieurs des instances consultatives (CAP, CT, CHSCT), toujours dans ce même objectif de structurer un dialogue social rénové répondant aux enjeux propres de notre collectivité.

L'agenda social, complété par le programme de prévention, constitue donc la feuille de route de la Direction générale des ressources humaines pour les trois années à venir.

Ces documents supposent la mise en place de nouvelles méthodes, afin de servir l'objectif de construction d'un dialogue social constructif et rénové. Ainsi, chaque action présentée dans l'agenda social sera conduite par un pilote qui aura pour mission d'élaborer une fiche action synthétisant les objectifs opérationnels assignés, les modalités de mise en œuvre, les acteurs, le calendrier de réalisation et les indicateurs de suivi qui permettront d'évaluer et de réinterroger éventuellement l'action.

La mise en pratique de l'agenda social se fera en lien avec les organisations syndicales. Afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle et d'être des partenaires de l'administration, ces dernières doivent pouvoir disposer des moyens humains et matériels suffisants, dans le respect de la réglementation. C'est l'objet du Protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux qui a été négocié durant le premier semestre 2015 et qui a été présenté au comité technique du 18 juin 2015. Ce document définit les crédits d'heures alloués aux organisations syndicales (les autorisations spéciales d'absence, les congés pour formation syndicale, les décharges d'activité de service) ainsi que leurs modalités d'utilisation, les locaux, mobiliers et accès aux technologies de l'information.

Cet agenda social et la méthodologie qui le sous-tend visent donc à structurer un dialogue social rénové, basé sur l'écoute et la confiance, qui permettra de mener à bien les chantiers prioritaires de la Ville de Clermont-Ferrand dans un climat apaisé et constructif.

Il vous est proposé, en accord avec votre Commission, d'autoriser la mise en œuvre de l'agenda social (annexe sur CD).

D E L I B E R A T I O N

Les propositions mises aux voix sont adaptées à la majorité et converties en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 21 octobre 2015,

Le Maire,

Olivier BIANCHI

AGENDA SOCIAL

VILLE DE CLERMONT-FERRAND

2015-2017

Direction générale des ressources humaines et du dialogue social

Préambule

Le dialogue social avec les représentants du personnel est une condition indispensable de la dynamique de progrès, notamment dans un contexte économique en mutation.

Suite aux dernières élections professionnelles du 4 décembre 2014 et à la création de la direction générale chargée des ressources humaines et du dialogue social, le choix a été fait de mettre en place un agenda social 2015-2017 donnant ainsi une visibilité des différents chantiers à mener. S'appuyant sur la responsabilité, le dialogue et la négociation, cet agenda social s'articule autour d'une feuille de route dont les thèmes demeurent à l'écoute des aspirations et attentes professionnelles des agents et de l'autorité territoriale.

En établissant un calendrier des thématiques à ouvrir, l'agenda social permet aussi d'élargir le dialogue social en instituant de nouveaux objets de discussion et une méthodologie précise d'action, basée sur la définition d'objectifs à atteindre et un suivi annuel de chacun des chantiers ouverts. Afin de promouvoir le dialogue social et d'attribuer aux organisations syndicales les possibilités de participer à la mise en œuvre de cet agenda social, un nouveau protocole d'accord sur les droits syndicaux est mis en œuvre.

En parallèle des sujets traditionnels (salaires, temps de travail…), de nouveaux thèmes s'imposent aujourd'hui aux collectivités locales (qualité de vie au travail, santé et prévention, mobilité interne, accompagnements des mutations organisationnelles…). Ces nombreux thèmes sont contenus dans l'agenda social 2015-2017 qui vise à :
- Favoriser l'épanouissement au travail et accompagner les parcours professionnels
- Améliorer les conditions de travail au service des agents et des projets municipaux
- Construire un dialogue social au service de l'efficacité collective.

S'inscrivant dans la durée, ce document ne peut bien évidemment pas être exhaustif. Complété par le programme de prévention des risques professionnels 2015-2017 qui contient l'ensemble des actions à mener dans les domaines de la santé et la sécurité au travail, il constitue la feuille de route de la direction générale des ressources humaines et un précieux outil au service d'un dialogue social rénové.

Olivier BIANCHI
Maire de Clermont-Ferrand

SOMMAIRE

1 Favoriser l'épanouissement au travail et accompagner les parcours professionnels

- Promouvoir l'égalité femme/homme au travail
- Lutter contre les précarités
- Mettre en place l'entretien professionnel comme outil de management et de prévention des risques professionnels
- Définir les règles de la mobilité interne et structurer les parcours professionnels
- Accompagner les agents en situation de reclassement et favoriser le maintien dans l'emploi
- Structurer la politique d'insertion professionnelle (accueil de stagiaires, apprentis, contrats aidés, TIG)
- Renforcer les compétences de base des agents

2 Améliorer les conditions de travail au service des agents et des projets municipaux

- Développer les outils d'accueil individuel et collectif des nouveaux arrivants
- Prévenir les absences compressibles
- Structurer la procédure de médiation sociale au sein de la collectivité
- Prévenir les risques psycho-sociaux
- Prévenir les troubles musculo-squelettiques
- Favoriser la protection sociale complémentaire des agents (risques santé et prévoyance)
- Accueillir et accompagner les agents en situation de handicap

3 Construire un dialogue social au service de l'efficacité collective

- Structurer les instances du dialogue social
- Analyser le bilan social et les indicateurs RH avec les organisations syndicales
- Développer les outils de communication interne à destination des agents
- Proposer aux encadrants des indicateurs RH leur permettant de participer au dialogue de gestion
- Dresser un état des lieux des éléments de rémunération afin de sécuriser la paie et d'assurer l'équité entre les agents
- Accompagner le projet de Communauté Urbaine

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Promouvoir l'égalité femme/homme au travail

Enjeux

Malgré un ensemble d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les inégalités de salaire selon le genre persistent. L'écart de salaire moyen en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes était en effet de 12,1 % dans la Fonction Publique Territoriale en 2011. Ces écarts de rémunération s'expliquent notamment par la différence de durée de temps de travail, une surreprésentation des hommes parmi les agents de catégorie A/A+ et parmi les filières les mieux rémunérées, et une surreprésentation des femmes parmi les agents de catégorie C. Parallèlement, certains métiers ou certaines filières présentent un défaut important de mixité.
En lien avec ces différents constats, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013.

La ville a la volonté de progresser vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et de garantir une mixité dans de nombreux domaines. C'est pourquoi la collectivité souhaite agir pour que cette égalité soit effective dans tous les secteurs, aussi bien en termes de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière des agents, de formation et de conditions de travail.

Objectifs

La promotion de l'égalité femme/homme doit être transversale et intégrée dans chacun des thèmes abordés dans le cadre du dialogue social.

- Aussi, afin de favoriser la mixité des emplois et des métiers et promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes sur des postes à responsabilités, la ville devra renforcer les formations professionnelles (formation continue, formation des cadres etc.) et avoir une vigilance particulière dans le cadre des procédures de recrutement. Parallèlement, des actions de découverte des métiers seront mises en place.
- La ville devra en outre veiller à communiquer sur les métiers occupés majoritairement par des femmes ou des hommes.
- Des actions de sensibilisation seront proposées aux managers afin de leur permettre d'être des relais de la promotion de l'égalité femme/homme.
- De plus, la ville a la volonté dans la lutte contre la précarité de proposer des emplois à temps complet aux agents qui bénéficient d'un temps non complet (postes souvent occupés par des femmes).
- Enfin, les indicateurs RH disponibles notamment dans le bilan social devront fournir des informations genrées afin d'analyser et veiller à la stricte égalité femme/homme. La ville devra notamment mettre en place le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Pilote

- Johan THEURET – Directeur général adjoint des ressources humaines et du dialogue social

Acteurs

Direction générale
DGRHDS
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- Mise en œuvre en continu sur la durée du mandat

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Lutter contre les précarités

Enjeux

Le secteur public n'est pas épargné par la montée de la précarité. La conduite de l'action publique peut en effet créer des conditions de travail génératrices de précarité (recours abusifs à des CDD, à des temps non complets, aux vacataires).

Les agents de la fonction publique territoriale peuvent à tout moment de leur carrière se retrouver en situation de précarité, entraînant des difficultés tant au niveau de leur santé morale, physique et sociale.

Objectifs

En tant qu'employeur, la ville de Clermont-Ferrand se doit d'être exemplaire et de lutter contre toutes les formes de précarité à l'égard des personnels qu'elle recrute. La ville de Clermont-Ferrand doit se mobiliser pour lutter contre ce processus lié à une situation d'insécurité multifactorielle et s'efforcer de réduire la précarité des emplois tout en les conciliant avec les exigences du service public.

En conséquence, la direction générale des ressources humaines va établir un état des lieux des agents non-titulaires actuellement employés par la ville, en fonction du motif du recrutement. Sur la base de cet état des lieux et en collaboration avec les managers, la ville se fixe comme objectifs :
- de veiller au non développement des temps non complets
- de réduire le recours aux agents non-titulaires
- de réduire le nombre de vacations précaires
- de trouver des solutions pour favoriser la déprécarisation des agents actuellement en poste, en faisant preuve de souplesse afin de prendre en compte les situations individuelles notamment pour les agents employés depuis plusieurs années
- d'étudier la création d'un pool de remplaçants titulaires
- de veiller aux continuités de paye et à l'application du principe de service fait.

Parallèlement, la ville de Clermont-Ferrand va également établir un état des lieux des situations de précarités au sein de la collectivité afin de mettre en place des actions correctives, en lien avec les managers et les organisations syndicales.

Tous les ans, un rapport sur les actions menées sera présenté au Comité technique.

Pilote

- Johan THEURET – Directeur général adjoint des ressources humaines et du dialogue social

Acteurs

DGRHDS
Service administration du personnel
Service recrutement et mobilité professionnelle
Assistante sociale
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du deuxième trimestre 2015

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Mettre en place l'entretien professionnel comme outil de management et de prévention des risques professionnels

Enjeux

A partir de 2015, la procédure de notation annuelle est remplacée par l'entretien professionnel d'évaluation.

Constituant un acte managérial essentiel, l'entretien professionnel doit être envisagé comme un temps d'échange annuel privilégié entre l'agent évalué et son supérieur hiérarchique direct. Il s'appuie en cela sur les fiches de poste.

Il porte principalement sur l'évaluation des résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été fixés, la définition des objectifs pour l'année à venir, l'évaluation de la manière de servir de l'agent, les acquis de son expérience professionnelle, ses capacités d'encadrement le cas échéant, les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien doit également permettre à l'agent :

- de faire part de ses observations concernant l'évolution de son poste et le fonctionnement du service

- d'échanger sur ses conditions de travail et de prévenir, en lien avec son supérieur hiérarchique, les risques professionnels et l'usure professionnelle.

Objectifs

La ville va mettre en place l'entretien professionnel en 2015. La maquette sera présentée au Comité Technique du 18 juin 2015.

Afin d'accompagner les évaluateurs, des actions de formation auront lieu de juin à septembre.

A l'issue de la campagne 2015, une évaluation du dispositif sera mise en place. Des groupes de travail « agents évaluateurs » et « agents évalués » seront organisés au cours du premier trimestre 2016 afin d'améliorer la maquette initiale et d'informatiser la campagne d'évaluation en septembre 2016.

Pilotes

- Sophie VENTENAT – Directrice des carrières et parcours professionnels
- Nicole LOTTIER - Chef de projet entretien professionnel

Acteurs

DGRHDS
Encadrants
Agents
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir de juillet 2015

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Définir les règles de la mobilité interne et structurer les parcours professionnels

Enjeux

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a pour objectif de permettre aux collectivités de faire évoluer la gestion des ressources humaines en levant les différents freins à la mobilité et d'optimiser les pratiques de recrutement.
L'enjeu est de donner toute son effectivité au droit à la mobilité interne, dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. La collectivité souhaite donc offrir aux agents des perspectives de carrière plus riches et diversifiées en valorisant les compétences internes et en leur offrant de véritables parcours professionnels.
La ville doit ainsi anticiper les moyens futurs nécessaires à la réalisation des projets à venir en tenant compte :
- des nouvelles missions de la collectivité,
- des attentes des usagers et des agents,
- de la pénibilité de certains postes,
- des réglementations à venir,
- des contraintes financières de la ville.

En engageant un chantier sur la mobilité interne, la collectivité souhaite créer des parcours professionnels offrant des possibilités de développer les compétences, détecter des potentiels parmi les agents, fluidifier les passerelles entre métiers. La mobilité interne est également un moyen contribuant à prévenir la pénibilité au travail et permettant ainsi de réduire et d'anticiper les reclassements pour inaptitude physique.

Objectifs

La ville souhaite se doter d'une charte de la mobilité interne qui veillera à accompagner et organiser ces mouvements en créant des parcours professionnels individualisés par le biais de formations plus ou moins longues, de stages découverte, de remplacements, etc..

- La charte visera ainsi à :
  - définir et afficher les principes et méthodes de mise en œuvre de la mobilité interne
  - clarifier les rôles et engagements de chacun (agents, directeurs, encadrants, DGRHDS)
  - s'engager sur un objectif chiffré et partagé avec toutes les directions en termes de mobilité interne au regard notamment des départs à la retraite prévisibles.

Pilote

- Isabelle MANET-NICOLAS – Responsable de service recrutement et mobilité professionnelle
- Marion ROKS – Chargée de mission reclassement

Acteurs

DGRHDS
Agents
Organisations syndicales
Encadrants
Organismes de formation

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du second semestre 2015

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Accompagner les agents en situation de reclassement et favoriser le maintien dans l'emploi

Enjeux

Le reclassement dans la fonction publique territoriale est soumis aux dispositions particulières du décret du 30 septembre 1985 qui oblige l'administration à reclasser les agents devenus inaptes temporairement ou définitivement à l'exercice de leurs fonctions. La collectivité doit donc accompagner les agents pour leur permettre d'exercer d'autres fonctions compatibles avec leur état de santé.
Les faits à l'origine du reclassement sont multiples : accident de travail, usure professionnelle, incapacité physique à reprendre le travail suite à un accident domestique ou une maladie professionnelle.

Au-delà de la problématique du reclassement pour inaptitude physique qui est une obligation réglementaire, la ville de Clermont-Ferrand doit également être en mesure de proposer un accompagnement personnalisé aux agents exprimant une souffrance au travail même si cette dernière n'est pas médicalement constatée. La collectivité doit surtout se donner les moyens de prévenir ces reclassements et de proposer des parcours professionnels adaptés aux agents positionnés sur des métiers pénibles.

Objectifs

La ville de Clermont-Ferrand doit continuer le travail entrepris dans ce domaine en structurant et en formalisant les actions d'accompagnement déjà en place :

- formalisation de la procédure de reclassement
- création d'un comité pluridisciplinaire au sein de la DGRHDS pour examiner les situations individuelles
- proposition de parcours professionnels pour les agents positionnés sur des métiers pénibles
- mise en place d'indicateurs d'alerte permettant de détecter l'usure professionnelle
- anticipation de l'exposition aux métiers pénibles via l'entretien professionnel
- sensibilisation et accompagnement des managers pour l'accueil des agents en reclassement.

Pilote

- Marion ROKS – Chargé de mission reclassement

Acteurs

DGRHDS
Encadrants
Agents
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du second trimestre 2015

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➢ Structurer la politique d'insertion professionnelle (accueil de stagiaires, apprentis, contrats aidés, TIG)

Enjeux

Dans le cadre de leur politique d'insertion professionnelle, les collectivités accueillent des stagiaires école, des apprentis, des personnes en contrat aidé (contrats d'accompagnement dans l'emploi, emplois d'avenir...) et des personnes effectuant des travaux d'intérêt général (TIG).
La ville de Clermont-Ferrand est déjà active dans ce domaine.
Dans le cadre de la lutte contre la précarité et les discriminations, elle souhaite structurer et pérenniser cet effort en renforçant la qualité d'accueil et en tissant de réels partenariats avec les acteurs locaux.
Les stages, l'apprentissage et les contrats aidés permettent les transferts de savoirs et de connaissances avec les professionnels de la collectivité, transferts utiles et indispensables lors de l'entrée sur le marché du travail.
En outre, c'est l'occasion pour ces personnes d'apprendre à connaître les métiers territoriaux et les modalités d'accès à la fonction publique territoriale, d'avoir une première expérience professionnelle ou d'effectuer un retour à l'emploi.
Enfin, cet accueil s'inscrit pleinement dans la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans un marché de l'emploi tendu sur certains secteurs où les candidats sont rares.

Objectifs

La ville de Clermont-Ferrand doit structurer sa politique d'insertion professionnelle en se dotant d'objectifs chiffrés en matière d'accueil de ces populations et en développant l'accompagnement par la formation.
Les projets d'accueil des stagiaires, des apprentis, des contrats aidés et des TIG seront présentés lors de groupes de travail avec les organisations syndicales.
En plus de répondre aux demandes qu'elle reçoit directement, la ville de Clermont-Ferrand proposera des offres de stages, d'apprentissage et de contrats aidés aux partenaires locaux. Pour cela, deux fois par an, les services seront sollicités par la DGRHDS pour faire connaître leurs offres de stage, d'apprentissage et de contrats aidés. Celles-ci seront étudiées, publiées et communiquées largement. L'objectif de cette démarche est de créer de réels partenariats avec les acteurs locaux et de veiller à une équité renforcée dans le traitement des demandes, en assurant la transparence des procédures de sélection.

Pilote

- Isabelle MANET-NICOLAS - Responsable de service recrutement et mobilité professionnelle

Acteurs

DGRHDS
Service recrutement et mobilité mobilité professionnelle
Service formation et développement professionnel
Encadrants
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du second semestre 2015

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- **Renforcer les compétences de base des agents**

Enjeux

Environ 10% des agents territoriaux ont des difficultés à appréhender la lecture, l'écriture et les mathématiques. La ville de Clermont-Ferrand est également confrontée à cette problématique.
C'est pourquoi le renforcement des compétences de base doit devenir un des axes prioritaires du plan de formation.
Les enjeux de cette politique sont de permettre aux agents de développer leurs compétences tant professionnelles que personnelles, d'assurer une meilleure compréhension des consignes de sécurité, d'améliorer la communication au sein des équipes de travail et de leur permettre d'évoluer plus facilement dans la collectivité par le biais de la mobilité interne.

Objectifs

Dans le cadre de sa politique de valorisation de la mobilité interne et de création de parcours professionnels, la ville de Clermont-Ferrand va faire du renforcement des compétences de base un des axes prioritaires de son plan de formation. Un dispositif d'accompagnement spécifique sera mis en place avec les organismes de formation, et en premier lieu le CNFPT.

Parallèlement, des réunions de sensibilisation seront proposées aux encadrants afin de les accompagner dans la détection des agents en difficultés. Lors de ces réunions, des méthodes et des outils d'analyse et de diagnostic des agents en difficultés leur seront proposés. Elles permettront également de les préparer à soutenir les agents et à mieux connaître le dispositif d'accompagnement individualisé que la ville et les organismes de formation mettront ensuite en place.

Pilote

- Béatrice LABOURIER – Responsable du service formation et développement professionnel
- Blandine CARPENTIER - Service formation et développement professionnel

Acteurs

DGRHDS
Service Formation
Encadrants
Organisations syndicales
CNFPT
Partenaires extérieurs

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du premier trimestre 2016

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Développer les outils d'accueil individuel et collectif des nouveaux arrivants**

Enjeux

L'accueil et l'intégration des nouveaux agents sont des préoccupations importantes au sein de toute organisation. La mise en place d'une démarche structurée d'accueil et d'intégration a un impact important sur la durée d'emploi, l'implication de l'agent au sein de la collectivité, ainsi que sur son investissement et son adhésion aux missions qui lui sont confiées. Suite au processus de sélection et de recrutement, la ville de Clermont-Ferrand doit prévoir un accueil qui facilite la transmission et le partage de ses missions, de ses valeurs, ainsi que de ses attentes envers l'agent.
De plus, en tant qu'agent de la fonction publique territoriale, chaque nouveau recruté est soumis à des règles spécifiques définies par le statut qui sont parfois méconnues.
Enfin, la connaissance de certaines informations pratiques liées au fonctionnement courant de la collectivité peuvent permettre au nouvel agent d'être à l'aise plus rapidement sur son poste.

Objectifs

La ville de Clermont-Ferrand souhaite mettre en place un dispositif d'accueil des nouveaux agents. Ce dispositif se décline en deux volets :

- une procédure d'accueil collectif des nouveaux agents qui s'appuiera sur l'édition d'un livret d'accueil des nouveaux agents et sur l'organisation deux fois par an d'une journée d'accueil. Ce dispositif va être mis en place pour la première fois en juin 2015.

- une procédure d'accueil individuel des nouveaux agents ayant pour objectif d'accompagner l'agent dans ses premiers pas au sein de la collectivité et de favoriser une prise de poste dans les meilleures conditions. Ce dispositif sera mis en place par la Direction générale des ressources humaines en lien avec les managers.

Pilote

- Alex SUCHET – Directeur des relations sociales et de l'organisation

Acteurs

DGRHDS
Mission Communication interne
Service Recrutement et mobilité professionnelle
Encadrants
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir de juin 2015

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Prévenir les absences compressibles**

Enjeux

En 2013, il a été constaté une augmentation du taux des absences compressibles dans les collectivités territoriales. La ville de Clermont-Ferrand est également confrontée à cette problématique qui a des impacts d'ordre humain, social, économique et organisationnel.
En effet, les absences répétées ou longues peuvent rapidement avoir des conséquences sur le fonctionnement des services (du fait de la désorganisation ou d'une charge de travail supplémentaire à répartir) avec un risque de répercussion sur la qualité du service rendu aux usagers. De plus, l'absentéisme représente un coût non négligeable pour la ville (coût direct des salaires, des remplacements, des formations etc...).
C'est pourquoi, de par sa responsabilité sociale d'employeur, la ville doit mettre en place un plan de prévention des absences compressibles afin d'identifier les services concernés par ces absences et ainsi mener des actions appropriées qui garantissent de bonnes conditions de travail aux agents et un bon fonctionnement des services.
L'analyse de l'absentéisme et sa plus fine connaissance, en plus de compléter le bilan social et les indicateurs RH, sont des éléments supplémentaires pour identifier et entreprendre des actions de prévention (notamment sur les troubles musculo-squelettiques ou les risques psycho-sociaux) qui permettront d'accompagner le management des directions opérationnelles.

Objectifs

Pour mener une politique de prévention de l'absentéisme cohérente et efficace, un état des lieux de l'absentéisme au sein de la collectivité doit d'abord être réalisé. Suite à cela, un diagnostic approfondi devra être élaboré pour analyser les raisons de cet absentéisme.
Pour cela différents indicateurs pertinents (nombre de jours d'arrêts en maladie ordinaire, nombre d'agents en arrêts de travail, type de postes etc...) sur les trois dernières années devront être créés et analysés.
Une fois le diagnostic établi, en lien avec l'encadrement, il sera possible de définir les actions à mener (comme par exemple l'accompagnement des agents à la reprise suite à des arrêts longs ou répétés, la mobilité interne, la formation, le suivi par le médecin de prévention etc...) pour améliorer l'organisation du travail.
Ces indicateurs permettront d'alimenter des tableaux de bords qui pourront être transmis aux directeurs et aux représentants du personnel.
Un plan de communication sera élaboré en parallèle pour informer et sensibiliser les agents et les responsables de services.

Pilote

- Aurélie MATTÉLY – Responsable du service administration du personnel

Acteurs

DGRHDS

Service Administration du personnel
Service Prévention et santé au travail
Médecine de prévention
Encadrants
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du premier semestre 2016

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Structurer la procédure de médiation sociale au sein de notre collectivité**

Enjeux

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, un agent peut entrer dans une situation de conflit latent ou exprimé avec un ou plusieurs collègues ou avec son encadrement. Ces situations font partie de la vie d'une organisation. Néanmoins, elles sont sources de mal-être pour les agents et de dysfonctionnements pour les services concernés. La ville de Clermont-Ferrand en tant qu'employeur se doit donc d'y apporter une réponse efficace, formalisée et structurée.

Aujourd'hui, la résolution de ces situations fait intervenir plusieurs acteurs, allant de l'encadrement de l'agent jusqu'aux médecins de prévention. La psychologue du travail, dans le cadre de ses missions de médiation, est régulièrement sollicitée pour écouter les agents et proposer des actions correctives. Néanmoins, cette procédure est aujourd'hui insuffisamment structurée et la psychologue du travail n'est pas en situation de remplir pleinement la mission qui lui est confiée.

Objectifs

Face à ce double constat (nombre de situations à gérer et absence de formalisation), la DGRHDS souhaite mettre en place une procédure formalisée de médiation sociale afin de traiter les situations de conflit au sein de la collectivité. La médiation sociale peut se définir comme un processus de règlement des conflits de la vie quotidienne, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose.

La formalisation de cette procédure vise à définir :

- les rôles et responsabilités des acteurs (encadrement, médiateur, médecine préventive, organisations syndicales)
- la place de l'agent
- les modalités de mise en application des préconisations et leur suivi.

Pilote

- Aurélie BATTIER – Psychologue du travail

Acteurs

DGRHDS
Encadrants
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du premier semestre 2016

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Prévenir les risques psycho-sociaux**

Enjeux

Au travers des missions et des particularités du service public et des situations individuelles et familiales, les agents peuvent être soumis à des situations de stress, de désaccords, de conflits, de changements d'organisation réguliers, potentiellement génératrices de problèmes de santé et de tensions au sein des services.

Les employeurs, de par l'accord de 2009 relatif à la prévention et la sécurité en lien avec l'article L.4121-1 du code du travail, ont l'obligation de protéger leurs agents aussi bien lorsqu'ils sont confrontés à des risques physiques que psychologiques. C'est pourquoi, pour veiller à la bonne condition physique et mentale des agents, une démarche collective de prévention sur les risques psycho-sociaux doit être à nouveau engagée. Leur importante dimension subjective et leurs sources multifactorielles en font un phénomène difficile à définir, à identifier, et à prévenir car souvent vie privée et vie professionnelle s'enchevêtrent.

Objectifs

La prévention des risques psycho-sociaux sera intégrée au plan de prévention des risques professionnels qui doit être présenté au CHSCT du 18 juin 2015.

Par rapport au dispositif pré-existant, la nouvelle approche se veut davantage collective sous l'angle du bien-être au travail, ces risques ne pouvant être exclusivement traités par des prises en charge individuelles. Il s'agit d'œuvrer quotidiennement à l'amélioration des conditions de travail car l'impact des risques psycho-sociaux sur la santé des agents et sur le fonctionnement de la collectivité justifie pleinement son intégration dans le document unique.

Un retour d'expérience sera réalisé sur le dispositif qui a été mis en place au sein de la ville de Clermont-Ferrand afin de tirer bénéfice du travail réalisé.

Ces éléments constitueront une première base de réflexion pour travailler à la mise en place d'une prévention primaire et secondaire nécessaire pour prévenir et éviter les dysfonctionnements ou situations individuelles complexes notamment en définissant des principes à respecter par l'ensemble de la collectivité favorisant ainsi le mieux être au travail. La collectivité pourra utiliser la méthode SUMER qui permet de mesurer et de décrire finement les risques psycho-sociaux par secteur d'activité, famille professionnelle ainsi que le lien avec les conditions de travail. Les résultats et conclusions de ces analyses permettront de dégager des pistes d'action pour prévenir les risques psycho-sociaux. La mise en œuvre d'un plan d'actions concerté et collégial sera destinée à redonner un caractère collectif à des problèmes qui peuvent souvent être vécus et appréhendés de manière individuelle.

Acteurs

Service Prévention et santé au travail
DGRHDS
Mission Communication interne
Agents
Encadrement
Membres du CHSCT
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A compter du second semestre 2015

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Prévenir les troubles musculo-squelettiques**

Enjeux

L'Institut National de Veille Sanitaire définit les troubles musculo-squelettiques (TMS) comme « un ensemble d'affections péri-articulaires qui peuvent affecter diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire ». Ces troubles sont également appelés « pathologies d'hyper-sollicitation ».
Les TMS sont des affections variées aux causes diverses et souvent multiples. Ils constituent l'une des questions les plus préoccupantes de la santé au travail du fait de leur constante augmentation, de leurs conséquences individuelles en termes de souffrance, de réduction d'aptitude, de risque de rupture de la vie professionnelle (douleurs, gênes fonctionnelles, fatigue, maladies, déficiences, inaptitude, arrêts de travail), mais aussi de leurs conséquences sur le fonctionnement des services et de leur coût (absentéisme, turnover, perte de journées de travail, baisse de productivité).
En France, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue avec une progression annuelle d'environ 18% depuis 10 ans.
Au sein de la fonction publique, le nombre de personnes prises en charge en 2011 par la branche AT/MP au titre des TMS avoisine 43 000 (uniquement les maladies professionnelles reconnues).

Objectifs

Face aux conséquences individuelles et collectives des TMS, la ville de Clermont-Ferrand se doit d'intervenir à trois niveaux : prévention primaire (actions pour diminuer l'apparition de nouveaux cas de TMS), secondaire (actions visant à éviter l'aggravation des cas de TMS identifiés) et tertiaire (actions de maintien dans l'emploi en cas de pathologie avancée).

Dans cette perspective, la ville de Clermont-Ferrand devra établir :
- un pré-diagnostic pour identifier les services les plus concernés par les TMS
- un diagnostic pour identifier les postes de travail les plus concernés par les TMS et effectuer des premiers essais de matériel et d'aménagement de poste
- un plan d'actions déroulé sur plusieurs années afin de faire évoluer les pratiques professionnelles
- le suivi et l'évaluation des actions engagées.

Dans une démarche pragmatique, la ville souhaite dans un premier temps tester ces actions au sein d'une ou deux directions pilotes, avant d'étendre le dispositif à l'ensemble de la collectivité. La méthodologie utilisée devra être participative (avec une consultation des agents concernés), exemplaire (pour pouvoir être transposable), transparente (information régulière des agents et des organisations syndicales) et pérenne. Un accompagnement par un cabinet d'ergonomes pourra être envisagé selon les situations.

Acteurs

Service Prévention et santé au travail
DGRHDS
Mission Communication interne
Agents
Encadrement
Membres du CHSCT
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A compter du second semestre 2015

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

- **Favoriser la protection sociale complémentaire des agents (risques santé et prévoyance)**

Enjeux

Le décret du 8 novembre 2011 a autorisé la participation des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents aussi bien pour les risques santé que prévoyance.
La ville de Clermont-Ferrand a mis en place à partir du 1er janvier 2014 une participation financière pour accompagner les agents dans la souscription d'une complémentaire santé. Le choix effectué est celui d'une participation aux contrats labellisés souscrits par l'agent, en fonction du revenu de ce dernier.
Sur la base des critères définis, 80 % des agents peuvent prétendre à l'aide versée par la ville. Néanmoins, au 31 décembre 2014, moins de 30 % des agents avaient fait la démarche pour bénéficier de cette participation.

Parallèlement, un certain nombre d'agents de la ville n'a pas, pour des raisons financières, de couverture maintien de salaire. Dès l'instant où les agents dépassent 90 jours d'arrêts de travail sur 12 mois, ils peuvent se retrouver dans une situation financière difficile du fait du passage à demi traitement. Cette situation peut obliger certains agents à reprendre leur activité plus rapidement alors même qu'ils ne sont pas forcément rétablis.

Objectifs

Dans un premier temps, la ville va communiquer auprès des agents afin de les sensibiliser à nouveau sur les dispositifs existants : envoi de courriers nominatifs aux agents pouvant prétendre à la participation employeur à la complémentaire santé, rédaction d'un questionnaire à destination des agents sur la couverture des risques santé et prévoyance.

Dans un second temps, la ville va rouvrir la question globale de la prise en compte de ces risques, en réinterrogeant les dispositifs actuels par rapport aux besoins identifiés des agents. Ce travail sera réalisé en collaboration avec les représentants du personnel.

Pilote

- Céline DECOTTE – Service concertation sociale

Acteurs

DGRHDS
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du second trimestre 2016

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SERVICE DES AGENTS ET DES PROJETS MUNICIPAUX

➢ Accueillir et accompagner les agents en situation de handicap

Enjeux

La ville de Clermont-Ferrand est depuis de nombreuses années sensibilisée à la thématique de l'accueil et de l'accompagnement des agents en situation de handicap, lui permettant ainsi d'atteindre le taux de 7,89 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La ville a en effet signé dès 2009 une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En novembre 2013, le partenariat avec le FIPHFP a été renouvelé pour la période 2014-16. Les actions définies s'articulent autour de trois objectifs :
- sensibilisation et formation des acteurs de la collectivité sur la question de l'intégration du handicap
- amélioration des conditions de travail des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- atteinte et dépassement du taux de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du personnel communal.

Les évolutions annoncées du FIPHFP amènent la collectivité à réfléchir sur l'orientation de sa politique en faveur des agents en situation de handicap.

Objectifs

La ville de Clermont-Ferrand doit continuer à être exemplaire sur cette thématique en centrant ses actions sur le recrutement des personnes en situation de handicap et sur le maintien dans l'emploi ; l'atteinte du taux réglementaire de 6 % d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne pouvant être considérée comme une fin en soi et le seul objectif.

En lien avec la thématique de structuration de sa politique d'insertion professionnelle, la ville de Clermont-Ferrand doit développer ses liens avec les associations partenaires du handicap (notamment CAP Emploi) pour faire connaître ses métiers, ses possibilités d'accueil et ses besoins de compétences afin de mettre en place des stages découverte qui constitueront un premier pas dans l'intégration au sein de la collectivité et permettront d'améliorer l'employabilité des personnes concernées. Parallèlement, afin de favoriser le bien-être au travail, les actions de maintien dans l'emploi seront poursuivies grâce à l'accompagnement individuel. L'employeur doit en effet savoir s'adapter quand survient le handicap ou lorsque celui-ci s'aggrave. Une collaboration avec l'agent doit alors s'engager afin de répondre au mieux à cette nouvelle situation. Cette assistance consiste notamment en la réalisation d'études et bilans de compétences, en un accompagnement à l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, et éventuellement en une aide à la mobilité interne.

Pilote

- Aurélie BATTIER – Psychologue du travail

Acteurs

DGRHDS
Service Prévention et santé au travail
Service Recrutement et mobilité professionnelle / Service Formation et développement professionnel
Agents
Encadrants
Organisations syndicales
Organismes extérieurs

Calendrier de mise en œuvre

- Actions en cours dans le cadre de la convention 2014-16 avec le FIPHFP

CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL
AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- **Structurer les instances du dialogue social**

Enjeux

La ville de Clermont-Ferrand est profondément attachée au maintien d'un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales représentatives, que ce soit au sein des instances consultatives que dans le cadre des relations directes avec les représentants du personnel. Ces derniers ont un rôle majeur à jouer afin de contribuer, en lien avec l'administration, à l'amélioration des conditions de travail des agents.

Afin de maintenir un dialogue social constructif, la ville souhaite structurer les temps d'échanges avec les organisations syndicales et donner à ces dernières les moyens de remplir leurs missions.

Objectifs

Suite à la réorganisation du 1er décembre 2014, la Direction générale des ressources humaines et du dialogue social comprend désormais une Direction des relations sociales et de l'organisation. L'équipe de Direction de la DGRHDS est aujourd'hui identifiée comme un interlocuteur privilégié des organisations syndicales. A cette fin, de nouveaux lieux d'échanges ont été créés : réunions mensuelles avec l'ensemble des organisations syndicales et la DGRHDS et réunions trimestrielles entre chaque organisation syndicale et la DGRHDS. Ces temps ont pour objectif de favoriser le dialogue et le partage d'informations, en complément des instances consultatives et des rencontres directes avec l'autorité territoriale.

En marge du fonctionnement des instances consultatives, la ville s'engage à associer les organisations syndicales aux différents chantiers qui rythmeront l'actualité de la collectivité dans les années à venir. Ces réunions seront convoquées et animées par l'administration et initiées le plus en amont possible. Pour chaque sujet évoqué, l'administration définira le mode d'association des organisations syndicales : information, concertation, consultation et négociation.

Parallèlement, l'administration et les organisations syndicales représentatives doivent élaborer le nouveau protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux. Ce protocole doit permettre de donner aux organisations syndicales les moyens d'exercer leurs missions dans le respect de la réglementation en vigueur.

Ce dialogue social a pour vocation de se construire dans la loyauté, la confiance et l'écoute.

Pilote

- Claudie SEPCHAT – Responsable du service concertation sociale

Acteurs

DGRHDS
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- En cours, suite aux élections professionnelles de décembre 2014

CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL
AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- **Analyser le bilan social et les indicateurs RH avec les organisations syndicales**

Enjeux

Tous les deux ans les collectivités élaborent un rapport d'état sur la collectivité (REC) dont le modèle est défini par la direction générale des collectivités territoriales. Ce rapport récapitule les données chiffrées relatives à différentes caractéristiques du personnel.
Ce rapport fournit des données « brutes ». La plupart des collectivités de la taille de la ville de Clermont-Ferrand établissent un bilan social annuel qui synthétise et analyse de façon plus simple les éléments du REC.
Le bilan social, qui est une photographie à un instant « T » de la collectivité, est un réel outil de gestion des ressources humaines et de dialogue social. Enrichi par d'autres indicateurs relevant de tableaux de bords, il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail.
Il doit permettre d'identifier des orientations d'amélioration et participer ainsi à la politique de gestion des ressources humaines en fixant des objectifs aussi bien d'ordre managérial, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de formations, de prévention etc....

Objectifs

La ville de Clermont-Ferrand va continuer à éditer annuellement un bilan social, en complément du REC. Ce bilan sera enrichi d'indicateurs propres à la collectivité.
Il fera l'objet d'une analyse croisée : celle de l'administration, portée par la DGRH, complétée par les retours et alertes des organisations syndicales. Une réunion annuelle d'échanges sur les données du bilan social sera mise en place, en complément des réunions des instances consultatives.

Pilote

- Alex SUCHET – Directeur des relations sociales et de l'organisation

Acteurs

DGRHDS
Service concertation sociale
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du premier trimestre 2016

CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL
AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- **Développer les outils de communication interne à destination des agents**

Enjeux

Au-delà de la diffusion d'informations pratiques nécessaires au bon fonctionnement de la collectivité, la communication interne est également un vecteur essentiel de valorisation du travail des agents et de transmission des valeurs communes qui irriguent l'action quotidienne de la ville de Clermont-Ferrand.

Depuis le 1er décembre 2014, la communication interne est rattachée à la Direction des relations sociales et de l'organisation et est composée de 2 agents. Ce nouveau rattachement doit permettre de donner un nouvel élan au service de nouveaux objectifs.

Objectifs

Les objectifs fixés à la communication interne sont les suivants :

- développement du sentiment d'appartenance et diffusion de valeurs communes qui s'appuient en partie sur les missions d'intérêt général portées par la ville de Clermont-Ferrand

- valorisation du travail effectué chaque jour par les agents

- diffusion d'informations pratiques favorisant le partage d'expériences et améliorant les conditions de travail.

Pour atteindre ces objectifs, la mission communication interne va proposer une nouvelle stratégie de communication qui sera déployée à partir du troisième trimestre de l'année 2015.

Pilote

- Lise VIGNAU – chargée de communication interne

Acteurs

DGRHDS
Agents
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du troisième trimestre 2015

CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL
AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- **Proposer aux encadrants des indicateurs RH leur permettant de participer au dialogue de gestion**

Enjeux

La fonction RH est par essence une fonction partagée qui doit être portée, au-delà de la seule DGRHDS, par l'ensemble des managers de la collectivité. Afin de leur permettre de remplir ce rôle, les managers doivent pouvoir disposer d'indicateurs RH clairs, mis à jour régulièrement leur permettant d'avoir une vision objectivée du fonctionnement de leur service et de répondre aux objectifs globaux fixés par la collectivité.

Objectifs

La Direction générale des ressources humaines va donc mettre en place une série d'indicateurs RH qui seront actualisés et transmis mensuellement aux managers.

Ces indicateurs porteront notamment sur le suivi de la formation des agents (notamment en termes d'habilitation et permis), les conditions d'avancement et de promotion des agents, les absences des agents (arrêts maladie, accidents de travail), le suivi de la masse salariale (heures supplémentaires, agents en renfort)…

Ces données sociales seront analysées qualitativement et quantitativement. Elles doivent permettre aux directions opérationnelles d'intégrer davantage les enjeux RH dans leur gestion quotidienne et de les aider dans l'accompagnement individuel des agents.

Pilote

- Aurélie MATTÉLY – Responsable du service administration du personnel

Acteurs

DGRHDS
Service administration du personnel
Encadrants

Calendrier de mise en œuvre

- A partir du premier trimestre 2016

➢ Dresser un état des lieux des éléments de rémunération afin de sécuriser la paie et d'assurer l'équité entre les agents

Enjeux

Dans le contexte budgétaire actuel, la ville de Clermont-Ferrand doit chercher à contenir l'évolution de ses dépenses de fonctionnement et en premier lieu la masse salariale. Afin de répondre à cet objectif, la ville doit établir un état des lieux des différents éléments de rémunération des agents : rémunération principale (traitement, indemnité de résidence, SFT, NBI) et accessoire (primes et indemnités).

Objectifs

Suite à l'état des lieux des éléments de rémunération versés aux agents, la ville devra s'assurer de la conformité réglementaire et envisager les actions correctives à mettre en place. Les objectifs recherchés sont la sécurisation de la rémunération dans le temps et la recherche de l'équité de traitement entre les agents de la collectivité.

Pilote

- Florence BIEHLER – responsable du secteur paie

Acteurs

DGRHDS
Service administration du personnel
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- A partir de la fin du premier semestre 2016

CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL
AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

- **Accompagner le projet de Communauté Urbaine**

Enjeux

Face à la fusion des Régions Auvergne et Rhône-Alpes et suite à l'opportunité offerte par la loi MAPAM, Clermont Communauté a entamé une réflexion sur la transformation en Communauté urbaine. L'objectif de ce projet est de donner les moyens à l'intercommunalité de peser au sein de ce nouveau territoire, de favoriser l'attractivité du bassin clermontois et de maintenir la qualité du service public local. Le calendrier prévisionnel fixe aujourd'hui un objectif de transformation en Communauté Urbaine au 1er janvier 2017.

Ce projet implique un certain nombre de conséquences pour la ville de Clermont-Ferrand et ses agents : transferts obligatoires de certaines compétences à Clermont Communauté, transferts également de personnels, réflexion sur la mutualisation de certaines fonctions supports (informatique, juridique, commande publique, ressources humaines).

Face à tous ces bouleversements qui peuvent être source d'angoisse pour les agents, la ville doit être en mesure d'apporter une information claire et compréhensible et d'accompagner les agents en veillant à défendre leurs intérêts et leurs conditions de travail.

Objectifs

La ville s'engage à communiquer régulièrement auprès des représentants du personnel et des agents, en fonction du calendrier du projet de communauté urbaine : réunions d'informations, communication interne. En fonction de la méthodologie de travail qui sera validée, des groupes de travail pourront être mis en place avec les agents afin de bénéficier de leur expertise métier.

La ville se donne un objectif de transparence et de communication permanente sur ce processus. L'administration sera ainsi à l'écoute des agents et des organisations syndicales pour apporter les réponses aux questions qui viendraient à se poser tout au long du projet.

Pilote

- Marie-Francine FRANÇOIS – Directrice générale des services

Acteurs

Direction générale
DGRHDS
Clermont Communauté
Agents
Encadrants
Organisations syndicales

Calendrier de mise en œuvre

- Déjà en cours