

2011/3991 - Marché de services de recherche et de développement avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail : Démarche expérimentale de prévention des risques psychosociaux. (Délégation Générale aux ressources humaines) (BMO du 31/10/2011, p. 2304)

Rapporteur : M. BOLLIET Dominique

M. BOLLIET Dominique, rapporteur : Monsieur le Maire, chers Collègues, un mot sur ce marché de service de recherche et de développement avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail.

C'est le fruit d'une démarche engagée par Marie Odile Fondeville, avec un seul objectif, le bien être au travail de l'ensemble des personnels de la ville.

C'est un marché innovant par sa conception même puisqu'il s'agit, par une démarche de formation action, de doter l'ensemble des cadres de la ville, l'ensemble des personnes qui ont des responsabilités en matière de management, d'outils leur permettant de prévenir les risques psychosociaux.

Il s'agit aussi d'une formule de marché innovante puisque c'est un marché de recherche et de développement qui va nous permettre d'être dans l'expérimentation et de devenir propriétaire de cette boîte à outils qui sera le produit de cette démarche.

M. BROLIQUIER Denis, Maire du 2^e arrondissement : Monsieur le Maire, la problématique des risques sociaux est un aspect important de la bonne marche quotidienne des services municipaux, la santé mentale et physique des personnels, des agents de la ville doivent bien évidemment être pris en compte car elle impacte sur la qualité des services rendus aux Lyonnais.

A notre avis cette démarche expérimentale de prévention des risques psychosociaux doit faire partie d'une politique globale de gestion des ressources humaines, politique dont on attend toujours les grands axes maintenant que Dominique Bolliet a pris ses fonctions voilà cinq mois.

A chaque conseil, vous nous présentez une nouveauté. La dernière fois, c'était le recrutement d'un ACFI, aujourd'hui, c'est cette démarche de prévention. Avouez que tout cela manque de cohérence, de vue d'ensemble.

Au sujet de cette démarche, elle représente un réel effort financier de la ville, plus de 126 000 euros. A ce prix, nous souhaitons qu'elle se traduise concrètement par exemple par un impact sur le taux d'absentéisme au sein des services de la ville qui est préoccupant.

D'après le dernier bilan social, la hausse d'absentéisme pour raison de santé, hors maternité, s'est poursuivie en 2010. On note un léger fléchissement du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire, mais

une augmentation forte des jours d'absences pour longue maladie (+ 186 jours en 2010). Les jours d'absence liés à la maladie ordinaire représente pour la ville l'équivalent de 301 agents à temps plein. Cette donnée est préoccupante pour la qualité des services et pour le coût financier.

Des estimations évaluent le coût annuel moyen direct des absences pour raison de santé à 2 200 euros bruts par agent dans les grandes Collectivités. Toutes natures d'arrêt confondues, le coût moyen des absences par agent aurait lui progressé de 14 % depuis 2007.

L'absentéisme est un enjeu fort pour la Ville. Il faut en identifier précisément les causes et les foyers, établir un diagnostic précis et complet de la situation, choisir des indicateurs de pilotage et assurer le suivi sur le long terme. En d'autres termes, il faut une gestion des ressources humaines stimulante, efficace et motivante pour les agents. Cette démarche expérimentale y participe, à condition qu'elle ne soit pas qu'une simple rustine.

Dans le contexte national que nous avons évoqué tout à l'heure à propos du DOB, l'effort n'est pas seulement dans la rigueur de la gestion. Tout le monde doit prendre conscience de l'effort à accomplir, à commencer par les fonctionnaires eux-mêmes. Le taux d'absentéisme public doit impérativement dans les années à venir se rapprocher de celui du secteur privé. Sinon, je vous le dis, la réaction populaire sera violente et fera voler en éclat le statut de la fonction publique. Attention de ne pas arriver à une telle extrémité. Votre responsabilité dans ce domaine est engagée.

M. BOLLIET Dominique, Adjoint : En réponse à l'intervention de Denis Broliquier, je souhaite dire qu'en matière de ressources humaines, la modestie et l'humilité sont de règle.

Il n'y a pas de réponses miracles aux questions qui se posent. Lors du dernier Conseil, en effet, nous avons voté la création d'un poste d'ACFI (agent chargé des fonctions d'inspection dans le domaine du traitement des risques psychosociaux), en application d'un certain nombre d'initiatives lancées par Mme Fondeur et je les poursuis.

En ce qui concerne l'absentéisme, il s'agit d'un indicateur important et un certain nombre de dispositifs sont en train d'être mis au point pour le faire évoluer à la baisse, j'aurai l'occasion de vous les présenter prochainement.

M. LE MAIRE : Je mets aux voix les conclusions de mon rapport. Il n'y a pas d'opposition ? Elles sont adoptées.

(Adopté.)