

Réglementation et ressources humaines

Missions :

- Gestion du personnel : paie et carrière, retraite, temps de travail, médailles, congés...
- Elaboration et suivi de la masse salariale
- Dialogue social et Comité Technique
- Organisation et suivi des recrutements
- Plan de formation
- Prévention des Risques Professionnels et CHSCT
- Santé et action sociale (CNAS, mutuelle, médecine de travail, assistante sociale, congés maladie...)
- Maaf : accompagnement des agents, écoute et coaching professionnel
- Cellule innovation managériale
- Communication interne RH

Nombres d'agents : 1613

Masse salariale : 60 millions d'euros

Paye :

- 2292 arrêtés
- 19 364 fiches de paie (permanents, vacataires) soit une moyenne de 1613 fiches de paie par mois

Recrutement :

- 195 candidats recrutés
- 128 jobs d'été
- 12 apprentis
- 192 étudiants stagiaires

Formation :

- 3840 jours de formation soit 2,9 jours par agent
- 420 thèmes abordés
- 2466 inscriptions
- 63% des agents ont suivi au moins 1 formation
- Taux de réussite aux tests d'accessibilité aux préparations des concours et examens : 46 %

Développement des formations en intra :

- 157 bénéficiaires sur des formations intra liées à la bureautique
- 126 sur des formations intra liées au management

Accompagnement des agents

L'accompagnement social

Le Cnas (Comité National d'Action Sociale) propose des prestations sociales, culturelles et familiales. En 2017, notre cotisation Grand Paris Sud était de 276 849,94 €. 4053 demandes ont été effectuées par les agents. 214 373 € ont été versés aux agents, soit près de 80 % de la cotisation redistribuée aux agents.

L'assistante sociale du CIG (Centre interdépartemental de la Grand Couronne) a été missionnée à partir d'octobre 2017 et a suivi 8 agents.

L'accompagnement santé

279 visites médicales ont été organisées par le médecin de prévention et l'infirmière du CIG et 3 agents suivis par la psychologue du travail du CIG.

L'accompagnement Maaf

100 agents ont été accompagnés dans le cadre de leur démarche de repositionnement sur de nouvelles fonctions ou dans une nouvelle direction, ou de coaching individuel ou de médiation au sein de leur équipe.

Dialogue social

Deux sujets travaillés dans la concertation et conclus par des décisions ayant recueilli approbation majoritaire des organisations syndicales et des représentants du Personnel :

- Règlement général du temps de travail
- Nouveau protocole de droits syndicaux

Cellule Prévention des Risques Professionnels (PRP)

L'année 2017 a permis :

Le développement des moyens d'expertise sur le conseil en prévention des risques professionnels et la mise en place d'une cellule dédiée sur ce champ

Le dessin d'un **réseau d'assistants** de prévention en vue d'assurer un niveau de proximité

L'installation d'un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) avec le souhait d'avoir une instance fonctionnelle et l'amorce d'une plus grande ambition dans sa dynamique

Une continuité nécessaire sur **l'harmonisation des pratiques** avec la définition de procédures et d'outils (projets, modes de fonctionnement de la cellule PRP et du CHSCT, actions spécifiques, analyses d'accident, ...) dont il faudra poursuivre l'investissement en 2018.

La mise en place des **fondations du système de management des risques professionnels** avec la définition du rôle de chaque acteur de l'établissement sur ces questions et la sensibilisation des directeurs sur les unités de travail dites « sensibles ».

Les réponses aux sollicitations ponctuelles des agents et des directions en la matière (études de poste, études de réaménagement, conseils spécifiques, ...). Il s'agissait d'une priorité car il fallait assurer la crédibilité et la visibilité des experts en prévention.

L'amorçage d'une **culture prévention** qui favorise une conscience collective autour des opportunités de ce domaine et des enjeux qu'il représente.

Huit Assistants de Prévention (AP) ont été mis en place

Formations PRP

- 2 agents ont participé à une journée de « communication autour de la prévention » soit 3 jours de stage.
- 17 représentants du personnel au CHSCT ont été formés à raison de 5 jours par participant soit au total 85 jours de stage.
- 1 conseiller de prévention a été formé à raison de 7 jours de stage.

Médecine préventive

- Effectif réel pris en charge : 1275

- Nombre d'agents vus en visite médicale au moins une fois : 108
- Total global des visites médicales et des entretiens infirmiers réalisés : 279

Cellule innovation managériale

En 2017 : mission d'accompagnement au changement à titre expérimental

- Création d'une cellule d'innovation managériale avec la mise en place d'un réseau de volontaires motivés pour devenir facilitateurs d'intelligence collective dans une démarche d'équipe apprenante.
- 6 facilitateurs
- 5 accompagnements d'équipe + 1 conseil de développement

Communication interne

Organisation du Noël des enfants, de la cérémonie des médaillés et retraités, événements sportifs tels que les Foulées Rose d'Evry.

Mise à jour du site intranet rubrique RH en étroite collaboration avec le service communication (journée du personnel, 11 journaux internes, journaux spéciaux, refonte du site intranet).