

RECRUTEMENT DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

NUMÉRO SPÉCIAL RECRUTEMENTS

ALORS QU'APPROCHE LE DÉPART EN RETRAITE DES ASSISTANTES DE PRÉVENTION DES ÉTABLISSEMENTS DE LYON ET CLERMONT, LA DIRECTION SOUHAITE ANTICIPER LE RECRUTEMENT SUR CES FONCTIONS, INCONTOURNABLES DE LA VIE DE LA DR.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

La Direction connaît des difficultés récurrentes à recruter sur la fonction d'agent de prévention (AP), exigeante au demeurant. A Lyon, la fonction, qui figurait dans la campagne de mobilité interne des agents de catégories B et C du printemps dernier, n'a pas trouvé de successeur.

La Direction propose par conséquent de procéder à un recrutement hors campagne de mobilité : une campagne de recrutement synchronisée dans les deux établissements dès novembre pour que puisse, théoriquement, être pourvue la fonction dans chaque établissement en septembre 2021.

La campagne de mobilité interne organisée au printemps 2021 tiendrait compte de l'affectation d'un agent sur la fonction d'AP.

Concernant le calendrier, la CFDT alerte sur le temps à accorder aux formations et éventuels tuilages, nécessaires et indispensables à une prise de fonction opérationnelle.

Compte tenu de la difficulté à trouver les compétences rares associant technicité, capacités d'écoute et de synthèse, et afin de favoriser un éventail de candidatures le plus large possible, la fonction d'AP n'est plus rattachée au SAR / à la DSP.

À Lyon, coupler la fonction d'AP avec une fonction RH avait l'intérêt de rapprocher deux fonctions proches en termes de compétences.

Pour la CFDT, la fonction d'AP doit logiquement rester rattachée au SAR / à la DSP : le traitement de dossiers communs à l'immobilier et/ou aux ressources humaines permet de capitaliser, ce qui génère un gain de temps conséquent pour l'agent.

Cette fonction doit par ailleurs être portée par un agent de catégorie B/B+, en raison de la technicité et de l'autonomie attendues, mais aussi des responsabilités en termes de prévention de la santé et de la sécurité des agents.

L'ARTICULATION ASSISTANT DE PRÉVENTION / CONSEILLER DE PRÉVENTION

Le rôle du conseiller de prévention est d'animer les assistants de prévention de la DR, de les aider dans la compréhension des instructions et de définir avec eux l'organisation de façon coordonnée et homogène sur les deux établissements.

Dans le dossier «prévention des risques professionnels», le conseiller de prévention construit le plan annuel de prévention (PAP) en concertation avec les AP qui ont une connaissance fine des situations à risque. Le conseiller de prévention propose alors le PAP pour chaque établissement au directeur régional, lequel arbitre les actions à mener annuellement. Les assistants de prévention sont davantage dans l'opérationnel, la mise en œuvre des plans de prévention et le recueil des risques professionnels.

La Direction indique que l'arrivée du conseiller de prévention a renforcé la fonction de prévention

et permis de créer un collectif bi-établissements.

Le conseiller de prévention se déplace entre les deux établissements selon ses possibilités, ce qui lui permet de rencontrer l'assistant de prévention à Clermont. La crise sanitaire a bloqué cette dynamique.

LE PROFIL RECHERCHÉ ET L'ESTIMATION DE LA CHARGE

Il est attendu de l'agent une connaissance des métiers de l'Insee, une certaine expérience du fonctionnement de l'Institut et d'une direction régionale. Il est aussi souhaitable qu'il ait une aptitude ressources humaines, une autonomie et une bonne capacité d'écoute.

Il doit également être force de propositions auprès du conseiller de prévention pour faciliter la co-construction de solutions de prévention.

La fonction d'AP est compatible avec le télétravail, sous réserve d'un niveau de présence suffisant dans l'établissement.

La Direction estime la charge théorique de l'AP à 0,6 Equivalent plein temps (ETP) à Lyon et à 0,5 ETP à Clermont.

Ces charges ne sont pas lissées sur l'année, le pic étant en période de recueil des risques.

La CFDT demande que la charge dévolue à la fonction d'assistant de prévention ne soit pas inférieure à 0,5 ETP.

La Direction précise que la fonction de correspondant handicap local, évaluée au plus à 0,1 ETP, est à intégrer dans la charge de l'assistant de prévention pour assurer une certaine synergie.

**VOS REPRÉSENTANTS CFDT
AU CTSD AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**
Stéphane DUPIN, Clermont-Ferrand
Isabelle CRÉBIER, Lyon

RECRUTEMENTS SPÉCIAUX

À l'issue de la campagne locale de mobilité interne B et C 2020, la Direction a pris deux décisions, une sur chacun des établissements :

- l'ouverture de 2 postes à la PEP (Place de l'emploi public), pour l'établissement de Clermont,

- le recrutement de 2 vacataires, pour le site Tourisme de Lyon.



RECRUTEMENTS ANNULÉS À CLERMONT

La Direction explique que le choix de procéder à 2 recrutements sur la PEP de postes initialement ouverts dans la campagne 2020 et au final non pourvus, l'un au pôle conseil-expertise mutualisé et l'autre à la FRHL, avait pour but d'anticiper les départs à la retraite de l'année 2021 sur le site auvergnat.

Un agent en SSM a, entre-temps, été réintégré.

Un autre agent en congé parental a demandé sa réintégration d'ici la fin de l'année 2020 et sera placé sur une mission.

L'annulation de ces 2 postes en PEP résulte, selon la Direction, de ces 2 événements concomitants indépendamment du schéma d'emploi national.

UN RECRUTEMENT TEMPORAIRE ET UN OBJECTIF À LA CIBLE ANTICIPÉ À LYON

La campagne de mobilité interne a occasionné le départ de plusieurs agents du site Tourisme lyonnais ajouté à certains départs en retraite. Elle a permis d'anticiper un objectif de réduction d'effectifs à la cible pour 2022 dans le cadre de la dématérialisation et de la mise en œuvre de l'application informatique Tourisme 3, nouveau projet de refonte de Tourisme 2, devenue vétuste et lourde à maintenir.

Dans ce contexte, la Direction générale a donné son accord à la Direction régionale pendant l'été pour recruter deux contractuels qui se sont chacun vu offert un contrat de 3 mois et demi, allant de la mi-septembre jusqu'à la fin de l'année.

La Direction explique que la dématérialisation va plus vite que prévu et que ce recrutement permettra d'absorber le pic de charge de fin d'année.

La CFDT alerte la Direction qu'une trop grande précipitation à supprimer les effectifs dans le site Tourisme puisse engendrer des problèmes, comme a connus le projet BRPP.

Elle dénonce à nouveau la tension sur les services et demande un point d'étape en dialogue social début 2021 sur ce site.