

ON EN PARLE - AUTOUR DE VOUS - PUBLICITÉ - CULTURE - LE JOUR OÙ... Et

Mensuel Gratuit

Bien à vous™

Édition Montereau (77) & Yonne (89) - N° 02 - Février 2019

P.12 LA FORMATION

**Votre meilleure alliée
pour bouger et évoluer**

Steibox
Toner

L'INFO REGIONALE & LOCALE POUR TOUS

RETROUVEZ TOUTE L'INFORMATION SUR WWW.BAV.DASPROS.FR

L'hiver arrive...
Armez-vous !



EXIDE
BATTERIES

FULMEN
BATTERIES

TUDOR
BATTERIES

Exide Technologies SAS

www.exide.com

Service Clients : serviceclients@eu.exide.com

ÉDITO

Narcisse EDIMO-EBANDA
Rédacteur en chef

Différenciation territoriale

En pleine crise des Gilets jaunes, parler de différenciation territoriale, dispositif prévu dans la prochaine révision constitutionnelle, peut paraître loin des préoccupations du moment. Pourtant c'est sûrement l'un des leviers pour faire respirer les territoires, en permettant des réponses adaptées selon les cas. Les débats du dernier Congrès des maires ont dénoncé, une fois encore, les remises en cause de la décentralisation et, cela, depuis près de vingt ans. Exaspérés d'être trop souvent infantilisés par la haute fonction publique, les élus plaident pour un profond changement de comportement de l'État. Avec la volonté d'une réelle décentralisation qui, au-delà de constituer une organisation administrative, signifierait un nouveau projet de société. Plus que de nouvelles compétences, les collectivités veulent aujourd'hui pouvoir mettre en oeuvre des réponses différen-

ciées en fonction des spécificités de leur territoire. En clair, ne pas avoir les mêmes réponses partout au nom du mythe de l'unité de la République, qui n'existe plus depuis longtemps. Objectif: adapter la loi et les normes à la réalité de chaque territoire. Une lueur d'espoir existe avec le principe de différenciation territoriale qui pourrait constituer la bonne solution. Cette différenciation des compétences comme des normes applicables permettrait de mieux prendre en compte les spécificités locales ainsi que les aspirations des collectivités. Enthousiaste sur ce nouvel outil juridique, la professeure agrégée de droit public Géraldine Chavier y voit même « l'avenir de la gestion publique ». Le président de l'AMF, François Baroin, ne dit pas autre chose en espérant « une fenêtre extraordinaire pour conforter la République décentralisée ».

LES NUMÉROS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Unités territoriales de solidarité :

Sénonais :

03 86 83 67 00

Jovinien :

03 86 92 08 30

Migennois :

03 86 92 08 00

Auxerrois :

03 86 49 58 00

Puisaye-Forterre :

03 86 44 42 00

Tonnerrois :

03 86 54 85 00

Avallonnais :

03 86 34 95 30

Standard du Conseil

départemental :

03 86 72 89 89

Maison

départementale

des personnes

handicapées (MDPH) :

03 86 72 89 72

Centre de planification

et d'éducation

familiale :

03 86 49 59 00

Numéro départemental

d'information pour

les personnes

âgées (MAIA) :

03 86 72 85 00

Enfance en danger

Informations

préoccupantes :

03 86 72 84 60

(gérés par la Région

Bourgogne-

Franche-Comté depuis le

1er septembre dernier) :

03 86 72 88 48

transports89@

bourgognefranche-

comte.fr

ACTUALITÉS

On en parle.....

**Notre environnement,
un bien commun.**

04

On en parle.....

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FOCUS

LA FORMATION.....

**La formation, votre meilleure
alliée**

05

07

BSENTEISME.....

**Et si on parlait qualité de
vie au travail ?**

10

Le jour où.....

J'ai créé les écoles Vatel

12

AGENDA.....

Offre d'emploi n° 01.....

14

14

**PROCHAIN N° 03
LE 10 MARS 2019**



Steibox
Toner

**Pour recevoir ce magazine en
distribution gratuite pour vos
clients, où par E-mail, contactez**

Alain Zintchem

a.zintchem@daspros.fr

06 12 77 49 05 - 03 58 45 61 91



Notre environnement, un bien commun à préserver

Depuis 2012, le Conseil départemental mène une politique de protection et de préservation des espaces naturels sensibles comprenant les paysages, la biodiversité et la ressource en eau. Celle-ci est financée par une partie de la taxe d'aménagement, qui s'applique sur les permis de construire (1). "Lorsque l'on construit, on altère des milieux naturels, explique Guy Péretz, le directeur de l'Environnement. Cette taxe compensatoire permet de restaurer, de protéger et si possible d'ouvrir au public d'autres espaces naturels. Car l'idée inscrite dans la loi est d'associer à la fois protection et sensibilisation".

ENCOURAGER LES INITIATIVES LOCALES

Le Département a lancé des appels à projets (protection de la biodiversité en 2014, protection de la ressource en eau et des milieux humides fin 2015) afin de susciter des initiatives des acteurs des territoires : collectivités, associations, structures gestionnaires d'espaces naturels,... 27 projets ont ainsi été soutenus.

En 2018, le Conseil départemental a initié une nouvelle action en direction des collèges. Ceux-ci ont été sollicités pour construire des projets pédagogiques portant sur la découverte et la protection de l'environnement.

Cinq établissements ont répondu dans les délais. Les projets, qui concernent des thématiques variées et originales (oiseaux, papillons, chauves-souris, plantes carnivores) et font intervenir plusieurs disciplines scolaires (sciences et vie de la terre, français, arts plastiques, technologie, sport...), sont en cours d'instruction avant d'être présentés à l'assemblée départementale.

LA QUALITÉ DE L'EAU, UNE PRIORITÉ

Autre axe fort de l'action départementale : la préservation ou la restauration de la qualité de l'eau. Un travail mené en lien avec l'agence de l'eau, les services de l'État, les syndicats de bassin versant... "Le Conseil départemental accompagne les collectivité



Le Conseil départemental participe, à son échelle, à la lutte contre le réchauffement climatique et à la protection de l'environnement. Il mène des actions tant internes que dans les territoires.

tés dans leurs démarches pour implanter une agriculture plus respectueuse de l'environnement sur les bassins d'alimentation de captage", indique Guy Péretz. Ce soutien revêt différentes formes : animations dans les territoires, subventions aux structures accompagnant l'installation d'agriculteurs biologiques sur ces parcelles (Chambre d'agriculture et Bio Bourgogne), actions diverses comme celle en cours sur le bassin d'alimentation de captage de la source du Moulin des fées à Ligny-le-Châtel pour étudier la faisabilité d'un aménagement foncier à vocation environnementale...

UN PROGRAMME SUR DIX ANS

Afin de donner à son action une visibilité dans la durée, le Conseil départemental a élaboré un Schéma départemental des espaces naturels sensibles 2017-2027, révisable au bout de cinq ans. Cette politique de préservation de l'environnement favorisera, sur le long terme, le maintien d'une agriculture respectueuse de l'environnement, l'attractivité du territoire pour le bien-être de ses habitants, et le développement d'activités touristiques et de loisirs de pleine nature. Une stratégie gagnant-gagnant

(1) La part départementale s'élève à 1,3 % : 0,9 % pour la protection des espaces naturels sensibles et 0,4 % pour le fonctionnement du Conseil d'architecture, d'urbanisme et d'environnement. ■

Un sentier de découverte et un observatoire permettent l'accueil du public.

Informations au 03 86 34 61 21



CHAMPAGNE
BERRU

Fourmet-Héry

Le Champagne Fourmet-Héry est le fruit d'une belle rencontre, celle de deux jeunes vigneronnes portant déjà en eux la passion pour le Champagne et la Vigne.

Tous deux sont originaires d'un terroir différent : Denis Fourmet découvrait le métier de viticulteur à Berrou, un vignoble à l'est de Reims tandis que sa future épouse Raymonde Héry, native de Serzy et Prin, un village au cœur de la Vallée de l'Ardre l'exerçait déjà sur l'exploitation.

L'exploitation est tournée vers l'avenir puisque leur fils Flavien s'est maintenant joint à eux.

Notre village est situé à quelques kilomètres de la cité des sacres, au cœur de la Grande Montagne de Reims, Berrou se distingue par son mont.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer à la propriété, nous serons toujours ravis de vous accueillir. Mais pour vous assurer de notre présence, nous vous prions de bien vouloir nous prévenir de votre visite.

CONTACT : +336 28 74 12 17 - E-mail : les_marzures@hotmail.fr

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accord ne peut pas s'appliquer



Les syndicats FO, CGT et Sud n'ont pas signé, le 30 novembre, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, refusant de se plier au calendrier « très serré » fixé par le gouvernement. Contrairement aux syndicats CFDT, FAFP, FSU, UNSA, CFTC et CFECGC et aux représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers. Minoritaire, l'accord, issu de plusieurs

mois de négociations entre les organisations syndicales, les employeurs et le gouvernement, ne peut ainsi pas s'appliquer. Le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a regretté que cet accord « n'ait pas recueilli l'adhésion nécessaire pour sa mise en oeuvre ». Toutefois, si l'un des trois syndicats nonsignataires, après consultation de ses troupes, venait à signer, l'accord pourrait s'appliquer. ■

ASSISES DE L'EAU

Deuxième séquence



La seconde séquence des Assises de l'eau a été lancée le 9 novembre. Objectif ? Trouver des solutions pour permettre aux territoires et aux acteurs d'adapter leur gestion de l'eau à l'heure du changement climatique. Il s'agira notamment de contribuer à la mise en oeuvre de plusieurs mesures du plan biodiversité dont la gestion des milieux humides ou des eaux fluviales. Consacrées au grand cycle de l'eau, les assises dureront jusqu'en mars avec des ateliers sur les ter-

ritoires et la réunion de groupes de travail. Au moment où s'est ouverte cette seconde séquence, neuf associations d'élus (AMF, ADF et Régions de France, AdCF, FNCCR...) ont publié une motion commune réclamant la non remise en cause du modèle français de l'eau et leur attachement aux objectifs des directives cadres sur l'eau. Pour elles, le bon outil reste l'organisation par bassin, avec les comités de bassin, les Agences de l'eau, les commissions locales et les syndicats mixtes de bassin. ■

MGA
LA MARQUE
ALTERNATIVE

Toutes les pièces alternatives
FREINAGE - FILTRATION
LIAISON AU SOL - PIÈCES MOTEUR

CONTACTEZ NOUS

LA RÉDAC
Narcisse EDIMO-EBANDA
n.edimo@daspros.fr
07 63 13 55 89

LA PUB
Agnès EDIMO-EBANDA
a.ebanda@daspros.fr
07 61 44 60 52

LA DIFF
Alain ZINTCHEM
a.zintchem@daspros.fr
03 58 45 61 91

Les agents publics se forment davantage que les salariés du secteur privé. Dans la fonction publique territoriale, 40 % des collectivités anticipent déjà une progression du temps de formation de leurs agents dans les deux prochaines années, selon une étude du CNFPT (avril 2017), d'où l'importance du plan de formation ! Il ne suffit plus qu'à se lancer si vous avez besoin de progresser, envie de changer de secteur ou de métier, un projet professionnel ou personnel en tête...

FOCUS PARCOURS PROFESSIONNEL

La formation, votre meilleure

Levier indispensable pour les collectivités, la formation est aussi pour vous agents une « assurance vie » pour demain, pour bouger, évoluer, se perfectionner au regard des changements profonds annoncés et des mutations professionnelles.

Besoin de progresser, envie de changer de secteur, de métier, de fonction publique, de passer dans le privé, un projet professionnel ou personnel en tête...

Ces différentes situations appellent à une seule réponse : la formation. Pas toujours facile cependant de s'y retrouver dans ce champ à la fois très réglementé et en mouvement !

Un accompagnement personnalisé

Point de départ : les formations continues obligatoires liées au déroulement de sa carrière mises en oeuvre par le CNFPT. Avec d'abord celles dites d'intégration et initiales, puis les formations de professionnalisation au premier emploi, tout au long de la carrière et suite à l'affectation à un poste à responsabilité dont la durée varie. Possibilité vous est donnée de les compléter par des formations continues non obligatoires pour préparer les concours et examens professionnels notamment, pour se perfectionner ou encore acquérir un diplôme, sans oublier les formations personnelles. Congé de formation professionnelle, congé pour cause de bilan professionnel et congé pour validation de l'expérience professionnelle vous sont également ouverts. À vous toutefois d'en faire la démarche, sans hésiter à solliciter votre service « Ressources humaines » (RH) ou bien encore votre centre de gestion pour un accompagnement personnalisé. Dernier dispositif ouvert aux agents depuis peu : le compte personnel de formation

(CPF), qui remplace le droit individuel à la formation (DIF), très peu utilisé. Outre l'obtention d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle, ce CPF peut vous servir pour un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion ou reconversion professionnelle).

Un droit pour l'ensemble des agents

« C'est une véritable chance de pouvoir accéder à toutes ces formations. Dans le secteur privé, je ne pense pas que ce soit le cas. Cela m'a permis d'évoluer comme je l'entendais au sein de ma collectivité », relate Betty Duriez-Santré, directrice des finances et affaires juridiques de la ville d'Armentières, dans le département du Nord. « Encore faut-il nous laisser le temps et qu'il n'y ait pas de freins », regrette cependant une assistante administrative et financière qui évolue dans une petite structure. « Les blocages sont pris en compte. On engage alors un dialogue avec la hiérarchie, explique Mélanie Vambana, responsable du service emploi et compétences à la ville et la métropole de Rennes, en Ille-et-Vilaine. À nous de les aider à prendre de la hauteur afin d'encourager la formation nécessaire pour l'agent, pour le service. La formation, ce n'est pas une contrainte mais bien un investissement. » Pour rappel, près d'un million d'agents territoriaux se forment chaque année et ils pourraient être encore plus nombreux. Parce que c'est un droit reconnu par la loi, votre droit, prenez-le !

comment ça marche ?

Élément du compte personnel d'activité, le CPF a été mis en oeuvre progressivement par les collectivités, non sans difficulté, avec plus ou moins d'explication à l'égard des agents. Alors concrètement, qu'est-ce qui change par rapport au DIF ? Fonctionnaires, stagiaires, contractuels et apprentis y sont éligibles. Le crédit d'heures a évolué puisque vous pouvez dorénavant cumuler 24 heures par an jusqu'à 120 heures sur cinq ans et ensuite 12 heures par an jusqu'à 150 heures, que vous soyez à temps complet ou partiel (calcul au prorata de votre temps de travail quand vous êtes à temps non complet). Pour les agents de catégorie C d'un niveau inférieur au BEP/CAP, vous pouvez cumuler non pas 24 mais 48 heures par an jusqu'à 400 heures sur cinq ans. Quid des heures de son ancien DIF ? Elles sont reprises. Contractuels, soyez d'ailleurs vigilants sur les données qui ont été saisies par votre employeur. Le CPF étant attaché à la personne, vous conservez vos acquis si vous changez de collectivité, de fonction publique ou allez dans le privé. Le compte est alimenté à la fin de chaque année civile.

Se faire accompagner dans son projet

Attention, le CPF ne doit pas être utilisé pour effectuer des formations obligatoires ! Il vous ouvre la porte à tout type de formation en dehors de votre collectivité liée à un projet d'évolution ou de nouvelle carrière, réalisée en priorité sur le temps de travail. À vous d'adresser par écrit à votre employeur une demande précise pour la formation visée (nature, date, lieu, financement...).

«Nous sommes très attentifs à la qualité et au sérieux du projet, explique Mélanie Vambana, responsable du service emploi et compétences à la ville et la métropole de Rennes. Nous avons par exemple validé la demande de formation d'un agent qui souhaite devenir assistant de régulation Samu au regard des débouchés assurés à l'issue.» N'hésitez pas à vous faire accompagner par un conseiller missionné à cet effet ou si vous rejoignez le privé par un organisme relevant du service public de l'orientation pour l'élaboration de votre projet et les actions à cibler. «Le conseiller en évolution professionnelle va vraiment cheminer avec

les agents et les conseiller en amont », témoigne Isabelle Debest, DRH du Gers. L'administration peut toutefois refuser la formation, en motivant sa décision ; décision que vous pouvez contester devant la CAP.

Faible prise en charge du CPF

Priorité est donnée aux actions de formation proposées par votre employeur qui prend en charge les frais pédagogiques ou mises en place au titre de la contribution versée au CNFPT. Quant à la monétisation des heures qui s'applique au 1er janvier 2019 dans le privé à hauteur de 500 € (porté à 800 € pour ceux ayant un niveau inférieur au BEP/CAP) jusqu'à 5000 € (ou 8000 €), elle pourrait l'être aussi dans la territoriale. Pour Laura Ibanez, chargée de mission modernisation à la région Bourgogne-Franche-Comté, le CPF est une réelle évolution même s'il ne va pas encore assez loin, avec une prise en charge qui reste faible. Isabelle Debest craint quant à elle que l'équilibre territorial ne soit pas respecté, «certaines collectivités ayant plus de moyens que d'autres». ■

e alliée !

On invite chaque agent à avoir une vraie réflexion par rapport à son parcours et à prendre le temps de bâtir son itinéraire de formation. Le CPF est un outil qui permet de structurer un projet personnel.

Isabelle Debest,
DRH au département
du Gers



CHIFFRES

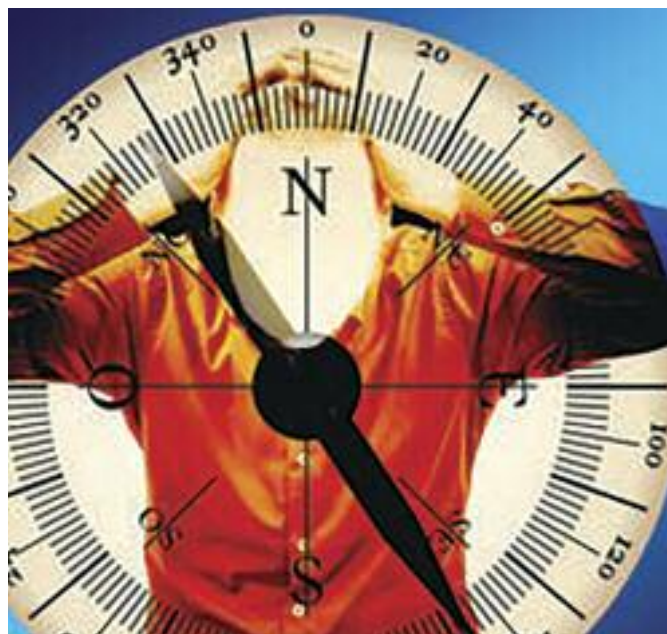
62 % d'agents en catégorie c ont suivi une formation en 2017, un chiffre en hausse alors qu'il est en baisse pour les B et A(1).

14,3 % c'est le taux de refus en formation continue (hors formation à distance), en légère baisse(1).

135 € c'est le coût moyen d'une journée formation 2017 (1).

53 % des collectivités ont informés agents sur la mise en place du CPF (2).

22 % des collectivités ont aménagé leur règlement pour autoriser la formation à distance sur le lieu de travail (2). (1) Rapport d'activité 2017 CNFPT (2) Baromètre Horizons octobre 2018



Steibox
Toner

**Partenaire
de vos imprimantes laser**



Betty Duriez-Santré, directrice des finances et affaires juridiques à Armentière (Nord).

FOCUS TÉMOIGNAGES

Un vrai levier au changement

Aujourd'hui directrice des finances et affaires juridiques à Armentières, difficile à croire que Betty Duriez-Santré est entrée dans la collectivité comme vacataire sur un poste polyvalent d'agent d'entretien et d'animation. Un parcours atypique qui l'a conduite durant près de vingt ans à sans cesse évoluer en se formant pour passer les concours d'adjoint administratif puis de rédacteur et cette année d'attaché territorial ; mais aussi à changer de domaine, d'abord dans la communication où elle a été secrétaire, assistante du directeur, chargée de communication, rédactrice en chef puis attachée de presse. «J'ai suivi toutes les formations possibles que proposait le CNFPT sur la communication, mais également dans d'autres domaines», explique-t-elle.

n'hésitant pas à se former pour se perfectionner et à suivre le cursus de directeur financier de l'Inset de Dunkerque, poste qu'elle occupe désormais depuis un an et demi. «C'est un parcours dont je suis fière et j'ai encore envie d'évoluer. La fonction publique nous le permet et ce, grâce à la formation. Quand on veut, on peut. Ce n'est pas du tout impossible, ni contraignant. J'incite d'ailleurs mon équipe à partir se former dès que possible !» Un choix qui a aussi été celui de Laura Ibanez, entrée dans la territoriale sous contrat et aujourd'hui B+. Son objectif ? Devenir cadre A et toujours progresser par le biais de la formation, sur sa propre initiative. Alors catégorie C, elle a ainsi décidé de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE). «C'est un dispositif lourd qui m'a demandé deux ans de travail, coûteux pour un bas salaire et complexe dans son fonctionnement avec l'université pour valider un diplôme supérieur. Je regrette le manque d'accompagnement. Mais j'ai pu obtenir ma VAE, ce qui me permet de justifier, après quinze ans d'expérience, d'une qualification que je n'avais pas dans le domaine dans lequel j'ai évolué, la communication.» ■

«**Fière de mon parcours** » d'abord dans la communication où elle a été secrétaire, assistante du directeur, chargée de communication, rédactrice en chef puis attachée de presse. «J'ai suivi toutes les formations possibles que proposait le CNFPT sur la communication, mais également dans d'autres domaines», explique-t-elle. « Fière de mon parcours » Toujours motivée pour progresser au sein de la collectivité, elle accède au poste de responsable des marchés publics, puis de directrice adjointe des finances,

FOCUS EN PRATIQUE

De nouvelles façons de se former

Budgets contraints, essor du numérique, nouveaux métiers, transformation du service public... Autant de raisons qui poussent à mettre en place de nouvelles pratiques pour la montée en compétences des agents ! De plus en plus de collectivités développent ainsi les formations en intra, pour des raisons économiques mais pas seulement. «Ce n'est pas facile de partir quelques jours en formation hors de la collectivité quand on a une famille ou parce qu'il faut avancer des frais qui peuvent être lourds, en particulier sur Paris», témoigne un agent. Des formations intra pour lesquelles les collectivités n'hésitent pas à faire appel à des formateurs et compétences internes telle que la région Bourgogne- Franche-Comté, comme l'explique Isabelle Yverneau, directrice déléguée du pôle éducation et vivre ensemble: «Nous nous sommes appuyés sur les compétences internes, au sein des RH, de la communication et de notre pôle pour mettre en place une session de formation à l'écriture à destination des agents de notre pôle, y compris de ceux exerçant dans des lycées.» D'autres collectivités se tournent vers la mutualisation comme le Gers. «On l'a fait avec un autre département pour une formation intra», relate Isabelle Debost.

avons équipé plusieurs salles mais il va falloir à terme déployer plus de moyens. Environ 1000 agents n'ont pas d'accès à un ordinateur et c'est aussi compliqué pour certains services éloignés comme celui de la petite enfance. Mais il y a une forte volonté de la direction générale que tous aient accès à un poste pour suivre les formations en ligne du CNFPT ou des Mooc qui sont des formations que nous validons », détaille Pascale Sandeau, chef du service formation à la communauté d'agglomération de Pau (3141 agents sur la ville, la CA et le CCAS). «L'encadrement n'est cependant pas assez sensibilisé au respect du temps de formation des agents, regrette Laura Ibanez. Cela implique une nouvelle façon de manager.» ■

Déploiement du numérique
E-learning, mooc, formation à distance, serious game... Le déploiement du numérique bouleverse par ailleurs le monde de la formation, permettant aux agents de se former autrement, plus librement et à leur rythme depuis leur collectivité ou de chez eux. «Nous



FOCUS CNFPT

Une offre multimodale pour 2019

Qui dit formation dans la territoriale dit CNFPT ! L'établissement a dû évoluer, ces dernières années, dans son offre pour répondre aux attentes nombreuses des agents et collectivités, mais aussi du fait de la baisse de la cotisation «qui nous a obligés à repenser les équilibres et à diminuer fortement l'offre intra», confirme Martine François, DGA en charge du développement de la formation. Le CNFPT s'est ainsi attaqué à une rénovation de son offre. «En deux ans, nous sommes passés d'une offre de formations à une offre de services pour toucher le maximum d'agents.» Pour 2019, davantage de formations territorialisées « sur mesure », sont proposées. Ce sont aussi plus de formations mixtes alternant temps à distance et présentiel et reposant sur un modèle de pédagogie inversée. «Nous ne faisons pas le choix du tout distanciel, explique Martine François. Le présentiel reste essentiel en 2019 avec près de la moitié de l'offre D'après les constats de 2018.» ■

JAKOPARTS

ÉLECTRICITÉ Alternateurs+Démarrreur | Système d'allumage |
Tamponisateur de préchauffage | Interrupteurs | Contacteurs électriques+Capteurs



herthandbuss.com

Qualité allemande ! Capteurs pour véhicules asiatiques

Versions zirconium et plates disponibles

Filet pré-lubrifié pour installation directe

Ajustage parfait pour une installation précise et rapide



Numéro un

Herth+Buss Jakoparts est la marque leader pour les véhicules asiatiques en Allemagne



Garantie

Toutes les pièces Herth+Buss disposent d'une garantie fabricant de 3 ans



Lien direct OE

Les pièces Jakoparts sont équivalentes aux pièces d'origine (OE) et directement reliées à ces dernières

ELPARTS | JAKOPARTS

 **HERTH+BUSS**



FOCUS ABSENTÉISME

Et si on parlait qualité de v

Publié minovembre,
le Panorama
Sofaxis a innové
pour son
édition 2018
en doublant
l'interprétation
des résultats
chiffrés sur
l'absentéisme
d'une étude
sur la qualité
de vie au travail.

Pour cette édition du Panorama 2018, souligne Pierre Souchon directeur des services du groupe Sham, spécialiste de l'assurance mutuelle pour les acteurs du soin (auquel appartient Sofaxis, expert en assurance du monde territorial), nous avons interrogé des échantillons d'agents territoriaux qui ont très peu d'équivalents, notamment en matière de qualité de vie au travail. » S'agissant de l'étude habituelle sur l'absentéisme, qui repose sur les réponses de 426 000 agents affiliés à la CNRACL et répartis dans 16300 collectivités, le taux 2017 s'élève à 9,8% toutes natures d'arrêts confondues (maladie ordinaire, maternité, longue maladie/longue durée, accident du travail), soit 3 % de plus qu'en 2016 et 33% de plus entre 2007 et 2017

Désorganisation des services

«Vu les enjeux économiques, il est certain que ce taux qui avoisine les 10% est préoccupant

pour les employeurs, que ce soit en termes de coûts financiers directs ou de désorganisation des services», remarque Pierre Souchon. Toutefois, si l'on compare la fréquence (nombre d'arrêts) et l'exposition (proportion d'agents concernés), respectivement de 72 arrêts pour 100 agents et de 45% des agents, les chiffres 2017 sont relativement stables par rapport à 2015 et 2016. «Nous n'observons pas de dérive sur ces deux indicateurs, note le directeur des services. La mauvaise nouvelle provient de la gravité des arrêts, dont la durée moyenne atteint 39 jours d'absence par arrêt. C'est un résultat que l'on peut corréliser avec l'effet vieillissement des agents.» La maladie ordinaire représente près de la moitié du taux d'absentéisme (49%) tandis que l'accident du travail (service, trajet et maladie professionnelle) atteint 13 %. L'arrêt pour accident du travail dure en moyenne 64 jours, soit une progression de plus de cinq jours en un an. «Ces arrêts sont dus surtout aux maladies professionnelles parmi lesquels les troubles musculosquelet-

tiques, observe Pierre Souchon, ce qui est le reflet des métiers exercés dans la territoriale.»

Fierté et insécurité

L'autre étude menée par Sofaxis entre 2015 et 2017, auprès de 25900 agents employés dans 125 collectivités, comporte des enseignements sur la qualité de vie au travail dévoilés pour la première fois dans ce Panorama. «Au rang des bonnes surprises, indique Pierre Souchon, plus de la moitié des agents se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail, notamment parmi ceux qui sont en lien avec le public. Cette satisfaction passe notamment par l'autonomie dans l'exercice des fonctions.» Si 80% des agents expriment le sentiment d'exercer un travail utile, près de la moitié (42%) affirme aussi ne pas être informée sur la vie et les projets de leurs structures. Et 43% ne s'estiment pas assez consultés lors des changements organisationnels et techniques. «C'est un point de vigilance accru, remarque Pierre Souchon, à l'heure où sont engagées des

La réadaptation professionnelle

A Lille (4 200 agents), une démarche générale de prévention de l'absentéisme et d'amélioration des conditions de travail a été initiée depuis plus de quatre ans. «Notre dispositif comprend un volet de connaissance et de suivi des chiffres de l'absentéisme via le portail Web mis à disposition par la startup Havasu, confie Mathilde Icard, directrice générale adjointe chargée des ressources humaines de Lille et vice-présidente de l'Association des DRH de grandes collectivités (ADRHGCT). Ce portail permet d'accéder aux informations essentielles de la ville et de les comparer avec celles des autres collectivités. C'est sur cette base que s'instaure un dialogue de gestion entre les services RH et opérationnels.» Outre des mesures de prévention générale et par métiers, la direction lilloise des RH utilise



Mathilde Icard, DGA chargée des ressources humaines à Lille et vice-présidente de l'ADRHGCT.

daptation professionnelle, explique Mathilde Icard. Il s'agit pour eux de reprendre progressivement une activité encadrée médicalement, en participant à la reprise ou à la construction d'un nouveau parcours professionnel.» Le dispositif comprend des temps de réunions, de formation et d'immersion dans d'autres services. Sans nier le rôle des managers, Mathilde Icard insiste sur le rôle des instances médicales, paritaires et sur

les leviers du statut pour juguler l'absentéisme. «En nous appuyant sur l'article 28 du décret du 30 juillet 1987, nous avons mis en place, pour les agents en congé de longue maladie ou de longue durée qui le souhaitent, un parcours de réa-

tous les services de la collectivité. En outre, «face à l'accroissement des arrêts longs, au report du départ à la retraite et à l'allongement des carrières, nous devons maintenir les compétences des agents pour favoriser les mobilités en seconde partie de carrière», affirme-t-elle. ■

vie au travail ?

II point de vue employeur, ce sont les arrêts les plus longs qui ont le coût le plus important mais du point de vue de la performance des services, ce sont les petits arrêts perlés qui ont le plus d'impact. II

Pierre Souchon, directeur général des services du groupe Sham



CHIFFRES

9,8 %

de taux d'absentéisme, soit + 3% en un an et + 33% depuis 2007. 72 c'est le nombre d'arrêts pour 100 agents employés. 45% d'agents absents au moins une fois.

49 %

du taux d'absentéisme concerne la maladie ordinaire, soit plus de huit arrêts sur dix et trois quarts des agents absents.

13 %

d'agents absents à cause d'un accident du travail (arrêt de 64 jours en moyenne)

2112 €

c'est le coût moyen par agent titulaire employé. Source : Panorama Sofaxis 2018

FOCUS BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

« Le fonctionnaire basching est une plaie »

Ri l'absentéisme représente un coût financier pour les collectivités, cela ne doit pas occulter les autres conséquences, remarque Patrick Coroyer, président de l'Association des DRH des territoires (ANDRHDT). Face à la maladie ordinaire – surtout des arrêts courts – les DRH sont confrontés au problème du remplacement des agents. Or, cela implique de recruter sur des contrats courts et engendre donc de la précarité. Et ce n'est pas toujours satisfaisant pour la qualité du service rendu.» Le président de l'ANDRHDT reconnaît aussi que les absences pour maladie ordinaire cachent souvent un malaise et des difficultés d'organisation des agents dans leur service. «Il faut bien partager le diagnostic entre les RH, la direction générale, les

services et les élus. L'absentéisme concerne-t-il tous les agents, une catégorie, un secteur d'activité ? Cela n'appelle pas les mêmes réponses.» Avouant que les arrêts pour maladie ordinaire sont en partie dus à l'échec de la politique de prévention, Patrick Coroyer préconise de mieux anticiper l'usure professionnelle. Par ailleurs, il adhère à certaines des pistes indiquées dans le Panorama Sofaxis, comme la valorisation du travail. «Le fonctionnaire-basching est une vraie plaie en matière de bien-être au travail et participe de la détérioration de la relation à l'usager. Les annonces sur les suppressions de postes et le non-respect du temps de travail légal dans les collectivités ne font qu'accroître le fossé.» ■

Le jour où...

“ J’ai créé les écoles Vatel ”

Ils ne font pas le même job que vous? Tant mieux! Chaque mois, dans cette rubrique, un entrepreneur vous fait partager sa vision de l'économie, son histoire, son expérience. En quarante ans, Alain Sebban a créé et développé un réseau mondial de 50 écoles de management d'hôtellerie et de tourisme. Aujourd'hui, le président fondateur du Groupe Vatel exporte résolument cette French Touch partout dans le monde.

1 Votre jour le plus marquant sur le plan professionnel ?

Il y a eu deux jours plus particulièrement marquants dans la vie de Vatel et dans ma carrière professionnelle. L'un, en septembre 1981, lors de la 1^{er} rentrée de notre 1^{er} école Vatel à Paris. C'était l'aboutissement de ma réflexion et de ma volonté de créer un enseignement de management de l'hôtellerie et du tourisme. Nous avons accueilli les 20 premiers étudiants et, franchement, je n'imaginai pas que trente ans après nous formerions près de 7 000 étudiants à travers 50 écoles dans le monde, après en avoir déjà formé partout dans le monde. L'autre jour marquant, c'était en mai 1996, lors de mon voyage à Singapour, mon premier en Asie. Après quinze ans d'expérience en France, nous avons décidé de nous ouvrir à l'international. J'ai débarqué avec mon attachécase, mes belles plaquettes françaises, ainsi que les vidéos de nos 4 écoles qui existaient en France... J'ai tout de suite compris que j'étais à côté du problème, qu'il fallait que j'améliore mon anglais et aussi faire des brochures et des vidéos en anglais ! Au bout de trois ou quatre

jours, je suis rentré en France, et quinze jours plus tard je parlais bien mieux l'anglais ! Je suis revenu quelque temps après en Asie, et cela a été le départ d'une deuxième aventure pour nos écoles : celui de l'internationalisation, à la fois de nos formations et de nos écoles.

2 Une telle success-story pourrait-elle encore se réaliser ?



Oui, je crois. Pour bâtir une entreprise, il faut avoir des fondamentaux extrêmement forts... et un rêve aussi. Je ne venais pas du tout du monde de l'éducation; en revanche, j'étais un vrai professionnel de l'hôtellerie. Mes parents étaient hôteliers et c'est un monde que je maîtrisais extrêmement bien. Cela a été, à mon avis, l'une des bases de notre réussite, car il faut former les étudiants en fonction du travail qu'ils vont avoir ensuite. Et pour qu'ils aient de bons emplois, il faut les former en fonction de ce qu'attend la profession. En 1981, les grandes chaînes internationales arrivaient en France, l'hôtellerie découvrait le management... Nous avons saisi cette opportunité pour for-

Alain Sebban
Pour bâtir une entreprise, il faut des fondamentaux extrêmement forts !

3 Quels obstacles avez-vous dû surmonter ?

Il y a eu un obstacle en septembre 1981, lorsque notre école privée, bien entendu a ouvert. Quelques mois après, il y a eu une grande manifestation en France contre les écoles privées ! C'était le premier challenge : nous n'étions pas dans

un monde porteur, mais avons persévéré et nous avons eu raison. Quand on met toute sa force de travail dans une entreprise, s'il y a des difficultés on les surmonte très rapidement et très facilement.

4 Quels conseils donnez-vous à vos jeunes diplômés ?

Il faut travailler. Nous sommes aujourd'hui dans un monde où il faut beaucoup travailler. C'est vrai qu'il faut aussi avoir du temps pour ses loisirs et pour sa vie familiale, mais

il faut fournir un travail très important, c'est le 1^{er} élément. Ensuite, il faut de la chance, cela fait aussi partie de la réussite. Il faut surtout voir la chance et la saisir.

Chiffres clés

1^{er}

groupe mondial de l'enseignement du management de l'hôtellerie-tourisme.

50

écoles dans le monde.

7000

étudiants.

35 000

diplômés dans le monde.

5 dates clés

1981 Ouverture de la première école Vatel à Paris.

1996 Création des formations internationales en langue anglaise.

2002 Ouverture des premières écoles à l'international : Bangkok, Mexico City et Tunis.

2016 Vatel est reconnue "Meilleure Ecole Hôtelière" par la profession hôtelière mondiale.

Chef d'entreprise, cette rubrique est la vôtre et elle est gratuite. Vous souhaitez y participer ? Faites-nous parvenir un e-mail avec vos contacts à : redaction@daspros.fr



5 Avez-vous d'autres projets pour le groupe ?

Le projet le plus important concerne le développement à l'international. C'est là où se situe la grande bataille. En France, nous avons un vrai savoir-faire dans les domaines de l'hôtellerie, de l'art d'accueillir, de la gastronomie. Il est important de l'exporter dans les années à venir à l'international. C'est ce que nous avons fait avec nos écoles. Car lorsque l'on transfère le savoir-faire d'un manager de l'hôtellerie, on transfère aussi le savoir-faire français, acquis depuis des siècles. Notre objectif est de poursuivre ce développement international. Pour les prochaines années, nous avons une stratégie importante d'implantation d'écoles en Chine. La Chine est un grand pays et va devenir la 1^{er} destination touristique du monde dans les trois ou cinq prochaines années. Il est important que nous y apportions ce savoir-faire à la française

6 Quels conseils donneriez-vous aux chefs d'entreprise ?

Le projet le plus important concerne le développement à l'international. C'est là où se situe la grande bataille. En France, nous avons un vrai savoir-faire dans les domaines de l'hôtellerie, de l'art d'accueillir, de la gastronomie. Il est important de l'exporter aujourd'hui à l'international. C'est ce que nous avons fait avec nos écoles. Car lorsque l'on transfère le savoir-faire d'un manager de l'hôtellerie, on transfère aussi le savoir-

faire français, acquis depuis des siècles. Notre objectif est de poursuivre ce développement international. Pour les cinq prochaines années, nous avons une stratégie importante d'implantation d'écoles en Chine. La Chine est un grand pays et va devenir la 1^{er} destination touristique du monde dans les années à venir. Il est important que nous y apportions ce savoir-faire à la française.



Sessions et Actualité du Conseil Départemental

vendredi 08 février 2019

Auxerre : 09:00

Session du Conseil Départemental de l'Yonne.
Débat d'Orientation Budgétaire 2019.

jeudi 14 mars 2019

Auxerre : 09:00

Session du Conseil Départemental de l'Yonne. Examen du projet de Budget Primitif 2019 du Conseil Départemental.

vendredi 15 mars 2019

Auxerre : 09:00

Session du Conseil Départemental de l'Yonne. Examen du projet de Budget Primitif 2019 du Conseil Départemental.

La société Daspros SAS éditeur du magazine Bien à vous, recherche plusieurs commerciaux dans la région de l'Yonne (89) et la ville de Montereau (77) pour commercialiser nos espaces publicitaires. Interlocuteur unique de nos partenaires annonceurs, en tant que véritable commercial(e), vous serez responsable de votre secteur, du suivi de vos dossiers et la conclusion finale. Le ou la candidat(e) devra avoir un fort tempérament commercial et devra avoir comme premier objectif la satisfaction du client. Pour cela, nous vous offrons une rémunération attractive composée d'un fixe + commissions.

Type de contrat : CDD, Freelance

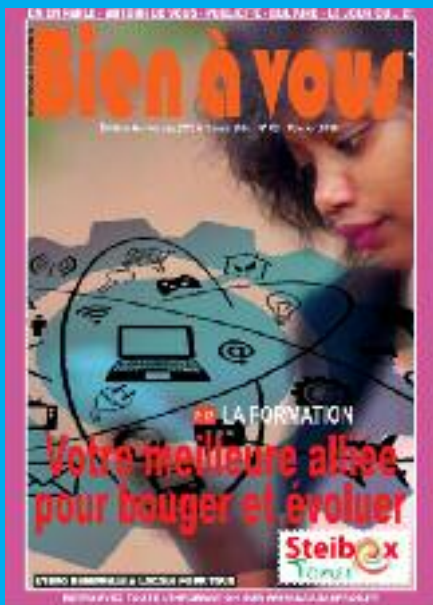
Profil souhaité & Expérience : Débutant et seniors bienvenue

Merci de nous faire parvenir uniquement vos CV par mail ou par courrier. E-mail : redaction@daspros.fr

Courrier : DASPROS SAS

1, rue d'Alsace 89340 Villeneuve-la-Guyard

Fini, les abonnements hors de prix. Enfin un magazine de qualité, accessible à tous.



Bien à Vous

Rédaction, Publicité et Diffusion:
1, rue d'Alsace,
89340 Villeneuve La Guyard
Téléphone : 03 58 45 61 91
redaction@daspros.fr

Pour joindre votre correspondant par e-mail : L'initial du prénom suivi d'un point et du nom de famille@daspros.fr

© Bien à Vous est un magazine mensuel gratuit édité par Daspros SAS au capital de 10 000 € RCS Versailles 801571 472

PUBLICITE

Julien MANGA
Alain ZINTCHEM
Agnès EDIMO-EBANDA
Narcisse EDIMO-EBANDA

DIFFUSION

Alain ZINTCHEM
a.zintchem@daspros.fr
03 58 45 61 91 - 06 12 77 49 05

Gérant : Daspros SAS
Directeur de la publication : Narcisse EDIMO-EBANDA

Dépôt légal : à parution
ISSN : en cours

Imprimeur : Chevillon Imprimeur - SENS

© Tous droits réservés.
La reproduction, même partielle, de tout article ou image publié dans Bien à Vous est interdite.

si vous souhaitez prendre le magazine Bien à Vous en dépôt dans votre entreprise, merci de nous écrire à : distribution@daspros.fr

Pour une diffusion GRATUITE dans votre activité. Contactez-nous !

Narcisse EDIMO

03 58 45 61 91 - 06 63 13 55 89

n.edimo@daspros.fr



AGENTS TERRITORIAUX

Assurez-vous en santé et prévoyance !



POUR VOUS PROTÉGER
CONTRE LES ALÉAS DE LA VIE
ET ASSURER L'AVENIR DE VOS PROCHES
CHOISISSEZ L'IPSEC

Institution recommandée par les collectivités

Contactez-nous !
01 56 21 18 94
www.ipsecprev.fr

En partenariat avec



L'ipsec est l'assureur paritaire de référence du public et du parapublic créé par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Arrêtez de vous faire plumer !

Fort de nos 20 ans d'expérience, Steibox Toner met son savoir-faire à votre disposition, et vous propose plus de 900 références de cartouches compatibles de toners pour imprimantes laser et copieurs du marché.

Vous avez une ou plusieurs imprimantes laser? Confiez-nous la gestion de vos stocks au meilleur prix. Nous sommes à votre disposition pour toutes demandes de devis gratuit à : contact@steibox.fr

Steibox Toner

Economisez jusqu'à 80% de réduction* AVEC NOS TONERS

* PAR RAPPORT AUX CARTOUCHES D'ORIGINE



EXEMPLE DE NOTRE OFFRE : Toner Laser pour imprimante HP Color Laserjet Pro MFP M476



~~250,45 € TTC~~
172,88 € TTC

Pack de 4 Toners de
marque Steibox Toner
Haute Qualité d'impression
: 1 Noir, 1 Cyan, 1 Magenta,
1 Yellow,
Capacité : 1 x 4 400 copies
+ 3 x 2 700 copies
Livraison 3 à 5 jours
Garantie : 3 ans



45,00 € TTC
Capacité : 4 400 copies
Couleur : Noir



43,00 € TTC
Capacité : 2 700 copies
Couleur : Cyan



43,00 € TTC
Capacité : 2 700 copies
Couleur : Magenta



43,00 € TTC
Capacité : 2 700 copies
Couleur : Yellow

SERVICE DEVIS PAR E-MAIL UNIQUEMENT

contact@steibox.fr - 03 58 45 61 91 - 06 51 85 55 76