

**Groupe projet RPS
Communication**

Réunion du
Mardi 4 octobre 2016
9h30 - 11h30

RELEVÉ DE CONCLUSIONS

Objet : poursuite des actions du Groupe projet RPS sur la communication

Présents :

- **Pour l'administration :** Muriel LETHEULE, Sabrina TETTA, Corinne RICHARD, Magalie MAINDRELLE, Céline L'HOPITAL, Fabienne BOISCHY, Marie BERNARD
- **Pour les représentants du personnel :**
 - CGT : Dominique MARTOR, Isabelle MARAINE, Nathalie SIMON, Dominique JEANNE, Gérard LEMAITRE, Djihia KACED
 - CFDT : Ludovic ALLAIS, Laurent LUCAS
 - UNSA : Pascal LEROY, Olivier PICHARD, Maryline DIEULOIS
 - FO : Philippe VEYRON
 - SnuTER : Patrick LEBOUTEILLER

Le Groupe Projet RPS est mis en place afin d'échanger avec les représentants du personnel sur la thématique de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Une première rencontre a eu lieu le 13 juin 2016 et a permis de partager une définition commune de la notion de RPS, évoquer les actions réalisées sur les deux sites, définir les objectifs du groupe projet et arrêter une méthodologie de fonctionnement.

Une deuxième rencontre a eu lieu le 14 septembre 2016 pour poursuivre la démarche et faire le point sur les actions mises en œuvre telles que l'extension du dispositif Pros-Consulte sur l'ensemble du territoire, la mise en place de contrats de tuilage, l'accompagnement des managers ou encore le recensement des besoins en formation.

A la suite de cette réunion, les organisations syndicales ont transmis à l'Administration les thématiques prioritaires qu'ils souhaitent aborder dans le cadre de groupes de travail. Ainsi, il a été décidé que la réunion du 4 octobre 2016 porterait sur la communication auprès des agents. La réunion a pour objectif d'échanger sur la communication interne auprès des agents et sur la communication RH. La Direction de la Communication, représentée par Mesdames L'HOPITAL et BOISCHY, a été invitée à participer aux échanges afin d'apporter des précisions sur la communication interne auprès des agents.

Quelle communication pour les agents ?

Sur la communication interne et les actions existantes :

- ✚ **Un journal interne trimestriel « Tous Normands »** est mis en place. Celui-ci est transmis au domicile des agents des lycées et distribué aux agents des sites administratifs. Le premier numéro a été distribué en septembre.

- ✚ **Un intranet normand** est en cours d'élaboration et sera opérationnel en avril 2017. Une prise de contact auprès des agents permet de recenser leurs besoins et d'élaborer ensuite un cahier des charges répondant au plus près aux attentes de la Collectivité.
- ✚ **L'organisation de Midis en Commun / Pauses Déjeuner** à destination des agents est possible sur demande des directions selon des thématiques variées. Les Pauses Déjeuners organisées sur le site de Caen sont ouvertes sur inscriptions aux agents qui le souhaitent. Un déjeuner leur est alors offert. Les Midis en Commun organisés sur le site de Rouen sont quant à eux ouverts à tous, sans condition d'inscription préalable.

Suite à la demande des représentants syndicaux, il a été convenu que les organisations syndicales seront destinataires de la communication globale faite auprès des agents.

Sur la communication RH :

Les Représentants du Personnel évoquent le manque de repères des agents des sites administratifs et des lycées suite à la réorganisation. Il est demandé par les représentants du personnel un trombinoscope global de tous les services.

- ✚ **Les fiches de postes** des agents sont en cours d'élaboration et devront être finalisées d'ici le 31 décembre prochain. Il est en effet important de laisser aux directions le temps nécessaire pour que l'organisation des services se mette en place et se stabilise, afin de pouvoir définir clairement les missions des agents en fonction des besoins des services et des compétences détenues. Du fait des référentiels métiers différents entre les anciennes régions, il est précisé qu'en cas de divergence, les fiches comprendront les deux appellations.

En outre, il convient de distinguer la **fiche de poste** de la **fiche métier**. La première concerne les missions propres à chaque agent. La fiche métier fait quant à elle référence à un socle commun de compétences et permet de déterminer une cartographie des métiers. L'harmonisation des métiers fera l'objet de négociations avec les partenaires sociaux à partir de janvier 2017.

- ✚ **Un trombinoscope interne RH** est en cours d'élaboration et pourra être diffusé aux agents et aux lycées suite à l'avis rendu par le Comité Technique sur l'organigramme et avant la fin de l'année. Ce document comprendra les missions des agents.
- ✚ **Un document de présentation des services** comprenant les noms des directeurs et des chefs de service sera également communiqué aux personnes extérieures à la Collectivité.
- ✚ **Une note à l'attention des agents et une autre à l'attention des managers** seront transmises prochainement, dès validation.
- ✚ **Sur les conventions de tuilage** : une communication auprès des managers sera faite afin que ces-derniers informent les agents du dispositif mis en place. Les directions RH ne peuvent pas se substituer aux managers.
- ✚ **Des Midis en Commun / Pauses Déjeuner** sur des thématiques spécifiquement RH peuvent être organisés. Les organisations syndicales sont invitées à faire remonter toutes les thématiques envisagées et pas nécessairement liées à la fusion. Toutefois, celles-ci ne devront pas anticiper les futures négociations qui débiteront en 2017 avec les partenaires sociaux.

Quelques exemples de sujets envisagés : l'accompagnement à la retraite, les droits à la retraite (approche globale, en plus de l'accompagnement individualisé proposé par la Direction de l'Administration RH).

- * **Sur l'accompagnement des agents ayant changé de site** : il est précisé qu'une rencontre a été organisée en août dernier en présence de Madame SMANIOTTO-GRUSKA afin de présenter aux agents concernés les mesures proposées pour les accompagner. L'Administration a notamment établi des attestations afin d'aider certains agents à trouver un logement.

Le groupe de travail du 17 novembre 2016 portera sur la mise en place des outils de suivi pour la qualité de vie au travail.