



*Delphine Cazor, Julie Hen, Mathilde Icard, DGA Ressources Humaines, Maryse Carrez, directrice des relations sociales et du travail, Lucile Lesueur, Charles Lambrechts*

## Projet collectif - Ville de Lille - plan de lutte contre l'absentéisme

### Le projet collectif

Le deuxième projet collectif, que nous vous présentons sur ce blog, résulte d'une commande de la ville de Lille. Le pôle ressources humaines a souhaité nous confier la deuxième partie d'un plan de lutte contre l'absentéisme, le volet 1 du plan s'étant attaché à la maladie ordinaire. Nous nous sommes penchés sur la question de **l'absentéisme lié aux accidents du travail** (qui comprennent les accidents de service et de trajet, les accidents du travail et les maladies professionnelles). Le pilotage de cette mission a été assuré par Mathilde Icard, Directrice Générale Adjointe des Ressources Humaines, et dans le suivi hebdomadaire par Maryse Carrez, directrices des relations sociales et du travail.

### Une association de tous les acteurs au projet

**Nous avons bâti notre approche sur l'association d'un large panel d'acteurs de tout positionnement hiérarchique** (agents, encadrants, directions).

Nous avons ainsi **auditionné 51 personnes** lors d'entretiens individuels : membres du CHSCT (1), pôle ressources humaines (20) et pôles opérationnels (20) et d'autres collectivités. Nous avons effectué **3 temps d'immersion au sein du pôle ressources humaines** : auprès du service de la protection sociale, en charge du traitement des accidents du travail, auprès du groupe de travail portant sur le contrôle médical ainsi qu'auprès d'une préventrice en charge de l'élaboration du DUERP (2).

Nous sommes également allés à la rencontre des agents sur le terrain pour comprendre leurs conditions de travail et les interroger sur ce sujet. Chacun de nous s'est ainsi immergé le temps **d'une ou de deux demi-journées au sein de 4 directions témoins** : la restauration et l'entretien des écoles, les parcs et jardins, un EHPAD et l'animation périscolaire. Enfin, nous avons complété ce diagnostic par une **analyse statistique** et un **bilan des démarches existantes** en matière de lutte contre l'absentéisme et d'amélioration des conditions de travail.

(1) Comité hygiène, sécurité et conditions de travail. (2) Document unique d'évaluation des risques professionnels

A partir de ces éléments, nous avons **dressé un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'absentéisme lié aux accidents du travail au sein de la ville de Lille** que nous avons soumis au comité de direction ressources humaines.

**Pour construire nos propositions, nous avons conduit 6 temps de réflexion collective**, avec une cinquantaine d'agent-e-s, sur : les processus et le SIRH, la mobilisation des compétences internes du pôle RH au service de la qualité de vie au travail et des parcours professionnels, sur le management de l'absentéisme, sur la politique d'achat et enfin sur les attentes des agents.

Suite à ces groupes de travail et à un parangonnage avec d'autres collectivités territoriales, **nous consolidons actuellement un plan d'action** destiné à répondre aux attentes du pôle RH, des directions opérationnelles et des agents en proximité.

Un temps fort de la scolarité

**La réalisation d'une mission collective, est pour nous un temps fort de la scolarité à l'INET**, en ce qu'elle nous permet d'enrichir notre vision du sujet par les approches des autres membres de l'équipe. Au-delà du caractère très agréable des moments de convivialité, partagés, dont la recherche du meilleur Welsch (3) de Lille, ce stage nous aura également permis d'apprendre à nous connaître sur un plan professionnel et d'appréhender les questions de management et d'animation d'équipe. Nous avons eu l'opportunité de découvrir de nombreux



*L'équipe d'élèves administrateurs accompagnés de Jean-Louis Frémaux, Adjoint délégué aux relations sociales - Ressources humaines - Marchés publics - Achats transversaux - Fonctionnement des Assemblées - Contentieux - Mandats et titres de recettes*

aspects des métiers des ressources humaines, et de comprendre concrètement quelles peuvent être les attentes réciproques de directions opérationnelles et d'une direction ressources dans leurs relations quotidiennes. Ce projet nous a enfin permis de saisir l'importance pour un pôle RH de se doter d'outils de pilotage et de procédures de gestion fiables et clairement définis, préalables indispensables à la définition d'une stratégie RH de réduction des accidents de service et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

(3) Le Welsch est un plat à base de cheddar fondu recouvrant une tranche de pain imbibée de bière de moutarde et d'une tranche de jambon. Les plus élaborés sont surmontés d'un œuf à cheval.