

	CHSCT spécial des préfectures		
	Date :	16 mars 2017	
	Origine :	Bertrand Tourillon	

Participants UNSA-I-ATS	Bertrand Tourillon
--------------------------------	--------------------

Présidence : Stanislas Bourron, DRH du ministère de l'intérieur

1. Vie du CHSCT

Seul candidat, Jean Daix (FO) est réélu secrétaire du CHSCT.
Les prochaines réunions auront lieu les 20 juin et 19 octobre prochains.

2. Travaux

Le bilan des travaux réalisés en 2016 ainsi que le programme prévisionnel pour 2017 n'appellent pas d'observations (éléments ci-joints en annexe 1)

3. Prévention des risques psychosociaux – reconnaissance au travail

Point fort de ce CHSCT et aboutissement de travaux menés en lien avec les organisations syndicales depuis plus d'un an, la sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel, Isabelle Mérignand, présente une fiche de bonne pratique sur la reconnaissance au travail (ci-jointe en annexe 2).

Pour une fois, dans un document à usage de l'administration, on y considère d'abord les individus et les personnes avant d'y voir des agents ou des moyens humains. S'adressant à des cadres vis à vis de leurs collaborateurs, cette fiche indique ainsi que le 1er niveau de reconnaissance « consiste à faire confiance, se montrer disponible et à l'écoute ». Suivent quelques exemples de bonnes pratiques.

Dans un 2ème temps, cette fiche rappelle un point très important car très souvent ignoré ou nié par les hiérarchies. A savoir qu'il importe de reconnaître l'investissement des personnels, hors toute notion de résultats.

En effet, nous avons tous connus des épisodes lors desquels des équipes ont travaillé énormément sur des projets qui ont ensuite échoué ou ont été abandonnés pour des raisons externes (logiciels défectueux, projets contestés dans le champs médiatique, etc.). C'est une des rares fois que l'administration reconnaît elle-même explicitement cette éventualité. Il faudra en faire usage dès que nécessaire, lors des évaluations individuelles notamment.

Enfin, seulement dans un 3ème temps, cette fiche détaille la reconnaissance liée aux résultats.

Bien sûr, l'UNSA Intérieur ATS s'est réjouie de l'adoption de cette fiche et a demandé qu'elle fasse partie des éléments de bonnes pratiques étudiés lors des formations à l'encadrement. Pour autant, elle ne se fait pas trop d'illusions sur la rapidité des changements à en attendre ... Enfin, la reconnaissance au travail passe d'abord par des aspects plus concrets : salaires et conditions de travail décentes notamment.

Programme National d'Equipement : Bilan 2016 et perspectives 2017

BILAN 2016

Compte tenu de la ressource disponible en gestion, les crédits effectivement mobilisés en 2016 pour l'investissement immobilier des préfectures et sous-préfectures se sont élevés à 26,7 M€ en AE et 28,7 M€ en CP.

Au sein de cette enveloppe, 31 % des AE et 48 % des CP ont été destinés à des suites d'opérations de construction et de restructuration lourde de préfectures et sous-préfectures :

- une opération majeure: la restructuration globale du site Saint-Sébastien à Marseille (AE travaux 4,9 M€), cofinancée par le CAS 723 (dimension interministérielle) ;
- la livraison des deux nouvelles sous-préfectures : Aix-en-Provence (7,25 M€) et Montbéliard (6,4 M€) et la mise en œuvre d'une réhabilitation lourde à la sous-préfecture de Reims (9,4 M€).

D'autre part, les crédits du PNE en AE à hauteur de 18,5 M€ et en CP de 15,05 M€ ont permis de poursuivre des opérations d'entretien lourd du propriétaire et de mise aux normes (sécurité incendie...), priorités du ministère : notamment la rénovation énergétique de la préfecture des Côtes d'Armor à Saint-Brieuc (AE : 4,2 M€), le traitement de la mérule à la sous-préfecture de Bernay (AE : 0,810 M€), le remplacement du groupe froid et l'extension du réseau de ventilo-convecteurs à la préfecture de l'Isère à Grenoble (AE 0,710 M€).

PERSPECTIVES 2017

En LFI 2017, les crédits inscrits pour l'investissement immobilier s'élèvent à 32,7 M€ en AE et 32,5 M€ en CP.

Les deux dotations déconcentrées aux préfets de régions sont maintenues :

- Agendas d'Accessibilité Programmée (1,567 M€) : accessibilité PMR ;
- Enveloppe mutualisée d'intérêt régional (EMIR: 6 M€) : entretien du propriétaire.

En 2017, au titre des crédits programmés par la DEPAFI (SDAI) sous l'autorité du R Prog 307 (DMAT), 42 % des AE et 32 % des CP sont destinés à des suites d'opérations de restructuration lourde des préfectures et sous-préfectures : à titre d'illustrations, le démarrage de la restructuration globale du site Saint-Sébastien à Marseille (AE complémentaire pour les travaux : 8,5 M€), la restructuration de la préfecture de la Haute Corse à Bastia (AE études : 1,8 M€) [premier projet porté par le Ministère ayant fait l'objet d'une labellisation par la nouvelle Conférence nationale de l'immobilier Public en date du 15 décembre] ainsi que la restructuration de la Préfecture de la Côte d'Or à Dijon (1,541 M€).

Le reste des crédits programmés, soit 58 % en AE (18,9 M€) et 68 % en CP (22,03 M€) sera consacré à des opérations d'entretien du propriétaire et de mise aux normes (sécurité incendie...) conformément aux priorités de la politique immobilière de l'Etat (PIE) et du ministère de l'intérieur (maintenance, sécurité incendie et sûreté): par exemple, la mise en sécurité incendie de l'hôtel de la préfecture à Lille, site Giélée (AE de 1 M€) dans le cadre d'un programme pluriannuel, la rénovation thermique de la préfecture de la Drôme (AE études de 2 M€).

Enfin, des travaux urgents (AE de 500 K€) sont programmés cette année à la préfecture d'Ille et Vilaine sur le site Beauregard dans le cadre d'une remise à niveau globale (courant fort, SSI, ventilation traitement air, réparation fenêtres) de l'ordre de 833 K€ cofinancée par le Conseil départemental.

PPNG : volet immobilier

Sur l'ensemble des futurs CERT, 48 sites nécessitent des aménagements immobiliers significatifs (études, travaux, câblage, mobilier) qui sont financés sur une enveloppe dédiée (9 M€ de crédits sanctuarisés au sein du CAS 723 BOP MI (donc hors PNE).

A la fin janvier 2017, tous les sites concernés ont été validés dans leurs projets immobiliers par la DMAT et la direction de projet PPNG sur proposition de la DEPAFI (SDAI). D'ores et déjà, 4 M€ d'AE ont été délégués aux préfectures pour engager les travaux. Le reste des AE nécessaires (5 M€) sera affecté au premier trimestre 2017.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

LES FICHES DE BONNES PRATIQUES

Fiche n°10 : La reconnaissance au travail

1. Définition de la reconnaissance au travail

Le travail est au cœur de notre quête d'identité : il peut permettre de nous définir, de donner un sens à notre vie ou encore de trouver une place dans la société. Pour qu'il soit cet « opérateur de santé¹ », nous attendons de notre travail une double rétribution : à la fois matérielle (la rémunération), mais également de nature symbolique : **c'est la reconnaissance au travail.**

Selon Jean-Pierre BRUN², la reconnaissance au travail peut se définir comme « *réaction constructive, authentique et de préférence personnalisée. Elle constitue un jugement posé sur la contribution du travailleur, considéré autant pour son unicité que pour son investissement dans le travail ou encore les résultats obtenus* ». La pratique de la reconnaissance au travail est donc un élément essentiel tant pour le bon fonctionnement d'une organisation que pour la santé des agents. Si, au niveau organisationnel, elle favorise les comportements positifs (esprit d'équipe, prise d'initiative, autonomie...), elle permet également, au niveau individuel, de renforcer l'estime de soi en confirmant l'importance de l'agent au sein de l'organisation, de même que son utilité et la pertinence de sa contribution à l'atteinte des objectifs organisationnels.

2. Trois niveaux de reconnaissance au travail

Il existe trois niveaux de reconnaissance qui portent respectivement sur la personne, sur son investissement dans le travail et sur les résultats obtenus.

→ Le 1er niveau de la reconnaissance au travail porte sur l'individu, et non l'agent. Au-delà de la politesse et de la courtoisie normalement due à tous ses collaborateurs, elle consiste à faire confiance, se montrer disponible et à l'écoute des agents. Cette forme de reconnaissance est la base de toutes les autres.

Voici quelques exemples de pratiques courantes :

- ✓ Saluer, témoigner de l'intérêt
- ✓ Informer régulièrement sur les objectifs et l'avancée des dossiers
- ✓ Aménager l'organisation du travail en cas de besoin (horaires, congés, ...)
- ✓ Consulter les agents avant une décision impactant leur travail
- ✓ Encourager les remontées d'informations pour améliorer l'organisation
- ✓ Déléguer certaines tâches en laissant une marge de manœuvre pour atteindre les objectifs
- ✓ Favoriser l'accès à des formations

→ Le 2^{ème} niveau porte sur l'investissement dans le travail. En effet, les résultats du travail ne sont pas forcément proportionnels à l'investissement réalisé. Cette forme de reconnaissance a pour objectif de valoriser les efforts fournis par l'agent pour réaliser ses missions et les comportements essentiels au bon fonctionnement de l'organisation : prise d'initiative, esprit d'équipe, autonomie, créativité... Cette forme de reconnaissance peut se manifester de plusieurs façons :

- ✓ Informer des suites et décisions prises sur les dossiers
- ✓ Remercier verbalement ou par message personnel le ou les agent(s) pour leur implication et investissement
- ✓ Inciter au développement professionnel, à la prise de responsabilités ou au travail collectif
- ✓ Faire de l'entretien professionnel un temps valorisant le travail fourni et l'engagement personnel

→ Le 3^{ème} niveau porte sur les résultats du travail. Cette forme de reconnaissance est conditionnée aux résultats obtenus et se manifeste uniquement après que la tâche a été accomplie. Elle peut prendre diverses formes :

- ✓ Organiser un temps convivial pour signifier la réussite d'un projet
- ✓ Valoriser les résultats vis-à-vis de l'extérieur et de la hiérarchie
- ✓ Envoyer un courrier de félicitations, personnalisé ou collectif
- ✓ Faire état des réussites dans l'évaluation professionnelle

Ces formes de reconnaissance sont à mobiliser régulièrement afin de répondre aux besoins des agents d'être reconnus comme individus à part entière mais également d'être appréciés en tant que travailleurs aptes à s'engager dans le travail et à apporter des résultats concrets à l'organisation.

¹ Yves CLOT, « Travail & Santé », 2010

² Fondateur et titulaire de la Chaire de gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'université de Laval (Québec)