

R H

TERRITORIA OR

Garges-lès-Gonesse

Echange ton poste

1. Votre innovation en une phrase.

Mener des opérations temporaires d'échange ton poste entre agents de la collectivité.

2. mots clés : RH, découverte, qualité de vie, compétence, mobilité.

3. Le besoin

L'innovation provient d'une priorité de mandat de favoriser la qualité de vie au travail. Un diagnostic global a été réalisé, faisant apparaître des besoins en matière de partage d'informations, d'une culture et de valeurs communes, de connaissance de l'autre et de renforcement des compétences des agents. Le contexte était également marqué par des préjugés ou ressentis négatifs entre certains services (moins de travail, plus de moyens, ...).

4. Les objectifs

- Renforcer la transversalité entre les services,
- Initier des projets communs et une meilleure compréhension entre les services de la collectivité,
- Favoriser l'enrichissement des compétences des agents,
- Promouvoir les mobilités professionnelles internes,
- Mettre en avant les compétences souples et le savoir-être par rapport aux aspects techniques.

5. La description de l'innovation

L'innovation est issue d'une commande politique globale sur la qualité de vie au travail. Elle a été testée auprès des directeurs d'une direction générale adjointe, puis élargi aux directeurs et chefs de service de toute la Ville, puis à l'ensemble des agents.

L'innovation s'adresse à l'ensemble des agents de la Ville.

L'action consiste à mener, sur 1 semaine (après 2 jours en binôme sur chacun des 2 postes), des opérations « échange ton poste » entre agents de la collectivité. Chacun assume alors en intégralité et en autonomie les missions et tâches de l'autre.

Pour les directeurs et chefs de service, les échanges se font au sein de semaines spécifiques, tous en même temps, après tirage au sort pour la répartition des postes. Pour les agents, cela se fait à tout moment de l'année, en accord avec le responsable. Les agents peuvent également réaliser un stage d'immersion sans échange pour faciliter les démarches (ne pas avoir la contrainte de trouver un autre volontaire).

L'action est également déclinée sous la forme de journées de découverte et de test pour les candidats aux bourses internes de la collectivité.

L'action est également déclinée sous la forme de stages en immersion pour les agents en processus de reclassement ou en recherche d'une nouvelle affectation.

Les actions sont réalisées tout au long de l'année (semaines dédiées pour les directeurs et chefs de service).

6. Les moyens humains et financiers

L'action ne nécessite aucun moyen financier ou technique, hors le temps de travail des agents concernés.

7. L'évaluation de l'innovation

Les opérations ont concerné 51 personnes en 2016, soit l'ensemble des directeurs et chefs de service de la Ville. A l'issue, chacun a fait état d'un bilan positif, d'une volonté de recommencer et de la découverte qu'a représenté un nouveau domaine d'action, d'autres collaborateurs ou partenaires extérieurs rencontrés. L'action a également débouché sur de nouveaux projets ou partenariats entre services (ex : mise en place d'un parcours citoyen pour les bénéficiaires adultes de cours de langues, à l'instar de ce que faisait la direction de l'enfance pour les jeunes gargeois, suite à l'échange entre le directeur adjoint de l'enfance et le responsable de la maison des langues).

Ces opérations ont suscité l'intérêt des agents et sont mêmes devenus des moments importants de la vie de la collectivité. Le comité de pilotage du plan d'actions qualité de vie au travail de la Ville (formé d'agents) a donc décidé d'étendre le dispositif à tous les agents, et d'en faire un droit pour tous.

Les gains pour la Ville sont donc importants en termes de connaissance des procédures de l'autre, de prise en compte de ces contraintes, de fluidification des rapports interpersonnels, d'enrichissement des compétences des agents et de mobilité interne. La Ville vise aussi par ce biais à limiter ces coûts de masse salariale en pouvant disposer d'un vivier de candidats internes formés et aisément mobilisables.

Le potentiel de diffusion et de réplique est élevé, vu la similarité des problématiques dans beaucoup de collectivités ou organisations, et le coût négligeable. L'aspect ludique de l'opération (tirage au sort, ...) est également vendeur pour en faciliter l'acceptation.

L'extension à tous les agents date du 1^{er} janvier, donc l'évolution du projet consiste à en assurer la diffusion, la connaissance et l'appropriation par à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les services de la Ville. Un agent ATSEM ayant fait une semaine de stage comme agent de guichet dans le cadre d'un projet professionnel à moyen terme a été mis en avant dans le journal interne pour en faire la promotion. D'autres actions de communication suivront tout au long de l'année.

Enfin, l'action s'inscrit dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences de la Ville. Ces opérations sont ainsi amenées à se développer dans le cadre du plan de recrutement pluriannuel de la Ville, où des agents sélectionnés pour des postes disponibles à moyen terme seront amenés à utiliser ces opérations pour se former progressivement.