SANTE AU TRAVAIL DANS L'ADMINISTRATION DU PAYS

Moerani LEHARTEL
DGRH

PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
Vers une administration épanouie et efficace

DGRH
DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES
FA'ATERERAA RAHI NO TE FEIA RAVE 'OHIPA A TE HAU

Introduction

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Priorité stratégique pour l'administration

Actions en cours pour améliorer la qualité de vie des agents

Engagement pour la santé physique et mentale

ARRÊTS MALADIE & SOUFFRANCE AU TRAVAIL

CELLULE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

- ***Suivi psychologique :***
  97 situations en 2023,
  39 dossiers en 2024

- ***Médecine du travail :***
  collaboration avec un prestataire
  depuis 2021

- ***Interventions sur le terrain :***
  études de poste,
  enquêtes épidémiologiques

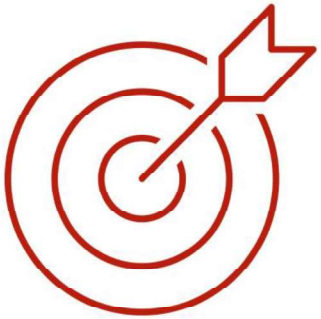
STATISTIQUES ARRÊTS MALADIE 2024 :

64 840
jours d'absences

322 millions XPF
coût brut

PROJETS EN COURS DE DÉVELOPPEMENT AU SEIN DE LA DGRH POUR L'ADMINISTRATION

LE BAROMÈTRE SOCIAL



OBJECTIFS :

- Mesurer régulièrement la satisfaction des agents.
- Identifier les facteurs de motivation et de démotivation
- Suivre l'évolution du climat social au sein de l'administration.

INDICATEURS CLÉS :

- ***Satisfaction générale :*** Niveau de satisfaction des agents avec leur environnement de travail.
- ***Engagement :*** Taux d'engagement des agents dans leur mission.
- ***Conditions de travail :*** Feedback sur les conditions matérielles et psychologiques.
- ***Santé et sécurité :*** Perception des risques au travail et efficacité des mesures préventives.

MÉTHODOLOGIE :

- Enquêtes anonymes semi-annuelles.
- Analyse comparative par département et type de fonction.
- Partage des résultats avec les équipes pour co-construire des solutions.

LE TÉLÉTRAVAIL

Historique : Le principe du télétravail a été introduit dans le secteur public par la loi du pays n° 2022-38 du 10 novembre 2022.

- ***Critères d'éligibilité :*** Télétravail possible pour les fonctions ne nécessitant pas une présence continue. Limité à 3 jours/semaine, sauf exceptions.
- ***Cas de télétravail à la demande de l'employeur :***
  - Crises sanitaires
  - Catastrophes naturelles
  - Déménagement ou travaux des locaux
  - Force majeure
- ***Défis opérationnels :*** Fourniture d'équipements informatiques et formation des agents.
- ***Équipements informatiques :***
  - 2021 : 163 portables (20 MF)
  - 2022 : 170 portables (20 MF)
  - Accord cadre : 600 portables/an (72 MF/an)
- ***Formation :***
  Coût prévisionnel 2024 : 900 000 F CFP

ORGANISATION
DU TEMPS DE TRAVAIL

- ***Décision par Service :***
  - Chaque chef de service fixe les horaires de travail de son service.
  - Les horaires peuvent être continus ou discontinus selon le choix du chef de service.

- ***Horaires Variés :***
  - Les horaires peuvent varier d'un service à l'autre, selon les besoins spécifiques.

- ***Cas Individuels :***
  - Les horaires individuels sont décidés directement par le chef de service.
  - Le chef de service a le pouvoir d'approuver ou non des horaires adaptés pour chaque agent.

CONGÉ PATERNITÉ

- ***Nouveaux Droits :***
  - Instauration du congé paternité dans le secteur public.
  - 11 jours consécutifs, non fractionnables, à prendre dans les quatre mois suivant la naissance.

- ***Procédure Simplifiée :***
  - Demande de congé à effectuer par simple notification au service RH.
  - Droit ouvert pour chaque naissance ou adoption.

- ***Impact sur l'Équilibre Travail-Famille :***
  - Encourage la présence active des pères dès les premiers jours de l'enfant.
  - Réduit les inégalités homme-femme dans la répartition des responsabilités familiales.
  - Contribue au bien-être familial et à la satisfaction au travail.

CONGÉ PATERNITÉ

- ***Nouveaux Droits :***
  - Instauration du congé paternité dans le secteur public.
  - 11 jours consécutifs, non fractionnables, à prendre dans les quatre mois suivant la naissance.

- ***Procédure Simplifiée :***
  - Demande de congé à effectuer par simple notification au service RH.
  - Droit ouvert pour chaque naissance ou adoption.

- ***Impact sur l'Équilibre Travail-Famille :***
  - Encourage la présence active des pères dès les premiers jours de l'enfant.
  - Réduit les inégalités homme-femme dans la répartition des responsabilités familiales.
  - Contribue au bien-être familial et à la satisfaction au travail.

PROJET DE FORMATION DES MANAGERS 2024

Certification CléA Manager

28 participants en cours

Co-développement managéral

Coaching individuel

Māuruuru
DGRH
DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES
FAATEREKA RAHI NO TE FEIA RAVE 'OHIPA A TE HAU