

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



IMT Mines Alès se mobilise pour permettre à chaque collaborateur de s'accomplir dans sa vie professionnelle



ODD 8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants sont interdits par la Constitution et la loi françaises. La sous-traitance est régie par la loi no 75-1334 du 31 décembre 1975 et interdit de faire du travail dissimulé ou de l'emploi d'étrangers sans titre.

A. Politique salariale et de l'emploi

En termes de **politique salariale**, l'école met en œuvre la législation applicable aux établissements publics, complétée par les dispositions du « cadre de gestion » de l'IMT approuvé par le conseil d'administration de l'IMT.

Ce cadre fixe des repères minimum de rémunération, qui sont tous supérieurs au Smic. Le salaire moyen mensuel du personnel permanent de l'école (fonctionnaire ou contractuel) au 31/12/2020 est de 4 090€ bruts (pour rappel le SMIC est de 1 555€).

En dehors des doctorants (qui sont par définition en CDD de 3 ans pendant la durée de leur thèse), **90 % du personnel de l'école est soit fonctionnaire, soit agent contractuel en CDI**. 10% du personnel est en CDD : 3% en CDD de moins de 2 ans et 7% en CDD de 2 ans ou plus.

Dans le cadre du transfert de l'antenne de Nîmes à Alès en 2017, l'école a commencé à mettre en place le **télétravail** pour les personnes ayant de longs trajets quotidiens ou rencontrant des situations particulières. Au 31/12/2020, compte tenu de la situation sanitaire, un dispositif transitoire de télétravail est applicable à l'ensemble du personnel. Avant la crise sanitaire qui a débuté en mars 2020, 33 personnes travaillaient en télétravail à raison d'1 à 2 jours par semaine. Un maximum d'agents dispose des outils pour télé-travailler dans les meilleures conditions possibles. Les outils permettant de télé-travailler ont été mis à disposition des agents dès le 16 Mars (une centaine d'ordinateurs portables, 150 casques et micros, 150 Ecrans 24 pouces).

Le pôle informatique a configuré le plus de postes fixes sur Clavières et Croupillac avec un accès VPN et StarLeaf pour que les agents concernés puissent les emporter à leur domicile et accéder aux ressources informatiques de l'école.

B. Politique de dialogue social

Le dialogue social avec les **représentants des personnels et les organisations syndicales** est un élément indispensable au bon fonctionnement de l'école et de l'IMT. Il existe à l'école une **bonne qualité du dialogue social** avec des instances et des lieux de concertation, de construction collective et des réunions bilatérales informelles mensuelles où des questions peuvent être abordées librement. Des **élections des représentants des élèves et des personnels** sont organisées tant au niveau national que local dans les différentes instances (conseil d'administration, conseil d'école, comité de l'enseignement, comité de la recherche, comité technique, comité technique spécial, CHSCT, CHSCT spécial, commissions paritaires...).

C. Politique de formation du personnel, de gestion des compétences et de développement des talents

L'école met en œuvre une politique de gestion des ressources humaines et des compétences. Une étude sur les compétences critiques a été menée afin d'anticiper les recrutements et les priorités de compétences à maintenir dans l'école. Chaque année, le plan de formation accompagne le maintien et le développement des compétences des personnels de l'école. Des entretiens d'évaluation sont conduits chaque année par les responsables de service et servent notamment à la gestion de la carrière des agents et à leur développement de compétences. La crise de la COVID 19 a fait vivre une année particulière au personnel. Afin d'accompagner le personnel dans cette période compliquée au travail à distance, des formations à distance ont été proposées, animées par le cabinet REOR comme **maintenir la cohésion d'équipe en période de confinement, travailler à domicile de façon prolongée, manager à distance**. Au total ce sont près de 100 heures de formation dispensées.

IMT Mines Alès a créé un Rôle spécifique pour mettre en œuvre le 6ème principe de management : Accompagner le développement des personnes : faire confiance, développer les compétences, valoriser et protéger. Ce Rôle est celui de « **Développeur de talents** » dont la raison d'être est :

« **Permettre à chacun de s'accomplir dans sa vie professionnelle au service de l'école et de l'IMT** ».

Pour éviter tout jugement, ce Rôle n'intervient pas dans l'appréciation de la valeur professionnelle ou dans l'avancement (au sens de la fonction publique) du collaborateur.

Ceux qui exercent le Rôle de Développeur de talents sont choisis pour leur **capacité à aider leurs collègues à s'accomplir professionnellement** sans nécessairement connaître spécifiquement le métier des collègues concernés. Les savoir-faire et savoir-être requis s'apparentent donc à ceux du **coach interne** qui, par un travail réflexif, **aide la personne accompagnée à trouver en elle-même les réponses qui permettront son accomplissement professionnel**.

Ces compétences sont nouvelles pour la quasi-totalité des collaborateurs d'IMT Mines Alès candidats au Rôle de Développeurs de talents. Des **formations spécifiques** ont été réalisées pour les aider à démarrer dans leur nouveau Rôle. Actuellement, **23 collaborateurs** ont bénéficié de cette formation au Rôle de Développeur de talents.



D. Politique de prévention des risques professionnels

La politique générale d'hygiène et sécurité de l'école est d'identifier les risques afin de mieux les maîtriser et d'assurer un environnement de travail plus sûr pour son personnel et ses élèves. Le directeur de l'école élabore cette politique en s'appuyant notamment sur le CHSCTs et le réseau hygiène et sécurité. Ce réseau est constitué d'experts (radioprotection, suivi des déchets de laboratoire, risques chimique, biologique et laser) et de 12 agents de prévention dont 6 affectés dans les laboratoires. Le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, est mis à jour annuellement et donne lieu à un plan d'action, établi en étroite concertation avec le CHSCTs. Le conseiller de prévention rédige le programme de prévention et propose un budget prévisionnel (vérifications périodiques par des bureaux de contrôle, amélioration des postes de travail bureautique. Différentes habilitations sont détenues par le personnel de laboratoire : gaz, opérations d'ordre électrique, travail en hauteur, équipements sous pression. Les laboratoires disposent d'un logiciel de gestion des produits chimiques (état des stocks et quantités manipulées par chaque utilisateur) ainsi que de lieux de stockage dédiés (bunkers, armoires de sécurité sous contrôle d'accès). L'école recense les personnels les plus exposés au risque routier pour dispenser une formation ad hoc. Les étudiants et le personnel sont régulièrement sensibilisés aux procédures santé et sécurité au travail grâce notamment à un quizz interactif. 26 sauveteurs-secouristes du travail sont mobilisables dans les 3 laboratoires.

La prévention des risques professionnels s'appuie sur la médecine du travail (études de poste en laboratoire lors d'expériences avec des produits chimiques classés CMR, études de postes ergonomiques de travail type bureautique ou restauration) mais également sur l'inspection du travail (ministères économiques et financiers, CARSAT). Les agents de prévention utilisent des outils informatiques mutualisés avec les écoles de l'IMT : logiciel d'analyse et d'évaluation des risques à l'aide de bases de connaissances et de critères de cotation des risques propres aux écoles de l'IMT ; logiciel de gestion des produits chimiques. Les agents de prévention des écoles de l'IMT échangent régulièrement et se réunissent annuellement pour partager leur retour d'expérience.

Les 44 sorbonnes de laboratoire du campus de Croupillac ont été contrôlées en 2020.

Une mesure de l'exposition aux agents chimiques a été réalisée au C2MA dans le laboratoire R132 de tensiométrie de surface et en R279 en infusion sous vide de résines thermodurcissables. Les valeurs limites d'exposition professionnelle indicative ou contraignante sont respectées pour le styrène, l' α -méthylstyrène, l'éthylène glycol et l'hexane.

En 1998, une recherche de l'amiante sur les sites alésiens a été effectuée et sur cinq localisations, certains revêtements de sol se sont révélés amiantés (dalles + colle). Conformément à la réglementation, des mesures du taux de particules dans l'air ont été réalisées et les résultats se sont révélés conformes (inférieur à 5 fibres/litre). Les dernières mesures (2002) indiquent une teneur en particules dans l'air non mesurable.

En application des décrets du 13 septembre 2001 et du 3 mai 2002, le dossier technique amiante (DTA) a été rédigé par la société APAVE. Lors de ce diagnostic, de nouveaux matériaux de construction amiantés ont été décelés et localisés : les allèges en fibrociment (façades bât. A-B-C-E-F-G) et les tuyaux d'évacuation en fibrociment (galeries). Des travaux ont ainsi été réalisés : les impostes et allèges de façade des bâtiments B, C, E, F et G ont été confinés (validation par *Qualiconsult*). Toute intervention sur ces différents matériaux devra être sévèrement contrôlée et l'état de conservation régulièrement surveillé. Des procédures spécifiques aux travaux en présence d'amiante ont été rédigées pour les services techniques. Un chantier-test de recouvrement des dalles usées a été réalisé en A203. Dans le cadre de travaux de réhabilitation, les sanitaires de la salle à manger d'honneur (SMH) ont été désamiantés.

Des formations santé et sécurité au travail sont dispensées par les agents de prévention à tous les nouveaux arrivants : élèves, apprentis, stagiaires et personnels. Des formations spécifiques sont élaborées suivant les risques (manutention, biologique, chimique, rayonnements ionisants, laser, hors heures ouvrables). La prévention des risques professionnels bénéficie par ailleurs à l'environnement sur bien des aspects (limitation des quantités de produits chimiques ou substitution de produits dangereux par des produits de moindre risque). Concernant les risques psychosociaux (RPS), les managers et les personnels suivent des formations de sensibilisation à la prévention des RPS.

La politique de prévention des risques environnementaux, qui n'est pas sans lien avec la prévention des risques professionnels, est exposée dans le §ODD14 C.



E. Politique de qualité de vie, de bien-être au travail et d'action sociale pour le personnel

L'école a mis en place une politique en faveur de la diversité et de lutte contre les discriminations Cette politique est détaillée dans l'ODD 10 §A.

L'école a mis en place une **politique d'accueil** : toute personne nouvellement recrutée est accueillie par le service de gestion des ressources humaines. Un livret d'accueil est remis ainsi qu'un document de présentation appelé « Qui fait quoi ? ». Ce document est destiné à accompagner les personnels dans toutes leurs démarches tout au long de leur parcours professionnel au sein d'IMT Mines Alès.

L'école dispose de son propre **restaurant collectif** (en propre, et non pas sous la forme d'une prestation extérieure). Le restaurant propose une alimentation de très bonne qualité, variée, bon marché, avec une politique volontariste de DD&RS : produits locaux, agriculture biologique, réduction des déchets... (cf.§ODD12 C pour les achats et §ODD12 D pour la prévention et la gestion des déchets). L'école **subventionne** certains de ses personnels pour réduire encore le prix des repas.

L'école met en œuvre une **politique d'action sociale**, en partenariat avec la DG de l'IMT et la délégation d'action sociale interministérielle de Nîmes. De nombreux dispositifs sont déployés, de façon collective ou individuelle, visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles en leur apportant un service social. Une écoute, une aide, un suivi sont assurés par la correspondante action sociale (environ une cinquantaine de rendez-vous annuellement).

Les principaux dispositifs d'action sociale sont :

- ▶ **Aides financières** : prêt de solidarité, indemnité de rentrée en études supérieures (environ 10 bénéficiaires annuellement), aides financières exceptionnelles (environ 10 bénéficiaires annuellement).
- ▶ **Logement** : prêts bonifiés (auprès de la BFM), accession à la propriété, travaux d'amélioration du logement, indemnité de première installation, remboursement d'une partie des frais de déménagement.
- ▶ **Restauration** : subvention sur les prix des repas du restaurant collectif.
- ▶ **Chèques emploi service universel** : pour la garde d'enfant, pour les travailleurs handicapés.
- ▶ **Vacances et loisirs** : colonies de vacances (UCPA, TELLIGO CAP MONDE), vacances en famille (EPAF), chèques-vacances, séjours fin d'année et journée famille.
- ▶ **Consultations spécialisées** : consultation d'avocat et psychologue (environ 5 consultations annuellement), consultation d'une assistante sociale via des permanences sur site (environ 15 consultations annuellement).
- ▶ **Santé et handicap** : organisation d'une campagne gratuite de vaccination contre la grippe à destination des personnels qui le souhaitent, colis amitié pour les personnels en arrêt longue maladie, versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).
- ▶ **Arbre de Noël des enfants** : cadeaux, chèques Noël, spectacle et goûter, sapins de Noël, fête de fin d'année ouverte à l'ensemble du personnel (environ 120 enfants bénéficiaires annuellement).
- ▶ **Soutien aux fêtes du personnel** : financement de la fête de fin d'année scolaire à l'école, financement du repas de Noël à l'école.

A la suite de l'enquête sur les risques psychosociaux (RPS), un plan d'action a été engagé et un groupe de travail « **qualité de vie au travail** » (BVT) a été mis en place, qui propose des actions de formation, d'identification de valeurs clé, de valorisation d'échanges de pratiques, etc. Ordinairement, des formations du personnel sur les risques psychosociaux (y compris sur la prévention du harcèlement moral et sexuel) sont dispensées, avec une psychologue du travail externe. Des permanences régulières avec la responsable du service de gestion des ressources humaines sont organisées sur les campus. Mais sur l'année 2020 en raison de la crise de la COVID 19, psychologue, assistante sociale, numéro vert d'écoute ont été rapidement déployés. Dans une démarche solidaire et bienveillante, le numéro vert était animé par des professionnels de l'écoute psychologique et par une équipe de volontaires de l'école qui proposait, en toute modestie, un moment d'échange et de dialogue, une écoute bienveillante, sans jugement et en toute confidentialité. La qualité de vie au travail s'est déployé jusqu'à « la maison » en mettant à disposition des agents plusieurs outils une communication pour permettre de :

- ▶ Donner les moyens d'avoir les bonnes informations extérieures :
Infos des sites officiels, bonnes pratiques, bons comportements, un point d'actualité quotidien sur le nombre de cas régionaux, nationaux et mondiaux.
- ▶ Donner les moyens d'avoir les bonnes informations internes :
Décisions, actualité des consignes, infos RH sur les conditions du télétravail, bonnes pratiques, notamment la compréhension et l'utilisation des outils liés au télétravail, dispositifs mis en place notamment pour les interlocuteurs santé, psychologue, assistante sociale, numéro vert.
- ▶ Maintenir le lien social et la convivialité entre tous les membres de l'école :
Favoriser le partage : une trentaine de personnes ont partagé la photo de leur poste de travail réaménagé à domicile. Donner des nouvelles les uns des autres, notamment par des témoignages et interviews : plus de 50 entretiens et témoignages ont été publiés, tant de personnels que d'élèves. Relater les initiatives mises en œuvre pour garder le contact (café virtuels,...). Donner le moral, divertir.
- ▶ Les outils :
Une News letter interne : du 10 mars au 18 décembre 47 lettres d'information interne ont été publiées.
Un espace d'information dédié sur les intranets du personnel et des élèves, avec notamment une FAQ (foire aux questions).
Un groupe privé Facebook.
Des réunions d'information du personnel à distance.

Il existe à l'école une association « **amicale du personnel** », qui organise des activités variées (sportives, culturelles, détente...) à destination du personnel et qui organise également des événements de partage. Une **association des doctorants** de l'école (ATHEMA) est également en place. Ces deux associations bénéficient d'un **soutien financier** de la part de l'école.