

Publié le 22 octobre 2015

Le bon emploi profite à tous

Souvent oubliée des débats, la dimension sociale du développement des territoires a été abordée au Congrès de Nancy. L'objectif : comment engager son personnel dans un projet d'entreprise en faveur de son développement et de sa mission de service public.



Lors de sa création, de la reprise d'un contrat de délégation de service public ou de l'élargissement de ses activités, une Epl ou sa filiale peut être conduite à faire évoluer ses ressources humaines. Pour cela, des négociations doivent être engagées entre l'employeur, ses salariés et leurs syndicats. Ensemble, ils doivent traiter les questions d'intérêts communs liées à la politique économique et sociale de l'entreprise, en lien avec la ou les conventions collectives en faveur desquelles ils souhaitent opter. Ces éléments, constitutifs d'un dialogue social, sont des facteurs essentiels de réussite du développement de l'entreprise.

Tel est le propos introductifs de **Philippe Lefebvre**, journaliste à Radio France et animateur de la séance qui a laissé une large place aux échanges, notamment sur les facteurs de succès constatés dans différents cas de figure. **Carl Cederschiöld**, maire honoraire de Stockholm, ancien président de la Fédération des Epl de Suède (KFS) est l'invité d'honneur en tant que grand témoin.

La reprise d'un contrat de DSP par une Spl : priorité à la concertation

Christophe Barbot, directeur général de la [Spl Eau du Bassin Rennais](#) aborde le cas de la reprise d'un contrat de délégation de service public sur l'eau en 2013 qui a donné l'occasion de créer sa structure. L'année 2014 a permis de recruter les cadres dirigeants de la société et de se doter des ressources humaines nécessaires pour accomplir les missions de service public. À compter du 1er avril 2015, la Spl a pris la relève de la DSP confiée depuis 130 ans à Veolia, et intégré ses personnels soit plus de 100 salariés. Cette reprise globale s'est faite progressivement et a été pensée bien en amont. *"La Spl et Veolia Eau ont souhaité signer un accord de méthode dès janvier 2014 afin de bâtir une collaboration respectueuse et bénéfique pour les salariés concernés par le transfert"*, indique le responsable.

Pour Carl Cederschiöld, *"le cas des transferts de personnels est commun à toutes les Epl en Europe,*

mais la méthode employée par les élus et les dirigeants de la Spl sont constitutifs du succès d'un passage de témoin entre opérateurs d'un service public."

L'insertion et la formation comme facteur de développement

Le secteur des entreprises du déchet emploie beaucoup de personnel en insertion ou en difficulté, notamment sur les postes de ripeurs (personnel collectant les déchets sur les bennes) ou sur les chaînes de tri dans les centres dédiés. "*La **Spl Triselec** a développé un vrai savoir-faire en matière de politique d'insertion et de formation de ces personnels en lien avec les acteurs du territoire, entreprises, associations, collectivités, pôle emploi, etc.*", déclare **Dany Dunat**, sa directrice générale. 70% des 400 salariés de la Spl sont des temps-plein (ETP) en insertion. Sur le site de Dunkerque, 70% des ETP sont sortis qualifiés de la Spl après un parcours de formation spécifique.

Pour Carl Cederschiöld, ce type d'insertion par l'emploi n'existe pas vraiment en Suède et illustre un savoir-faire exportable dans toutes les Epl en Europe.

L'accord de motivation de Sipea Habitat

Le bailleur social **Sipea Habitat** a lancé en 2009 un projet très ambitieux de réhabilitation, en 5 ans, de l'ensemble de son patrimoine de 3.600 logements vers une étiquette énergétique A ou B. Ce programme représentant 7 fois les ratios habituels du secteur en termes d'investissement a été rendu possible grâce à la mobilisation d'un grand nombre d'acteurs locaux et nationaux. La contrepartie de cette mobilisation était la contrainte de ne pas augmenter pour autant l'effectif de l'entreprise et s'est traduite par l'écriture d'un accord de motivation prévoyant une série de mesures concertées avec l'ensemble des salariés. Selon **Claude Perrin**, directeur général-adjoint de Sipea, "*compétence, engagement et motivation du personnel étaient dès lors les facteurs essentiels de la réussite de ce projet*". Aujourd'hui, le dialogue social dans l'entreprise est pérenne et son DGA, avec Carl Cederschiöld, conviennent que la fierté d'appartenir à son entreprise et la responsabilisation de son personnel sont les résultats concrets de cette démarche.

L'Ipsec accompagne les Epl dans leur politique sociale interne

L'**Ipsec** est l'institution de prévoyance créée en 1955 par la Caisse des dépôts et consignations pour les salariés des entreprises du groupe. Membre aujourd'hui d'Humanis, l'Ipsec est l'assureur de référence des domaines du public et du parapublic (immobilier, aménagement du territoire, collectivités locales, transport de voyageurs, autoroutes, etc.). L'Ipsec assure, en France, plus du quart des entreprises publiques locales ainsi que d'importantes entreprises privées auxquelles ont été déléguées des missions de service public. Pour **Jérôme Sabourin**, son directeur général, "*l'Ipsec est un organisme paritaire dont le fondement repose sur le dialogue social*". Ce principe est le conducteur de la stratégie de l'entreprise et de l'offre de prévoyance aux salariés des Epl.