

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

A compter du 1^{er} janvier 2022, les lignes directrices de gestion de la collectivité s'établissent comme suit :

I. STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Les données chiffrées ayant servi de base à la définition des lignes directrices de gestion sont celles du bilan social. Elles ne sont pas reprises dans le présent document, dont la structuration est basée sur le modèle proposé par le centre de gestion de la fonction publique du Tarn.

1.1 Les effectifs

Les outils de pilotage des effectifs au sein de la collectivité ont été mis en place de longue date :

- organigramme,
- tableau des effectifs
- fiches de postes.

L'objectif est de

- poursuivre les ajustements de l'organigramme, notamment dans le cadre du travail de mutualisation en cours
- continuer la mise à jour régulière du tableau des effectifs
- mettre à jour les fiches de postes, à l'occasion des campagnes d'évaluation.

NB : un bilan du dispositif d'entretien professionnel sera conduit après la campagne 2021, dans un but d'amélioration des outils, des procédures, et des pratiques.

1.2 Le temps de travail

Le temps de travail s'établit à 1607 heures depuis 2016, sur la base de 37 heures hebdomadaires, qui génèrent 11 jours de réduction du temps de travail (décompte fait de la journée de solidarité). Une délibération encadre les heures supplémentaires.

Après un long travail de concertation, le télétravail devrait être mis en place à compter de début 2022.

Les priorités définies en lien avec les représentants du personnel sont

- poursuivre les adaptations de l'organisation du travail en fonction des besoins des services et des usagers
- développer l'information sur le temps partiel
- faire évoluer les dispositifs d'astreinte

1.3 Les mouvements de personnel

La mobilité à l'échelle du territoire (et non seulement au sein des services de la collectivité) est au cœur de la politique ressources humaines depuis une dizaine d'année, dès avant la mise en place de la direction mutualisée des ressources humaines.

Cette politique se déploie depuis 2020 avec la création – à effectif constant – d'un poste dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, référent parcours professionnels. Cette création participe de l'accompagnement des agents.

Dans ce cadre, il est proposé de

- identifier les métiers sensibles, en tension, stratégiques, pour faciliter les recrutements en interne ou en externe sur ces postes
- identifier et anticiper les départs en retraite, afin d'accompagner les agents dans la transmission des connaissances
- faire évoluer la procédure des entretiens professionnels (cf 1.1)

1.4 Les rémunérations

Le Rifseep a été initialement délibéré en 2019, puis à deux reprises en 2020, afin de prendre en compte les évolutions réglementaires intervenues en 2020, et de finaliser la transposition des régimes locaux antérieurs.

Dans ce cadre, un travail est en cours en lien avec les représentants du personnel pour faire évoluer le régime indemnitaire existant, en structure (CIA) et en valeur.

1.5 Les formations

Dans le cadre de la prise en compte des besoins structurels, collectifs et individuels en matière de formation, un plan pluriannuel est régulièrement soumis au comité technique.

Les évolutions réglementaires, notamment celles relatives au compte personnel de formation (CPF), viennent compléter ces dispositions.

Ainsi,

- les modalités d'utilisation du CPF ont fait l'objet d'une récente délibération, et d'une communication élargie à l'ensemble des agents,
- les éléments issus des entretiens sont intégrés au plan de formation mis à jour, qui est soumis à l'avis du comité technique

Dans le cadre du travail à venir sur la procédure d'évaluation, le renforcement du rôle de l'entretien professionnel dans l'identification des besoins en formation sera étudié.

Enfin, et en lien avec le CPF et la politique de mobilité (cf 1.3) l'information des agents sera intensifiée quant à leurs droits et devoirs relatifs à la formation, et les outils dont ils peuvent bénéficier dans ce domaines (VAE, bilan de compétences, etc...)

1.6 Les absences

Le traitement de l'absentéisme est un enjeu important, que ce soit au plan de la santé des agents, du fonctionnement des services, ou des conséquences budgétaires en résultant.

Dans ce cadre, la collectivité bénéficie notamment d'un médecin de prévention en interne, qui assure le suivi médical régulier des agents, et d'une équipe prévention.

Des enjeux subsistent en matière de

- bilan d'absentéisme (dans l'esprit des éléments produits pour les accidents de travail et les maladies professionnelles)
- poursuite de l'accompagnement déjà mené pour les agents en reprise et/ou présentant des restrictions d'aptitude, en lien avec les services concernés.

1.7 Les conditions de travail

Le service prévention travaille en lien avec la médecine du travail, les autres composantes de la direction mutualisée des ressources humaines et l'ensemble des services à la mise en œuvre un quotidien d'une politique de prévention des risques.

Dans ce cadre, un grand nombre d'actions sont déjà menées, parmi lesquelles :

- mise à jour en continu du document unique d'évaluation des risques professionnels
- registre santé et sécurité
- suivi des formations et habilitations obligatoires
- suivi, information et conseils en matière d'utilisation des équipements de protection individuels
- accueil sécurité des nouveaux arrivants.

Parmi les actions à mettre en œuvre, la principale est la réalisation du diagnostic des risques psychosociaux.

Une attention particulière sera également portée au renforcement de la prise en compte de la prévention des risques professionnels dans les projets bâtimentaires, y compris en rénovation.

1.8 La protection et l'action sociales

En matière d'action sociale, le financement du comité des œuvres sociales et du restaurant inter-administratif se poursuit.

L'accent sera mis sur

- le bilan de la participation aux mutuelles labellisées, mise en place depuis le 1^{er} janvier 2021
- l'analyse des offres dans le cadre de la consultation pour le renouvellement du marché de prévoyance.

En application des modalités réglementaires, un bilan sur la protection sociale devra être conduit au sein de l'assemble délibérante, au plus tard début 2022.

1.9 L'égalité professionnelle

S'agissant de l'égalité professionnelle, à partir des éléments relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, produits depuis plusieurs années par la direction mutualisée des ressources humaines, une démarche de concertation est en cours de déploiement sur le sujet des discriminations.

C'est une démarche beaucoup plus large que l'égalité homme-femme, qui aborde les discriminations de la sphère professionnelle dans leur ensemble, dans l'objectif de faire évoluer les mentalités.

Cette démarche s'articulera avec la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement tel que prévu réglementairement.

1.10 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La collectivité respecte le niveau réglementaire d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Toutefois, elle ne souhaite pas se cantonner au seul suivi chiffré de ces éléments et s'inscrit dans une logique d'accompagnement et de formation de l'ensemble de ses équipes pour traiter au mieux cette problématique au sein des services.

De plus, une attention particulière est portée au maintien dans l'emploi, à l'aménagement des postes et, le cas échéant, au reclassement des agents.

II. VALORISATION ET PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le cadre des possibilités budgétaires, il est proposé de définir un ratio maximal d'**avancements de grade** à 100 % pour l'ensemble des grades et des catégories.

Le **classement des agents promouvables** au sein d'une équipe, d'un service, d'une direction et de la collectivité dans son ensemble s'établit

- dans le respect des règles de non discrimination quel que soit le critère : sexe, âge, état de santé, handicap, origine, etc...
- dans une logique d'équilibre entre les services,

en fonction de

- 1. la valeur professionnelle** telle qu'établie par l'évaluation
- 2. l'expérience acquise.**

L'ancienneté est prise en compte par le critère relatif à l'expérience acquise

Les avancements sont prononcés dans le respect des règles statutaires, avec notamment la prise en compte

- de l'adéquation entre le grade et la fonction
- des efforts de formation (y compris préparations aux examens et concours)
- des compétences acquises y compris en dehors du champ de l'activité professionnelle en collectivité (secteur privé, associatif, politique, syndical)

Des règles de gestion s'appliquent :

- afin d'assurer un déroulement de carrière équitable et cohérent entre les agents, il n'est pas possible de bénéficier d'un avancement deux années consécutives
- une sanction disciplinaire ne permet pas de bénéficier d'un avancement l'année suivante
- les classements des agents promouvables doivent pouvoir être justifiés

Après chaque session annuelle d'avancement, un bilan est effectué et présenté aux représentants du personnel pour amendement éventuel des pratiques l'année suivante.

Pour les **promotions internes**,

- l'agent doit occuper un poste défini au tableau des effectifs comme relevant du cadre d'emploi correspondant pour pouvoir être éligible à la promotion,
- les mêmes règles que pour les avancements de grade s'appliquent.