LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Sivom La Grave Villar d'Arène

Période de référence : 2021-2026

Avis du comité technique en date du 28/10/2021 et 6/01/2022

Vu l'article 4 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la compétence des Comité sociaux territoriaux sur les lignes directrices de gestion, **venant modifier** l'article 33 5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu l'article 5 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à l'élaboration annuelle du rapport social unique annuel sur la base duquel sont élaborées les lignes directrices de gestion, **créant** l'article 9 bis A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu l'article 10 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique relative à la réorganisation des Commissions Administratives Paritaires ;

Vu l'article 30 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique créant les lignes directrices de gestion et modifie l'article 33-5 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu les articles 13 à 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

AR Prefecture

005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

PROPOS LIMINAIRE

Établies pour une durée maximale de six ans, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations propres à certains services, ensembles de services, ou par catégories d'emplois.

A partir de l'état des lieux de l'établissement, celui-ci doit définir sa stratégie de pilotage des Ressources Humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Le législateur a donc souhaité que les lignes directrices de gestion aient pour objet de présenter la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines des structures publiques. Le Sivom La Grave-Villar d'Arène doit donc déterminer les enjeux et les objectifs, compte tenu des politiques publiques et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Ces enjeux constitueront des orientations à suivre sur la mandature qui pourront le cas échéant être ajustées.

Méthodologie :

Conformément à la réglementation en vigueur, le document se décompose en deux volets, un volet stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (Partie I) et un volet promotion et valorisation des parcours (Partie II).

Le Sivom La Grave-Villar d'Arène a souhaité bénéficier de l'accompagnement des services du Centre de gestion des Hautes-Alpes concernant les travaux préparatoires des lignes notamment sur la phase d'état des lieux et de définition de ses objectifs. Un entretien a été réalisé entre les services du Centre de gestion et le personnel de l'établissement.

Présentation du Sivom La Grave-Villar d'Arène (ci-après SIVOM) :

Le SIVOM est un établissement public de coopération intercommunal établi sous la forme d'un Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple composé des communes de La Grave et de Villar d'Arène. Il exerce en lieu et place des communes membres les compétences suivantes : aides aux associations et clubs locaux, recrutement et gestion du personnel technique et administratif, gestion du domaine de ski de fond, affaires scolaires, extra scolaires et périscolaires, gestion de la cantine scolaire, bibliothèques, viabilité hivernale, animation : évènement d'intérêt intercommunal.

Le SIVOM est actuellement présidé par Monsieur Olivier FONS, maire de la Commune de Villar-d'Arêne assisté de Monsieur Jean-Pierre PIC, Vice-Président et maire de La Grave.

Le SIVOM comptabilise en moyenne entre 25 et 30 agents en comptant notamment les renforts saisonniers. Il s'agit d'un effectif important en comparaison de la population globale sur le champ d'activité du SIVOM : 800 habitants mais cohérente du fait des caractéristiques notamment touristiques des communes membres.

AR Prefecture

005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

SOMMAIRE

PARTIE 1 : STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES 4

I) Diagnostic concernant l'état des ressources humaines du SIVOM 4

A) Présentation des effectifs, emplois, mouvements, compétences et métiers 4

B) Recensement des documents et dispositifs relatifs aux métiers et compétences des agents 9

C) Documents relatifs à l'organisation des services et du travail 10

D) Politique indemnitaire et attractivité de la collectivité 11

E) Prévention santé, risques professionnels, condition de travail 11

F) Dialogue, climat social, qualité de vie au travail 11

G) Egalité femme/homme 11

II) Définition des enjeux 12

Enjeu n°1 : Prévenir et anticiper les modifications d'effectifs sur les six ans (GPEEC) 12

Enjeu n°2 : Développer une politique de recrutement (GPEEC) 13

Enjeu n°3 : Fidéliser les agents saisonniers au sein de l'établissement ..... **Erreur ! Signet non défini.**

Enjeu n°3 : Fidéliser les agents saisonniers au sein de l'établissement 14

Enjeu n°4 : Entamer une réflexion sur la mise en place du télétravail au sein de la structure 14

Enjeu n°5 : Favoriser l'accès et le suivi des formations des agents du SIVOM 15

Enjeu n°6 : Veiller au maintien de la qualité de vie au travail 15

Enjeu n°7 : Veiller au respect du principe d'égalité femme/homme 16

Enjeu n°8 : Développer et accroître la politique de protection des données des agents et le récolement des archives 17

Enjeu n°9 : Développer la politique d'archivage de la collectivité pour une meilleure gestion des dossiers des ressources humaines 18

PARTIE II : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS 18

AR Prefecture

005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

PARTIE 1 : STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

En application de l'article 18 du Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaire, il convient de définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines au sein de l'établissement.

Dès lors, dans cette optique, il est nécessaire, en application de la réglementation en vigueur, de réaliser dans un premier temps un diagnostic sur la situation des effectifs, des métiers et des compétences ainsi que sur les politiques mises en place concernant les ressources humaines. Ce développement permettra notamment d'établir les prémices d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) en lien notamment avec les données issues du bilan social réalisé par les services du Centre de gestion des Hautes-Alpes.

Cette première phase, est un préalable obligatoire pour définir les enjeux et les objectifs de la collectivité sur les 6 prochaines années. Ces enjeux doivent découler de cet état des lieux afin de correspondre parfaitement aux caractéristiques de l'établissement.

I) Diagnostic concernant l'état des ressources humaines du SIVOM

Afin d'établir un diagnostic révélateur de la situation des ressources humaines de l'établissement, les indicateurs suivants seront décryptés :

- Les effectifs, emplois, mouvements, compétences et métiers
- Les documents et dispositifs relatifs aux métiers et compétences des agents
- L'organisation des services et du travail
- La prévention, la santé
- La politique indemnitaire et l'attractivité de la collectivité
- L'impact des charges de personnel sur les finances de la collectivité
- L'égalité femme/homme
- Le climat social

A) Présentation des effectifs, emplois, mouvements, compétences et métiers

1) Tableau des effectifs

Le SIVOM tient un état précis de la situation des effectifs de l'établissement grâce notamment à un tableau des effectifs régulièrement mis à jour.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Il est important de préciser que le tableau des emplois (ou des effectifs) est un outil incontournable de la gestion du personnel. Il concerne les emplois des fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les emplois

de contractuels de droit public. Les emplois sont classés par filières, cadres d'emplois et grades. Les quotités de travail sont également indiquées sur le tableau.

En l'espèce, le tableau des effectifs du SIVOM répond parfaitement à ces attentes et constitue un document sur lequel la gestion des ressources humaines peut et doit s'appuyer.

Le document indique la situation des emplois (pourvus, vacants) et les fonctions en lien sont précisées permettant ainsi d'avoir un état clair de la situation des effectifs de l'établissement en temps réel.

2) Les effectifs (février 2021)

Le SIVOM est organisé en 5 services pour assurer les missions de l'établissement avec également une répartition pour assurer les missions des communes membres :

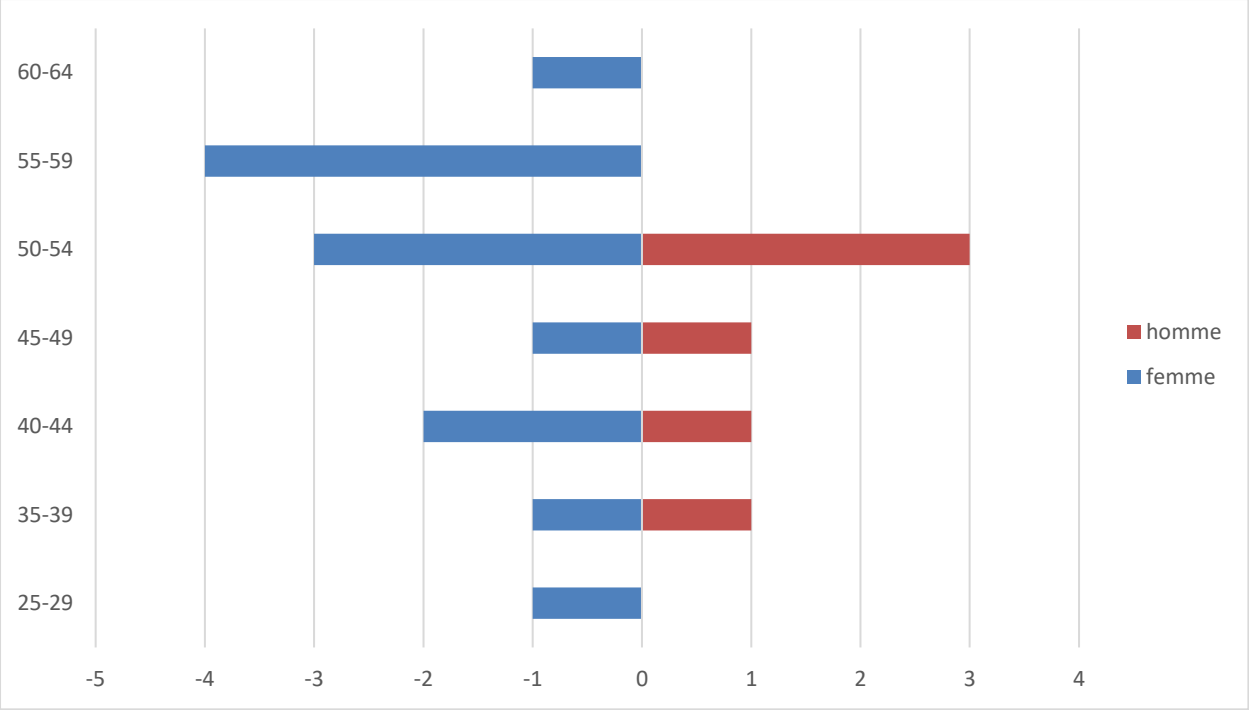
DIRECTIONS/SERVICES	**Agents**
Bibliothèques	1
Service scolaire	7
Service Administratif	2
Service Techniques	9 (3 saisonniers)
Ski de fond	2
Mairie de la Grave	10
Mairie de Villar d'Arène	7

Observation : Le SIVOM a un fonctionnement particulier du fait de ses missions. On remarque que beaucoup d'agents ont plusieurs affectations et donc des missions multiples sur différents services.

Pyramide des âges (données issues du bilan sociale 2019) :

Age moyen des agents permanents	
Ensemble des permanents	49,26
Age moyen fonction publique territoriale	45,5

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022



Observation :

L'âge moyen dans l'établissement est supérieur à l'âge moyen global de la fonction publique territoriale (49,2 dans l'établissement contre 45 pour la moyenne nationale).

Effectifs par filière (emplois créés février 2020) :

Filières	Nombre d'emplois permanents créés	Nombre d'emplois à temps complet	Nombre d'emplois à temps non complet
Administrative	10	10	0
Technique	24	13	11
Culturelle	1	0	1
Sportive	0	0	0
Sociale	0	0	0
Médico-sociale	0	0	0
Animation	3	2	1
Police	0	0	0
Total en nombre	38 (8 emplois vacants)	25	13

Effectifs par catégorie (emplois créés février 2021) :

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

- Pour le SIVOM

Catégorie	Nombre
A	3 (8%)
B	8 (21%)
C	27 (71%)

- A l'échelle nationale (pour l'ensemble de la fonction publique territoriale)

Catégorie	Nombre
A	10%
B	14%
C	76%

Observation :

La répartition des effectifs est conforme à la répartition moyenne des collectivités à l'échelle nationale. On remarque donc une certaine cohérence et une réelle maîtrise dans la gestion des besoins de l'établissement.

Référentiel métier :

Il est possible d'établir le référentiel métier suivant :

Métiers
Responsable de service
Employé polyvalent service technique
Secrétaire de mairie
ATSEM
Coordonnateur rythmes scolaires, surveillance cantine
Guichetier Agence Postale communale
Agent de bibliothèque
Agent recenseur
Directeur et animation CLSH
Intervenant périscolaire
Cuisinier
Patrouilleur
Gardien de camping
Entretien de camping
Damage ski de fond
Entretien des locaux

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Observation :

L'établissement semble disposer de l'ensemble des métiers nécessaires pour exercer les compétences et les services mis en place. On remarque cependant que certaines catégories de métier sont vraiment propres à l'établissement et témoignent donc d'une réelle spécificité.

Métiers sous tension :

Le SIVOM ne fait pas état de problématiques particulières nécessitant la mise en place d'actions spécifiques pour recruter des agents. En effet, l'établissement réussit la majeure partie du temps à trouver des profils correspondants aux attentes. Néanmoins, le recrutement d'un directeur de Centre de loisir a posé quelques difficultés récemment et l'établissement recrute de nombreux saisonniers qu'il convient d'essayer de pérenniser pour faciliter le recrutement sur ces emplois.

Part contractuels/fonctionnaires sur emploi permanent (bilan social 2019) :

Contractuels	Fonctionnaires
2 (11%)	16 (89%)

Part moyenne de contractuels à l'échelle nationale : 20,2%

3) Evolution de l'effectif

a) Liée à l'évolution des compétences

Les compétences du SIVOM étant définis dans ses statuts, celles-ci demeurent donc assez stable et peu perméables aux épisodes législatifs et réglementaires pouvant modifier les compétences des collectivités territoriales.

La composition des effectifs dans la fonction publique territoriale étant intimement liée à l'exercice des compétences des collectivités, il ne devrait pas y avoir de modifications sur ce point concernant le SIVOM.

b) Liée aux départs à la retraite (analyse de la pyramide des âges)

La pyramide des âges de la collectivité permet de mettre en évidence les départs à la retraite prévisibles sur les 6 prochaines années.

L'enjeu sera donc de prévenir ces départs afin d'anticiper les éventuels besoins en recrutement et les éventuelles politiques à mener en prévision de ces derniers.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

4) Politique de recrutement

Le SIVOM n'a pas acté formellement de politiques ou de procédures de recrutement.
Les procédures de recrutement se sont cependant réellement complexifiées du fait de la Loi du 6 août 2019 et du Décret du 19 décembre 2019. En effet, du fait de l'accroissement du nombre d'agents contractuels dans la fonction publique territoriale, le législateur a souhaité garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Dès lors, il conviendra pour le SIVOM de garantir la sécurité juridique des procédures de recrutement prochainement lancées en appliquant ces nouvelles obligations.

B) Recensement des documents et dispositifs relatifs aux métiers et compétences des agents

1) Fiches de poste

Le SIVOM a mis en place des fiches de poste pour l'ensemble des agents de l'établissement.

2) Entretien professionnel

L'entretien professionnel est une obligation pour les employeurs publics (Article 76, Loi n°84-53 du 26 janvier 1984). C'est également un droit pour les agents de bénéficier d'une évaluation chaque année.

Au-delà de la simple obligation statutaire, l'entretien professionnel est actuellement un outil central de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique territoriale. En effet, la part du régime indemnitaire liée à la manière de servir, la planification des formations ou encore l'avancement de carrière sont étroitement liés à l'entretien d'évaluation

En l'état, le SIVOM remplit cette obligation puisqu'une grille d'entretien professionnelle a été adoptée et des campagnes d'entretien sont menées. Après avoir connu quelques difficultés au lancement, le fonctionnement actuel des campagnes d'entretien donne satisfaction.

3) La formation

Le SIVOM vient récemment de mettre en place un nouveau règlement de formation afin de faciliter l'accès à l'information pour les agents de la structure.

Le SIVOM souhaite favoriser la formation des agents en mettant les outils statutaires à disposition. En effet, il a été constaté qu'il était difficile pour certains services d'accéder à la formation professionnelle. Il conviendra aussi de s'assurer que l'ensemble des agents soient bien à jour de leurs obligations statutaires.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

C) Documents relatifs à l'organisation des services et du travail

1) Organigramme et règlement intérieur

Le SIVOM dispose d'un organigramme et d'un règlement intérieur. L'organigramme témoigne de toute la spécificité de l'établissement avec une architecture vraiment propre à son fonctionnement.

Il conviendra de s'assurer que le règlement intérieur reste à jour au fil du temps et des évolutions statutaires.

2) Dispositif d'astreinte

Le SIVOM a mis en place un dispositif d'astreinte par délibération après avis du comité technique.

Le dispositif donne satisfaction et permet d'assurer la continuité du service public en cas d'impérieuses nécessités.

3) Protocole ARTT

L'établissement tient un état précis du temps de travail de ses agents. Plusieurs agents bénéficient d'ailleurs de RTT avec un temps de travail hebdomadaire de 39h.

4) *Annualisation*

Le SIVOM a mis en place une organisation du temps de travail annualisé pour le service école. Pour rappel, conformément à l'article 7-1 de la Loi 84-53, l'annualisation du temps de travail doit être délibérée après avis du comité technique.

5) Indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Les agents du SIVOM sont concernés par les heures supplémentaires, une délibération a été prise en ce sens.

La délibération permet que ces heures soient récupérées et indemnisées le cas échéant.

6) Télétravail

Le SIVOM n'a pas mis en place le télétravail conformément au Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Néanmoins, un agent exerce ses missions en télétravail et il conviendra d'entamer une réflexion dans l'optique de régulariser sa situation dans les meilleurs délais.

7) Respect des 1 607 heures

Le respect du temps de travail annuel légal est un des grands objectifs actuellement poursuivis par le législateur et les gouvernements successifs (Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique NOR : RDFF1710891C).

En l'état, Le SIVOM remplit cette obligation avec l'absence de journée du Président ainsi qu'une délibération sur les modalités de rattrapage de la journée de solidarité.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

D) Politique indemnitaire et attractivité de la collectivité

1) RIFSEEP

Le SIVOM a mis en place le RIFSEEP par délibération après avis du comité technique. Ce régime indemnitaire a été réalisé à partir de l'existant et des anciennes primes versées. Il conviendra d'entamer une réflexion sur la mise en place du dispositif notamment afin d'exploiter tout son potentiel managérial.

2) Compte épargne temps

Le compte épargne temps a été mis en place dans le SIVOM et les jours épargnés n'ouvrent pas droit à indemnisation.

3) Mise en place d'une politique d'action sociale

L'action sociale est rendue obligatoire dans les collectivités territoriales depuis la **loi n°2007-209 du 19 février 2007.**

Le SIVOM a entrepris les actions suivantes :

- Adhésion à la convention de participation en matière de protection sociale complémentaire prévoyance avec une participation de 7 €.
- Adhésion au CNAS

Le SIVOM remplit donc ses obligations en la matière.

E) Prévention santé, risques professionnels, condition de travail

Le SIVOM est adhérent aux services prévention et médicom du CDG 05. Un document unique a été édicté.

A noter que d'après les données issues du bilan social, la collectivité a un taux d'absentéisme global conforme à la moyenne nationale en 2019 (4,6%).

F) Dialogue, climat social, qualité de vie au travail

Le climat social au sein d'une collectivité est toujours perfectible. En l'état les différents indicateurs (taux de rotation, taux d'absentéisme) ne laissent pas présager un éventuel mal être au travail.

Le SIVOM devra cependant veiller à maintenir un climat social satisfaisant en son sein sur les six prochaines années. En effet, la qualité du service public rendu dépend bien souvent des conditions de travail et des actions menées pour assurer le bien être des agents.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

G) Egalité femme/homme

Le statut de la fonction publique territoriale est en soit source d'égalité et d'objectivité entre les agents. Néanmoins, renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes constitue l'un des cinq objectifs de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et un véritable enjeu de politique RH pour les employeurs publics.

Dès lors, il sera nécessaire de porter une attention aux écarts de rémunération femme/homme et aux éventuelles ruptures d'égalité dans la gestion des ressources humaines. Plusieurs actions peuvent être envisagées notamment la désignation d'un agent référent en charge de l'égalité femmes-hommes qui aura vocation à contrôler les indicateurs de l'égalité femme/homme.

Le CDG 05 envisage actuellement de développer la mise à disposition d'un référent à l'égalité femme/homme sur lequel les employeurs publics pourront s'appuyer pour faire un état de la situation de la collectivité sur ces indicateurs.

II) Définition des enjeux

L'analyse de la situation des effectifs et des politiques publiques mises en œuvre au sein du SIVOM laisse apparaître plusieurs enjeux qui peuvent faire l'objet d'une formalisation dans le volet stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines des lignes directrices de gestion. Les services préfectoraux, ont invité dans une note transmise à l'attention des collectivités, à ce que les enjeux définis ne soient pas trop contraignants dans un premier temps quitte à les préciser par la suite.

Compte-tenu de la situation des effectifs des métiers et des compétences, les enjeux suivants sont proposés (le classement n'est pas établi par ordre de priorité) :

Enjeu n°1 : Prévenir et anticiper les modifications d'effectifs sur les six ans

Enjeu n°2 : Développer une politique de recrutement afin de répondre efficacement aux mouvements d'effectifs (GPEEC)

Enjeu n°3 : Fidéliser les agents saisonniers au sein de l'établissement

Enjeu n°4 : Entamer la réflexion sur la mise en place du télétravail au sein de la structure

Enjeu n°5 : Favoriser l'accès à la formation des agents du SIVOM

Enjeu n°6 : Veiller au maintien de la qualité de vie au travail des agents

Enjeu n°7 : Veiller au respect de l'égalité femmes/hommes

Enjeu n°8 : Développer et accroître la politique de protection des données des agents et le récolement des archives

Enjeu n°9 : Développer la politique d'archivage de la collectivité pour une meilleure gestion des dossiers des ressources humaines

Enjeu n°1 : Prévenir et anticiper les modifications d'effectifs sur les six ans (GPEEC)

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Sur la période de référence des lignes directrices de gestion, l'établissement va connaître plusieurs départs à la retraite.

Dès lors, il sera nécessaire de planifier ces départs et définir les actions qui seront prises en réaction et en lien notamment avec la politique de recrutement définie dans l'enjeu n°2. L'objectif est que le SIVOM n'ait pas à gérer dans l'urgence une situation qui aurait pu être anticipée.

Ces modifications devront toujours être mises en corrélation avec les objectifs de pilotage de la masse salariale afin que l'établissement mène une politique en phase avec ses capacités financières.

Les actions envisageables (objectifs 2021-2026) :

- Solliciter le service retraite du CDG 05 afin d'anticiper les départs à la retraite (calcul des droits)

-Définir les besoins engendrés par ces départs (remplacement externe, réorganisation, redéfinition des emplois, remplacement en interne)

Enjeu n°2 : Développer une politique de recrutement (GPEEC)

Comme développé dans le premier enjeu, l'établissement va potentiellement être amené à effectuer des campagnes de recrutement dans les six années à venir.

Certains recrutements peuvent se planifier. On peut citer par exemple le cas de l'anticipation des départs à la retraite et du développement des compétences comme évoqué dans le premier enjeu. D'autres recrutements sont cependant imprévisibles nécessitant alors la mise en place de procédures rapides et efficaces.

La politique de recrutement d'un établissement s'inscrit comme un outil majeur d'une politique dynamique de ressources humaines et plus globalement d'une démarche de GPEEC. Celle-ci permet de répondre à l'exigence d'un service public de qualité, dans la continuité d'une modernisation des services et doit permettre également d'optimiser la gestion quotidienne des recrutements.

Ces procédures s'inscrivent également dans un cadre légal et règlementaire. Elle ne peut être engagée qu'après l'exécution de formalités dans le respect de la procédure statutaire, définie aux articles 34 et 41 de la loi n°84- 53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut général des personnels des collectivités : création de l'emploi, déclaration de ladite vacance.

Les nouvelles obligations issues du Décret n°2019-1414 devront également être rapidement assimilée afin de sécuriser juridiquement les procédures.

<u>Les actions envisageables (Objectif 2021-2026) :</u>

- Identification du besoin (création d'emploi permanent, besoin temporaire, saisonnier, remplacement, le grade, cadre d'emploi) et de la nécessité du recrutement (la poursuite d'un projet ou d'une mission en cours de réalisation, le développement de nouveaux projets ou de nouvelles missions, de nouveaux

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

objectifs politiques, le fonctionnement des services). Une délibération de création d'emploi peut être nécessaire ainsi qu'une modification du tableau des effectifs.

-Définition des fiches de poste (si création)

-Définition de l'offre d'emploi et publication (définition des critères de recrutement)

-Gestion du recrutement (recueil des candidatures, organisation de l'entretien de recrutement)

-Formalisation du recrutement (arrêté, contrat, contrat de droit privé)

Information : le service recrutement et emploi du CDG 05 peut être un appui important pour toutes vos procédures de recrutement. La collectivité pourra s'appuyer le cas échéant sur les services du CDG 05 concernant l'édiction des actes personnalisés.

Enjeu n°3 : Fidéliser les agents saisonniers au sein de l'établissement

Comme le démontre la phase de diagnostic, le SIVOM recrute chaque année des agents saisonniers pour exercer ses missions que ce soit en période estivale ou hivernale. Il y a un véritable intérêt pour l'établissement à pérenniser ces agents afin de faciliter leurs recrutements chaque année et développer ainsi une réelle expertise sur ces emplois.

Plusieurs leviers peuvent être actionnés dans cette optique de fidélisation : le régime indemnitaire, la définition d'une organisation du temps de travail attractive, une pérennisation des tâches et des besoins saisonniers afin que les agents développent une réelle expertise sur ces missions.

Les actions envisageables (objectifs 2021-2022-2023)

-Entamer une réflexion sur les moyens pouvant permettre de fidéliser les agents saisonniers chaque année au sein de la structure

Enjeu n°4 : Entamer une réflexion sur la mise en place du télétravail au sein de la structure

En l'état, le SIVOM n'a pas mis en place le télétravail conformément aux dispositions du Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Des agents exercent cependant leurs fonctions en télétravail et il convient de régulariser leurs situations statutairement.

Les actions envisageables (objectifs 2021-2022-2023)

-Entamer une réflexion sur la mise en place du télétravail au sein de l'établissement

-Le cas échéant, délibérer après avis du comité technique sur la mise en place du télétravail

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Enjeu n°5 : Favoriser l'accès et le suivi des formations des agents du SIVOM

La phase d'état des lieux a permis de mettre en exergue les difficultés que rencontre l'établissement en matière de formation. Dés lors, le SIVOM a entrepris plusieurs actions afin de palier à ce constat avec notamment la mise en place d'un règlement de formation à jour des dernières modifications statutaires.

D'autres outils pourront être mobilisés comme notamment le plan de formation à établir à la suite des entretiens professionnels.

De plus, il conviendra de réaliser également un suivi sur les formations afin de s'assurer que les agents remplissent leurs obligations statutaires notamment en vue de pouvoir prétendre à des avancements au cours de leurs carrières.

Les actions envisageables (objectifs 2021)

-Appliquer et communiquer le nouveau règlement de formation afin de faciliter l'accès à la réglementation concernant la formation

-Utiliser l'entretien professionnel comme un temps d'échange, de sensibilisation et éventuellement de planification de la formation professionnelle

-Réaliser un suivi des formations obligations au sein de l'établissement

Enjeu n°6 : Veiller au maintien de la qualité de vie au travail

L'amélioration de la qualité de vie au travail passe par des actions de prévention et de traitement notamment du mal être exprimé.

Dès lors, afin d'éviter les blocages, notamment institutionnels, il est nécessaire de privilégier le dialogue social et les temps d'échange même informels.

La qualité de vie au travail (QVT) se caractérise par la construction des actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les agents et la qualité de service public rendu par l'institution à ses usagers. La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs à chaque agent et sa perception, mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'organisation et sa performance.

En effet, la QVT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui répond notamment à trois types d'enjeux :

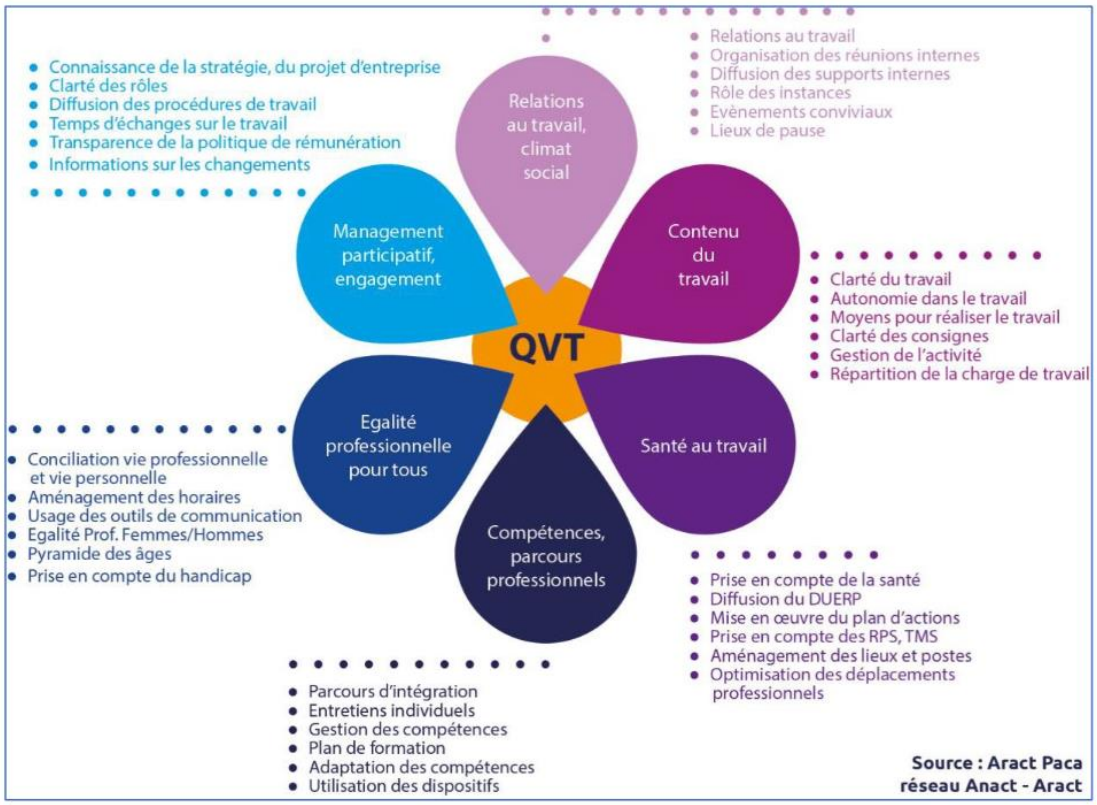
• Enjeux du travail : besoin d'une plus grande autonomie et de sens au travail, souhait d'un management plus participatif et d'un collectif de travail de qualité, nécessité d'un soutien de l'encadrement, enjeux de mobilité professionnelle, évolution des métiers, élargissement des marges de manœuvre pour l'encadrement intermédiaire et pour les échelons déconcentrés, enjeux d'amélioration du dialogue social et professionnel…

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

• Enjeux sociétaux : diversité des populations d'agents et de leurs attentes (sexe, âge, groupes professionnels et sociologiques), équilibre des temps vie professionnelle/vie privée, nouvelles attentes de service des usagers, nouveaux types de relations aux usagers…

• Enjeux de performance : qualité de service rendu au public, capacités d'innovation, capacités d'intégration des moyens numériques, équilibre coût et qualité des prestations offertes au public…

Le SIVOM de peut s'appuyer sur le travail de l'ANACT en analysant régulièrement les différents indicateurs de la qualité de vie au travail :



Les actions envisageables (Objectifs 2021-2026)

- Apporter une attention particulière sur l'impact de la qualité de vie au travail des différentes politiques publiques menées par la collectivité

- Privilégier le dialogue social et les temps d'échange entre les agents

-Analyser régulièrement les différents indicateurs de la qualité de vie au travail au sein du SIVOM

Enjeu n°7 : Veiller au respect du principe d'égalité femme/homme

Bien qu'aucuns des indicateurs observés ne fassent apparaître d'éventuels manquements en la matière, l'égalité femme/homme fait partie des grands enjeux fixés pour la fonction publique territoriale par le législateur.

Dès lors, le SIVOM devra veiller à garantir le respect du principe d'égalité femmes/hommes dans l'ensemble des politiques publiques menées au sein de collectivité.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

On peut citer par exemple, la politique indemnitaire, le recrutement, l'avancement de grade, les propositions à la promotion interne etc.

Plusieurs indicateurs pourront permettre de faire un point sur l'égalité femme/homme :

- Le niveau de rémunération moyen pour une homme et une femme à temps complet
- Le nombre de promotion (avancement de grade, promotion interne)
- Le nombre de femme occupant des postes à responsabilité
- La répartition femme/homme dans la collectivité

Le SIVOM pourra nommer un référent charger de vérifier ces données.

Les actions envisageables (Objectifs 2021-2026)

- Considérer le principe d'égalité femme/homme dans l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre en matière de ressources humaines

- Mettre en place plusieurs indicateurs de suivi de l'égalité femme/homme.

- Désigner un référent à l'égalité femme/homme pour le SIVOM chargé de faire ce suivi tous les ans par le biais d'un rapport

Enjeu n°8 : Développer et accroître la politique de protection des données des agents et le récolement des archives

Protéger les données personnelles de vos agents sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail c'est aussi un moyen de renforcer le lien de confiance nécessaire au bon fonctionnement de votre collectivité. Ainsi, depuis le 25 mai 2018 et l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD), toutes les collectivités doivent désigner un délégué à la protection des données et mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour garantir un niveau de sécurité adéquate aux données personnelles qu'elles traitent au quotidien.

Les actions envisageables (Objectifs 2021-2026)

- Désigner un délégué à la protection des données (DPO) ayant les compétences requises et n'étant pas en conflit d'intérêts en cas de cumul de sa fonction de DPO avec une autre fonction.

- Garantir la confidentialité et la sécurité des données que vous collectez et traitez dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

- Lors de procédures de recrutement, informez les candidats sur ce que vous allez faire des données qu'ils vous communiquent (ajout de mention d'information dans vos échanges)

<u>Pour information :</u> si nécessaire, vous pouvez faire appel au service de DPO mutualisé du Centre de Gestion des Hautes-Alpes qui peut mettre à votre disposition un DPO pour vous accompagner dans cette démarche.

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Enjeu n°9 : Développer la politique d'archivage de la collectivité pour une meilleure gestion des dossiers des ressources humaines

La collectivité a besoin d'un système d'archivage fiable et efficace, à tout moment et sur des durées qui peuvent être longues. Bien que l'administration numérique soit en plein développement, l'environnement papier est toujours présent et nécessite d'autant plus d'attention. Si le processus d'archivage peut apparaître simple, il se complexifie rapidement avec la quantité, l'hétérogénéité des documents et des durées de conservation. Il est donc nécessaire de veiller à assurer une gestion rationnelle des archives des ressources humaines afin de gagner du temps pour retrouver l'information, mais également pour justifier des droits et obligations de la collectivité et limiter le risque juridique lié à l'incapacité de produire les documents originaux en cas de litige.

Les actions envisageables (Objectifs 2021-2026)

- S'assurer que les dossiers des ressources humaines soient régulièrement triés, classés et conservés dans un espace de conservation d'archives adapté.

- Procéder aux destructions d'archives dans le respect de la règlementation en vigueur.

- Garantir la confidentialité et la sécurité des données que vous collectez et traitez dans le cadre de la gestion des ressources humaines (sécurisation des locaux et du système d'information). Concernant les données médicales par exemple, le CDG 05 a mis en place une convention permettant de garantir le secret médical lors du passage des agents devant les instances.

Pour information : si nécessaire, vous pouvez faire appel au service d'aide à l'archivage du CDG05 qui peut mettre à votre disposition un archiviste qualifié pour vous accompagner dans cette démarche.

PARTIE II : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

Ce volet des lignes directrices de gestion concerne la promotion et la valorisation des parcours. Dès lors, l'intégralité des choix relatifs à ce domaine devront être motivés par les critères et conditions définies dans les lignes directrices de gestion.

On peut citer par exemple :

- L'avancement de grade
- La promotion interne
- Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- Nomination suite à concours

L'article 19 du Décret n°2019-1265 dispose que les lignes directrices concernant la promotion et la valorisation des parcours doivent être établies en prenant en compte :

AR Préfecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

> *« la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. »*

L'autorité territoriale garde cependant un certain pouvoir d'appréciation sur ce volet en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Ces lignes sont opposables dans le cadre d'une contestation d'une décision défavorable en lien avec les domaines évoqués dans le présent document.

I) Avancement de grade

Concernant l'avancement de grade, jusqu'à présent, la procédure s'effectuait de la manière suivante :

- Vérification des conditions réglementaires de l'avancement de grade (CDG)
- L'autorité procède éventuellement à un arbitrage motivé entre les agents
- Saisine de la CAP et avis de cette dernière
- Adoption du tableau d'avancement
- Création du poste budgétaire
- Nomination de l'agent

A compter du 01 janvier 2021, les étapes seront les suivantes :

- Vérification des conditions réglementaires de l'avancement de grade
- Arbitrage entre les agents **en fonction des lignes directrices de gestion définies** dans le présent document afin de motiver les choix
- Adoption du tableau annuel d'avancement
- Création du poste budgétairement
- Nomination par arrêté individuel

Dès lors, il est envisageable de proposer les critères suivants prévus par la réglementation :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Nécessités de service	**Éliminatoire**	**L'avancement de grade doit être motivé par les nécessités de service et non uniquement par la volonté de permettre à l'agent d'avancer dans sa carrière.**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

(Le cas échéant) Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

L'agent ne pourra bénéficier d'un avancement s'il ne remplit pas ces conditions cumulatives.

2) Les critères permettant de faire des différences le cas échéant entre les candidats

Ancienneté	15 points	1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle	10 points	10 points si l'agent a eu une activité syndicale, une activité associative, une activité dans le secteur privé
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle secteur public	10 points	10 points dès la première mobilité, interne et externe.
Formation	10 points	Formations facultatives réalisées sur les 3 dernières années. 1 point par jour de formation.

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

Par exemple, deux agents remplissent les conditions réglementaires pour le même avancement de grade. Il convient d'analyser si les deux agents remplissent les critères du premier point. Dans cette éventualité, afin de justifier le choix de l'agent proposé, des différences seront faites par la série des deuxièmes critères.

Attention, le SIVOM devra veiller à une stricte égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'analyse des dossiers. Un bilan pourra être effectué tous les trois ans afin de faire le point sur les avancements de grade au sein de l'établissement.

II) Promotion interne

Concernant la promotion interne, jusqu'à présent, la procédure s'effectuait de la manière suivante :

- *Première phase de détermination des agents proposés (collectivité)*
  - Vérification des conditions réglementaires de la promotion interne (CDG)
  - L'autorité procède éventuellement à un arbitrage motivé entre les agents qu'elle souhaite proposer

- *Deuxième phase d'instruction des candidatures (CDG 05)*
  - Saisine de la CAP et avis de cette dernière
  - Etablissement de la liste d'aptitude par le Président du CDG 05

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

- *Troisième phase de nomination (collectivité)*
  - Création du poste budgétaire
  - Nomination de l'agent

A compter du 01 janvier 2021, les étapes seront les suivantes :

- *Première phase de détermination des agents proposés (collectivité)*
  - Vérification des conditions réglementaires de la promotion interne
  - Arbitrage entre les agents que le SIVOM souhaite proposer **en fonction des lignes directrices de gestion** définies dans le présent document afin de motiver les choix
  - Transmission de la candidature au CDG 05

- *Deuxième phase d'instruction*
  - Analyse des candidatures par le CDG 05 (en fonction des lignes directrices de gestion promotion interne)
  - Etablissement de la liste d'aptitude par le Président du CDG 05

- *Troisième phase de nomination*
  - Création du poste budgétaire
  - Nomination par arrêté individuel

Dès lors, dans la première phase de détermination des agents proposés, le SIVOM peut décider d'établir, dans ses lignes, des critères et des conditions. A défaut, il sera impossible pour l'établissement de motiver une décision de non proposition.

Les critères suivants sont proposés :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Nécessités de service	**Éliminatoire**	**La promotion interne doit être motivée par les nécessités de service et non uniquement par la volonté de permettre à l'agent d'avancer dans sa carrière.**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**
Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
(Le cas échéant) Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**

AR Prefecture
005-240504004-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

L'agent ne pourra bénéficier d'un avancement s'il ne remplit pas ces conditions cumulatives.

2) Les critères permettant de faire des différences le cas échéant entre les candidats

Ancienneté	15 points	1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle	10 points	10 points si l'agent a eu une activité syndicale, une activité associative, une activité dans le secteur privé
Valorisation des acquis et de l'expérience professionnelle secteur public	10 points	10 points dès la première mobilité, interne et externe.

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

Attention, le SIVOM devra veiller à une stricte égalité de traitement des femmes et des hommes dans l'analyse des dossiers. Un bilan pourra être effectué tous les trois ans afin de faire le point sur les promotion internes au sein de l'établissement.

III) Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

Le SIVOM doit également élaborer des critères motivant les décisions permettant à un agent d'accéder à un poste à responsabilité.

Par exemple : le responsable d'un service s'en va, l'établissement décide de promouvoir un agent en interne au sein de ce service. Pour déterminer l'agent du service le plus apte à devenir responsable, l'autorité territoriale devra justifier ce choix par rapport aux critères définis dans les lignes directrices de gestion.

Proposition de critères :

1) Les conditions éliminatoires

Conditions	Cotation	Explication
Adéquation entre le cadre d'emploi de l'agent et les missions de responsable	**A l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des décrets relatifs aux cadres d'emploi**	**L'agent doit détenir un cadre d'emploi compatible avec l'exercice de responsabilité**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
Aptitude à l'encadrement	**Eliminatoire**	**L'agent démontre une réelle aptitude à l'encadrement. Ce critère n'est effectif que lorsque l'agent exerce ou devra exercer des fonctions d'encadrement.**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

2) <u>Les critères</u>

Ancienneté	15 points	**1 point par année d'ancienneté (globale fonctionnaire et contractuel)**
Expériences professionnelles	10 points	**10 points si l'agent a déjà occuper les responsabilités visées**
Formation	10 points	**Formations facultatives réalisées sur les 3 dernières années. 1 point par jour de formation**

Ces critères sont développés dans l'éventualité où plusieurs agents remplissent les conditions du premier point et que l'employeur ne souhaite proposer que certains d'entre eux.

Le SIVOM doit veiller à garantir une égalité des droits entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'instruction des dossiers. Un bilan pourra être effectué tous les 3 ans pour faire un point sur les nominations dans des emplois à responsabilité d'un niveau supérieur.

IV) <u>Nomination suite à concours</u>

Dans l'éventualité où un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-2 et 3-3 réussie un concours, le SIVOM a la possibilité de stagiairiser l'agent si les missions de l'emploi qu'il occupe correspondent avec le cadre d'emploi en question (Article 3-4 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Cependant, l'absence de stagiairisation doit être motivée par des critères inscrits dans le présent document.

<u>Proposition de critère :</u>

Conditions	Cotation	Explication
Adéquation entre le cadre d'emploi et les missions exercées par l'agent	**A l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des décrets relatifs aux cadres d'emploi**	**Les missions doivent être compatibles avec le cadre d'emploi dont l'agent est lauréat**
Valeur professionnelle	**Eliminatoire**	**L'agent doit donner satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. (Il conviendra de s'appuyer sur le compte-rendu d'entretien professionnel lorsqu'il est mis en place)**

AR Prefecture
005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022

Engagement professionnel	**Eliminatoire**	**L'agent a démontré un engagement particulièrement satisfaisant**
Capacité d'adaptation	**Eliminatoire**	**L'agent a une réelle capacité d'adaptation**

AR Prefecture

005-240500264-20220217-1_2022-DE
Reçu le 22/02/2022
Publié le 22/02/2022