



Hôtel de Ville
59283 RAIMBEAUCOURT

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
EN MATIERE
DE RESSOURCES HUMAINES**

LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE
DES RESSOURCES HUMAINES
DE LA COMMUNE DE RAIMBEAUCOURT

INTRODUCTION

Envoyé en préfecture le 22/12/2023

Reçu en préfecture le 22/12/2023

Publié le

ID : 059-265904896-20231222-AR_20231222_01-AR



La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique permet de bâtir une fonction publique plus ouverte, plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires.

L'une des innovations de cette loi consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

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 paritaires définit la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines comme les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité formalise ainsi la politique RH adoptée par la commune de Raimbeaucourt.

ANALYSE DE L'EVOLUTION DES EFFECTIFS DE RAIMBEAUCOURT

L'étude des effectifs de la collectivité permet de s'interroger sur sa composition socio-démographique, le nombre d'entrants et de sortants, le transfert de compétences et la gestion de la masse salariale.

Cette analyse a plusieurs objectifs :

- Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents de la collectivité
- Disposer d'une mesure de la capacité de travail réelle de la collectivité
- Alimenter une réflexion sur la répartition de la charge de travail et des responsabilités
- Contribuer à un diagnostic organisationnel
- Analyser les spécificités au regard des activités de la collectivité

1. LES CHIFFRES CLES

Les tableaux ci-après établissent l'évolution des effectifs totaux de la collectivité et du CCAS au cours de ces 3 dernières années.

Sont ainsi repris le nombre d'agents titulaires, le nombre d'équivalents temps plein (ETP) et la répartition par catégorie (A, B ou C).

❖ Année 2018

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonctionnaires titulaires	1	1	40
ETP	1	0.8	33.14
TOTAL ETP		34.94	

❖ Année 2019

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonctionnaires titulaires	1	1	38
ETP	1	0.8	31.8
TOTAL ETP		33.6	

❖ Année 2020

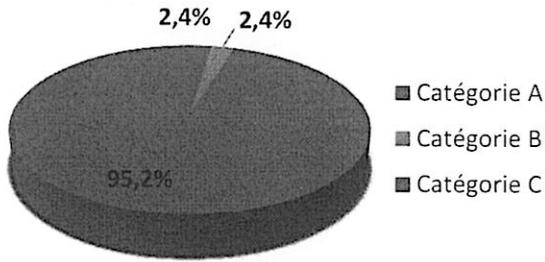
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonctionnaires titulaires	1	1	39
ETP	1	0.8	32.9
TOTAL ETP		34.7	

→ 54 agents sont employés par la collectivité de Raimbeaucourt et le CCAS en 2020

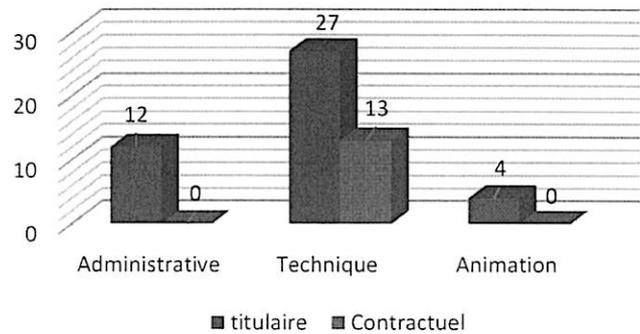
- 41 fonctionnaires titulaires
- 13 contractuels :
 - 7 contrats PEC
 - 6 CDD

→ 34.7 agents titulaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré en 2020

Répartition des agents titulaires par catégorie pour l'année 2020



Répartition par filière et par statut au 31/12/2020



2 agents titulaires présentent un statut particulier puisqu'ils sont à la fois :

- Adjoints administratifs à temps non complet au CCAS
- Adjoints techniques à temps non complet au service périscolaire de la mairie

Cette organisation leur permet finalement de travailler à temps complet.

→ **Mouvements de personnel :**

		CATEGORIE		
		A	B	C
MOUVEMENT DE PERSONNEL	ARRIVEES	0	0	2
	Recrutement direct	-	-	1
	Mutation	-	-	1
	DEPARTS	0	0	4
	Départ en retraite	-	-	3
	Mutation	-	-	1

Causes de départs des agents permanents :

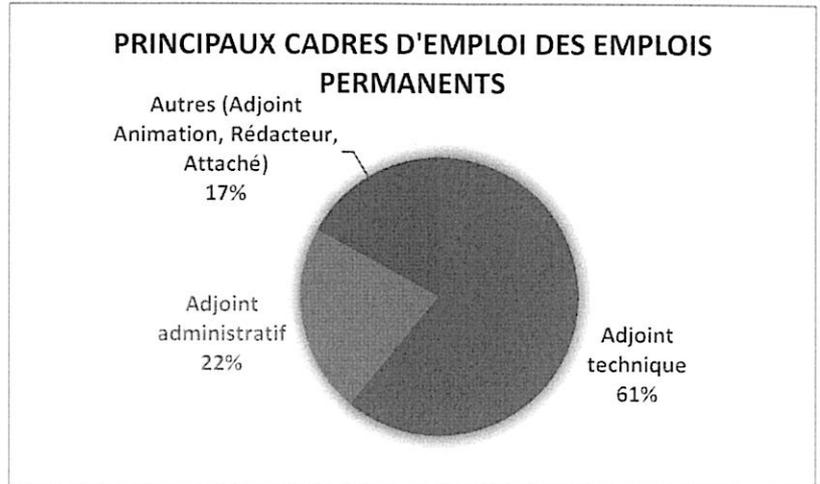
Les causes récentes de départs d'agents permanents résultent de mutation et de départs en retraite.

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents :

Les principaux modes d'arrivée d'agents permanents correspondent à des mutations et des recrutements directs.

→ Les principaux cadres d'emplois des agents sur emplois permanents sont :

- ❖ Adjoint technique territorial
- ❖ Adjoint administratif territorial



2. LA COMPARAISON AVEC LES COLLECTIVITES DE MEME TAILLE

Les chiffres de la collectivité sont comparés avec ceux d'autres collectivités comparables, à savoir les communes comprenant entre 50 et 99 agents.

Cette comparaison est réalisée avec les données nationales issues du document « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines », publié par la Fédération Nationale des Centres de gestion (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeurs des Centres de gestion (ANCDG).

Indicateur n°1 :
Nombre moyen d'agents permanents

Communes de 50 à 99 agents

71 agents



Indicateur n°2 :
Nombre moyen d'ETP

Communes de 50 à 99 agents

65 ETPR



Indicateur n°3 :
Part des agents de catégorie A et B

Communes de 50 à 99 agents



Indicateur n°4 :
Les principaux cadres d'emploi

Communes de 50 à 99 agents

- 1 Adjoints techniques
- 2 Adjoints administratifs
- 3 Adjoints d'animation

3. ELEMENTS REMARQUABLES

❖ Tendances d'évolution

Les effectifs de la commune de Raimbeaucourt n'ont pas réellement évolué au cours de ces quatre dernières années :

- Le nombre d'agents en catégorie A et B reste stable à un agent titulaire par catégorie.

- Le nombre d'agents en catégorie C a légèrement baissé en raison de départs en retraite et de mutations

4. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- **Continuer la mise à jour du tableau des effectifs** et ce, de manière régulière, notamment lors de chaque mouvement de personnel, ou lors d'une création ou suppression de poste
- **Etablir une projection des départs** en réalisant une étude au cas par cas des descriptifs de carrière afin d'avoir une visibilité sur les éventuels départs à la retraite. Identifier également les éventuelles mobilités grâce aux entretiens professionnels
- **Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences** en réalisant chaque année des réunions dans les différents services afin de faire un bilan global de l'activité (efficacité du personnel en lien avec les formations, présence de pics d'activité, besoins en personnel etc.) et d'évaluer la situation des agent(e)s pour pouvoir apporter les réponses nécessaires en matière de formation ou de méthode de fonctionnement
- **Maitriser la masse salariale et poursuivre l'évaluation de la charge de personnel dans le budget de fonctionnement**

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Continuer la mise à jour du tableau des effectifs	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Etablir une projection des départs	////////	////////	////////			
Mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Maitriser la masse salariale et évaluer la charge de personnel dans le budget de fonctionnement	////////	////////	////////	////////	////////	////////

ETUDE DE L'ABSENTEISME

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques professionnels, de maîtrise des ressources et de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. La mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier.

1. LES CHIFFRES CLES

Les chiffres de l'absentéisme, exprimés en jours, pour l'année 2020 des agents titulaires et contractuels sont :

<i>Typologie d'absences</i>	<i>Exprimés en jours</i>
<i>Longue maladie</i>	0
<i>Maladie longue durée</i>	400
<i>Maladie ordinaire</i>	1060
<i>Total général</i>	1460

Les chiffres de l'absentéisme, exprimés en jours, pour l'année 2019 des agents titulaires et contractuels sont :

<i>Typologie d'absences</i>	<i>Exprimés en jours</i>
<i>Longue maladie</i>	0
<i>Maladie longue durée</i>	730
<i>Maladie ordinaire</i>	1586
<i>Total général</i>	2316

Il est constaté qu'en 2020, les maladies longue durée et maladies ordinaires prédominent. Une nette diminution des maladies ordinaires est cependant à noter entre 2019 et 2020, cela est certainement dû au confinement causé par la crise sanitaire de la Covid-19.



2. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- **Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux**
- **Réaliser une étude d'ergonomie et maintien dans l'emploi** afin d'améliorer les conditions de travail des agent(e)s
- **Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail**, notamment l'évaluation des conditions de travail dans le cadre des entretiens professionnels
- **Impliquer les agent(e)s en les informant des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé** : report de la charge sur le collectif de travail, coût des absences ...
- **Conserver le lien avec les agent(e)s en arrêt**, notamment par le biais d'échanges téléphoniques ou de courriers électroniques, et préparer la reprise
- **Mettre en place des entretiens de retour après absence** afin d'anticiper la reprise et faire en sorte qu'elle se déroule dans de bonnes conditions

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux	////////	////////	////////			
Réaliser une étude d'ergonomie et maintien dans l'emploi	////////	////////	////////			
Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Impliquer les agent(e)s en les informant des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé	////////	////////	////////			
Conserver le lien avec les agent(e)s en arrêt et Mettre en place des entretiens de retour après absence	////////	////////	////////	////////	////////	////////

LA FORMATION

Envoyé en préfecture le 22/12/2023

Reçu en préfecture le 22/12/2023

Publié le

ID : 059-265904896-20231222-AR_20231222_01-AR



La collectivité doit adapter en permanence ses services et ses missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics. Les formations constituent en ce sens un levier important en matière de politiques de Ressources Humaines pour répondre à des besoins continus de qualification professionnelle des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences. Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers les préparations aux concours et examens professionnels. Les formations apparaissent ainsi comme un investissement humain et financier tant pour la collectivité que pour l'agent.

1. LES CHIFFRES CLES

Les indicateurs liés à la formation permettent à la collectivité de mesurer sa politique de Ressources Humaines, de contribuer à la réalisation du plan de formation et de participer plus largement au dialogue social.

En 2020, le nombre total de jours de formation effectués par l'ensemble des agents de la commune est de 13.

	CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C	TOTAL
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION CUMULES PAR CATEGORIE	0	0	13	13

Nombre moyen de jour de formation par agent : **0.26 jour par agent**

Au total, 6 agents sont partis en formation au cours de l'année 2020 : soit **12%**.

2. LA COMPARAISON AVEC LES COLLECTIVITES DE MEME TAILLE

50 à 99 agents



41% des agents partis en formation

**Communes
de 50 à 99 agents**

2,2

jours de formation
en moyenne par agent

3. ELEMENTS MIS EN EXERGUE

En comparaison avec les collectivités de même taille, on remarque que peu d'agents de la commune ont effectué des formations au cours de l'année 2020. Cela est dû au bon nombre de formations qui ont été reportées voire annulées en raison de la crise sanitaire de la Covid-19.

4. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- **Mettre en place un plan de formation** tous les ans en se référant aux entretiens professionnels afin d'envisager les éventuelles futures formations pour les agent(e)s
- **Informer les agent(e)s** sur :
 - Le droit à la formation
 - Le devoir de formation
 - La Validation des acquis de l'expérience
 - Le bilan de compétence
- **Poursuivre l'organisation des formations internes**
- **Mettre en place une démarche annuelle d'entretiens professionnels**

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Mettre en place un plan de formation	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Informer les agent(e)s	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Poursuivre l'organisation des formations internes	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Mettre en place une démarche d'entretiens professionnels	////////	////////	////////	////////	////////	////////

LE TEMPS DE TRAVAIL

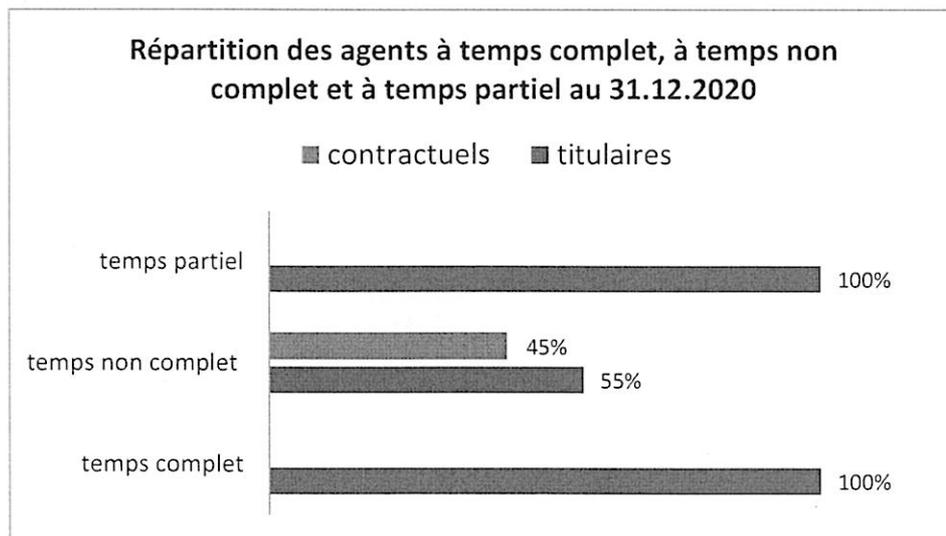
Le temps de travail des agents publics est devenu, ces dernières années, un objet de débat et de tension. En effet, cette question est un sujet d'intérêt pour les collectivités, mais aussi un sujet complexe et sensible. Complexe, car sa composition est multiple (durée réglementaire, congés, autorisations d'absence, heures supplémentaires...) et variée compte tenu des diversités et conditions d'emplois dans la fonction publique territoriale. Sensible, car il impacte directement les conditions d'exercice des agent(e)s de la collectivité.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agent(e)s de la fonction publique territoriale.

Au-delà des aspects réglementaires, observer le temps de travail des agents permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers. L'optimisation du temps de travail peut être également un levier pour maîtriser sa masse salariale. Toutefois, cette étude au sein d'une organisation permet aussi de questionner la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, source d'attractivité des collectivités.

1. LES CHIFFRES CLES DE LA COLLECTIVITE

→ Répartition des agents à temps complet, non complet et partiel au 31.12.2020

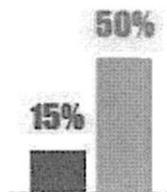


Seul 1 agent titulaire de catégorie B est positionné à temps partiel (80%) au 31.12.2020. Tous les agents contractuels de la commune travaillent à temps non complet.

2. LA COMPARAISON AVEC LES AUTRES COLLECTIVITES DE MEME TAILLE

Part des agents à temps
non complet par statut

**Communes
de 50 à 99 agents**



Part des agents à temps
partiel par statut

**Communes
de 50 à 99 agents**



■ Fonctionnaires
■ Contractuels sur
emploi permanent

3. ELEMENTS A METTRE EN EXERGUE

Les agent(e)s de la commune de Raimbeaucourt sont annualisés :

- Depuis 2018 pour les agent(e)s du service périscolaire
- Depuis 2019 pour les agent(e)s du service technique
- Depuis janvier 2021 pour les agent(e)s du service administratif

4. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- Vérifier le règlement intérieur et sa mise en place au sein des différents locaux
- Poursuivre l'amélioration de l'organisation des services en réponse aux différentes réunions organisées
- Etude et mise en place du télétravail
- Développer la qualité de vie au travail

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Vérifier le règlement intérieur et sa mise en place au sein des locaux	////////	////////				
Poursuivre l'amélioration de l'organisation des services	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Etude et mise en place du télétravail	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Développer la qualité de vie au travail	////////	////////	////////	////////	////////	////////

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

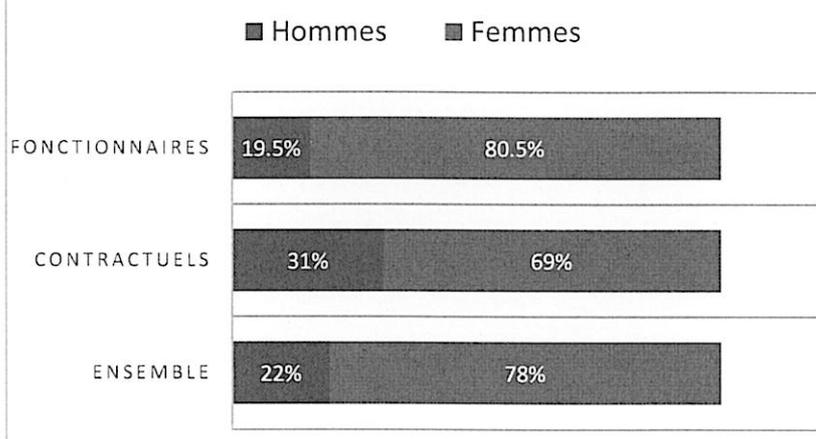
Figurant parmi les six titres de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique (TFP), l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres.

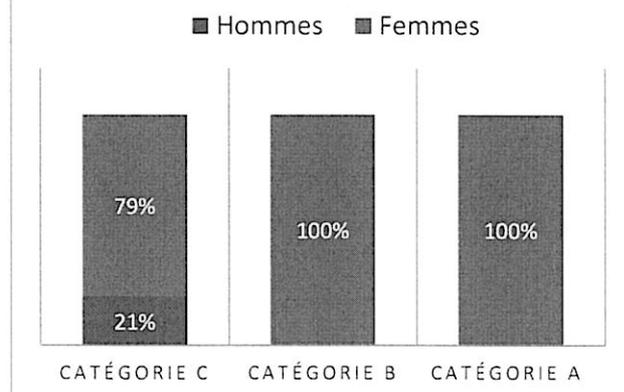
1. LES CHIFFRES CLES DE LA COLLECTIVITE

	CATEGORIES			
	A	B	C	Total
Titulaires	1	1	39	41
Hommes	0	0	8	8
Femmes	1	1	31	33
Non titulaires	0	0	13	13
Hommes			4	4
Femmes			9	9
TOTAL	1	1	48	54
Hommes	0	0	10	12
Femmes	1	1	38	42

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CADRE D'EMPLOI DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



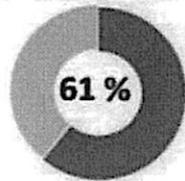
2. ELEMENTS A METTRE EN EXERGUE

La collectivité de Raimbeaucourt présente un niveau de parité homme/femme peu équilibré avec un taux de féminisation pour les emplois permanents de 78%.

3. LA COMPARAISON AVEC LES COLLECTIVITES DE MEME TAILLE

Taux de féminisation des emplois permanents

**Communes de
50 à 99 agents**



4. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- **Etablir l'étude de situation comparée femmes hommes**
- **Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines** notamment en menant des actions pour favoriser la mixité dans les filières ou les cadre d'emplois fortement genrés
- **Concilier temps personnel et temps professionnel** : continuer les mesures prises comme limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnection, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail
- **Protéger les agents** :
 - Garantir les conditions de travail des agent(e)s pour sensibiliser, détecter et gérer les situations de harcèlement
 - Mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Etablir l'étude de situation comparée femmes hommes	////////	////////				
Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Concilier temps personnel et temps professionnel	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Protéger les agents	////////	////////	////////	////////	////////	////////

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident ou de maladie professionnelle, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Les conditions de travail mal adaptées ont en effet des conséquences : elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs et indirects et des situations de reclassement. En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élus, DRH, assistant de prévention, médecin de prévention, ergonomes, psychologue, managers de proximité, membres du CHSCT...) et externes (CDG, assureur...). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

C'est pourquoi des indicateurs peuvent être élaborés afin de répondre aux multiples questions liées aux conditions de travail. Ils peuvent aider à comprendre les divers aspects, tels que :

- Le climat général (nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ou le taux de visites spontanées chez le médecin de prévention),
- L'organisation des services (part des agents en télétravail),
- Les facteurs de pénibilité et les risques professionnels (part des agents concernés par le reclassement, durée moyenne sur un poste sensible, âge à risque par métier).

1. LES DONNEES DE LA COMMUNE

❖ Les accidents du travail

- 3 accidents du travail déclarés au total en 2020 pour 54 agents en position d'activité au 31 décembre 2020
- 4 jours d'absence consécutifs pour 1 accident du travail, 0 pour les deux autres

❖ La prévention et risques professionnels

- **Assistant de prévention** : Trois assistants de prévention sont désignés au sein de la collectivité
- **Formation** : Des formations en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail a été effectuée : Formation continue assistant de prévention, formations d'habilitation et de renouvellement liées à la conduite d'engins, formations SSTT (sauveteur secouriste du travail), formations incendie.
- **Documents de prévention** :
Le *document unique d'évaluation des risques professionnels* est consultable en mairie depuis 2013, il fait l'objet d'un suivi et d'une mise à jour régulière.
Le *registre de santé et de sécurité au travail* est mis en place et disponible en mairie depuis 2019.
Le *registre des dangers graves et imminents* est mis en place et disponible en mairie depuis 2019.

- **Port des EPI** : la collectivité met à disposition des agents les EPI en lien avec les missions et activités réalisées, ceux-ci sont renouvelés tous les ans et remplacés sur demande des agents
- **Médecin de prévention** : 9 consultations spontanées chez le médecin de prévention pour 6 agents concernés
- **Télétravail** : 12% des agents ont télétravaillé durant l'année 2020

❖ L'action sociale et la protection sociale complémentaire

- La collectivité ne participe pas financièrement à la complémentaire santé
- L'action sociale de la collectivité : la collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

2. STRATEGIE PLURIANNUELLE A METTRE EN PLACE

- **Etablir le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT)**
- **Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**
- **Mettre en place des actions de formation / information :**
 - Poursuivre les actions de formation dans le cadre du plan de formation
 - Veiller à la mise en œuvre concrète des nouveaux acquis et des nouveaux savoirs
 - Organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité
- **Protéger les agents :**
 - Poursuivre la mise à disposition des EPI pour les agents
 - Former les agents à l'utilisation des EPI
 - Contrôler ou faire contrôler les EPI soumis à un contrôle périodique
- **Organiser les premiers secours au sein de la collectivité :**
 - Afficher les numéros d'urgence
 - Mettre en place des trousse de premiers soins dans les différents bâtiments et véhicules et vérifier de manière annuelle le bon fonctionnement du matériel
 - Poursuivre la formation des agents aux premiers secours
- **Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap :**
 - Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, équipes...
 - Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés
 - Développer l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap
 - Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Etablir le RASSCT	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Mettre en place des actions de formation et d'information		////////	////////			
Protéger les agents	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Organiser les premiers secours au sein de la collectivité	////////	////////	////////	////////	////////	////////
Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap		////////	////////	////////		

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION COMPLEMENTAIRE

La collectivité de Raimbeaucourt ne participe pas financièrement à une garantie prévoyance pour les agents.

Cependant, la collectivité cotise auprès d'un organisme d'œuvres sociales et verse chaque année une subvention à l'association du comité du personnel communal.

A ce jour, la collectivité n'a pas mis en place de prestations sociales servies directement aux agents de type restauration.

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Poursuivre un accompagnement et un suivi social des agents de la commune	////////	////////	////////	////////	////////	////////

LA PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET LA VALORISATION DES PARCOURS

L'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion indique :

« I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° À préciser les modalités de prise en compte de 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.

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

En matière de promotion interne, les lignes directrices de gestion sont définies soit :

- ✎ **Par le centre de gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude,**
- ✎ Par l'autorité territoriale. Elles peuvent alors comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

La collectivité de Raimbeaucourt étant affilié au Centre de gestion du Nord, il appartient à ce dernier de définir les lignes directrices en matière de promotion interne et de valorisation des parcours.

Pour l'avancement de grade, la collectivité a défini des critères de nomination applicables à l'ensemble des agents permettant de les départager en cas d'éligibilité. Ces critères sont les suivants :

- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical)
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen
- Privilégier la manière de servir : investissement-motivation

MISE EN PLACE DU DOCUMENT LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE ET PORTANT LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

La mise en place du présent document est prévue pour le 1^{er} janvier 2022, pour une période de 6 ans dont l'échéance est alors fixée au 31 décembre 2027, il pourra être révisé en tout ou partie, en tant que de besoin.

Fait à Raimbeaucourt,
Le 07 décembre 2021.