

Albi, le 18 octobre 2021

Monsieur Philippe GRANIER
Maire
Mairie de Cambon d'Albi
4 place de la mairie
81990 CAMBON D'ALBI

Objet : AVIS DU COMITE TECHNIQUE DU 14.10.2021 SUR VOTRE PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Réf : CV/MM - Saisine reçue le 15.09.2021

Dossier suivi par : Manon MONTAGNE, gestionnaire administrative

Pôle : santé et conditions de travail

Coordonnées : 05.63.60.16.66 / conditionsdetravail@cdg81.fr

Monsieur le Maire,

J'ai l'honneur de vous informer que les membres du Comité Technique, réunis le 14 octobre 2021, ont émis les avis suivants sur votre projet de lignes directrices de gestion :

- **abstention à l'unanimité des membres du collège des représentants du personnel,**
- **avis favorable à l'unanimité des membres du collège des représentants des collectivités.**

Je vous précise qu'en vertu de l'article 31 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, il vous appartient de porter à la connaissance de vos agents les avis du CT, par tout moyen approprié.

Les membres du CT devant par ailleurs être informés dans les deux mois des suites données à leurs avis, je vous remercie de bien vouloir me transmettre dans les meilleurs délais tout élément permettant cette information.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de mes salutations distinguées.



Le Président

Sylvian CALS



NB Sur votre demande écrite, un extrait du procès-verbal retraçant les débats tenus sur le point évoqué peut vous être transmis.

Cette transmission ne pourra se faire qu'après adoption du procès-verbal par les membres du CT lors de la prochaine séance du CT.





Cet outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, ce document reprend les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Tout au long de cette synthèse, les données présentées seront comparées à celles de collectivités similaires et de même strate, en l'occurrence : les Communes (- de 20 agents). Ces données Repères sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH - édition 2020 www.donnees-sociales.fr

Des zones de texte libre et des exemples de stratégies RH sont proposées.

Ce document est divisé en 2 parties :

Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH

Effectifs

Temps de travail

Mouvements

Budget et Rémunérations

Formations

Absences

Conditions de travail

Protection et action sociale

Égalité professionnelle

BOETH

Partie 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels

PROJET POLITIQUE - LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT

Poursuivre l'aménagement des espaces publics : Création d'un nouveau centre de loisirs

Contribuer à une démarche éco-responsable

Continuer une gestion rigoureuse avec une fiscalité maîtrisée

Partie 1 : Stratégie pluriannuelle de politique RH

1 Les effectifs

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Effectif physique permanent rémunéré au 31/12	11	>	5
Effectif annuel en équivalent temps plein rémunéré	10	>	5
Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire	0%	<	10%

Pour aller plus loin concernant les effectifs (répartition par filière, catégorie, cadre d'emplois, et répartition par genre, les agents en position statutaire particulière...), consulter la synthèse du bilan social.

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

Existe-t-il un organigramme actualisé ?	Oui
Tous les agents disposent-ils d'une fiche de poste à jour ?	Non
Le tableau des effectifs est-il à jour ?	Oui

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Mettre à jour les fiches de poste
- ☒ Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités

2 Le temps de travail

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Part des agents à temps non complet			
Fonctionnaires	75%	>	48%
Contractuels permanents	33%	<	67%
Part des agents à temps partiel			
Fonctionnaires	0%	<	2%
Contractuels permanents	0%	<	2%
Part des agents ayant un cycle de travail spécifique	100%		-
Part des agents exerçant dans le cadre du télétravail	0,0‰	<	0,8‰
Part des agents permanents ayant ouvert un CET	0%		-

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social et celles des indicateurs RPS

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

La durée du temps de travail annuelle prévue est-elle de 1607 heures ? Oui

Les agents bénéficient-ils de jours d'aménagement pour réduction du temps de travail (RTT) ? Non

Si oui, pour quels services ?

Existe-t-il une délibération sur les conditions de mise en œuvre du CET ? Non

Informations extraites du BS :

Aucune contrainte particulière de temps de travail

Aucun dispositif de télétravail mis en place

Des heures supplémentaires et/ou complémentaires ont été réalisées en 2019

Aucune charte du temps n'est mise en place

Le nombre de jours de congés légal est respecté et aucun jour supplémentaire n'est accordé

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Examiner et réorganiser l'organisation du temps de travail (horaires fixes ou variables, récupérations horaires, annualisation, etc.) en fonction des besoins des services et des usagers
- ☒ Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...)

3 Les mouvements

➔ Données chiffrées

		Données Collectivité		Données "Repères"
	Variation des effectifs permanents	-15%	<	-6%
	Taux de rotation des agents permanents	42%	>	7%
ZOOM SUR LES ÂGES	Âge moyen des agents permanents	48,41	<	48,58
	Répartition par tranches d'âge des agents permanents	+ de 50 ans		-
		30 à 50 ans		-
		- de 30 ans		-
	Part des agents permanents de + de 60 ans	0%		-
	Projection des départs à la retraite des agents permanents à 3 ans au niveau national			12%
	Part des agents permanents ayant bénéficié d'une évolution de carrière grâce à une nomination suite à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel, ou suite à une promotion interne	18%		-

Pour aller plus loin concernant l'âge des effectifs et les mouvements de personnels, consulter la synthèse du bilan social et l'analyse prévisionnelle des départs en retraite issue du Module GPEEC.

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

Une démarche de GPEEC a-t-elle été initiée ?	Non
Les entretiens professionnels sont-ils mis en place ?	Oui
Une politique globale de recrutement est-elle définie ?	Non
Existe-t-il des métiers en tensions ?	Non
Si oui, lesquels ?	
Quels sont les métiers sensibles ? (pénibilité, compétences évolutives, ...)	métiers liés à l'école et à la cantine
Les souhaits de mobilité formulés lors des entretiens professionnels sont-ils recensés ?	Oui

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Identifier les besoins futurs en compétence
- ☒ Mettre en place une procédure de recrutement

4 Les rémunérations

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement	30,8%	>	30,0%
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes			
Fonctionnaires	6,6%	<	9,0%
Contractuels permanents	0,0%	<	5,0%

Pour aller plus loin concernant les rémunérations, consulter la synthèse des principaux indicateurs du Bilan Social et celle sur l'égalité professionnelle pour les comparaisons par genre

➔ Informations complémentaires

Montant des charges de personnel pour les 5 dernières années (chapitre 012)

<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
				325 449 €

Informations extraites du BS :

Le RIFSEEP a été instauré, par délibération, pour les fonctionnaires

La délibération relative au RIFSEEP ne met pas en place le CIA

Aucune délibération concernant le RIFSEEP pour les contractuels permanents

Aucune prime maintenue en cas de congés de maladie ordinaire

Informations à compléter :

La délibération relative au régime indemnitaire prévoit-elle une modulation du versement en cas d'absence des agents ? Oui

D'autres primes ou indemnités ont-elles été mises en place ? Non

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Mettre en place un suivi de la masse salariale en fonction de l'évolution des effectifs

5 Les formations

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Taux de départ en formation des agents permanents	9%	<	27%
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent	0,3	<	1,5
Montant moyen consacré à la formation par agent permanent	152 €	<	210 €

ATTENTION : la comparaison des indicateurs "Formation" est donnée à titre indicatif. En effet, la modification de la population étudiée biaise les comparaisons (agents présents sur l'année en 2017 et agents uniquement présents au 31/12 en 2019).

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

Existe-il un plan de formation suivi et à jour ?	Non
Existe-il un règlement de formation suivi et à jour ?	Non
Existe-il une délibération sur les modalités d'utilisation du CPF ?	Non
Existe-il un suivi qualitatif des formations (entretien de retour de formation, mise en situation...) ?	Non

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Etablir ou mettre à jour un plan de formation
- ☒ Définir les modalités d'utilisation du CPF
- ☒ Favoriser l'information des agents sur leurs droits et leurs devoirs à la formation, la VAE et les Bilans de Compétence

6 Les absences

➔ Données chiffrées

		Données Collectivité		Données "Repères"
Nombre moyen de jours d'absence compressible par agent permanent		20,55	<	10,4
Taux d'absentéisme médical	<i>Près de 6 agents absents toute l'année pour 100 agents permanents employés</i>			
Fonctionnaires		7,47%	<	5,41%
Contractuels permanents		0,73%	<	1,75%
Taux d'exposition				
Maladie ordinaire	<i>Plus de 45 agents permanents absents pour maladie ordinaire au moins une fois dans l'année pour 100 agents</i>	45,45%	<	24%
Accidents de service		0,00%	<	2%
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		0,00%	<	2%
Taux de fréquence				
Maladie ordinaire	<i>Plus de 45 arrêts de maladie ordinaire sur l'année pour 100 agents permanents</i>	45,45%	<	61%
Accidents de service		0,00%	<	2%
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		0,00%	<	9%
Indice de gravité				
Maladie ordinaire	<i>La durée moyenne d'un arrêt de maladie ordinaire est de plus de 45 jours</i>	45,20	<	14,6
Accidents de service		0,00	<	60,7
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		0,00	<	51
Nombre moyen d'ASA par agent permanent (Hors droit syndical)		0,00		

ATTENTION : la comparaison des indicateurs "Absentéisme" est donnée à titre indicatif. En effet, la modification de la population étudiée biaise les comparaisons (agents présents sur l'année en 2017 et agents uniquement présents au 31/12 en 2019).

Pour aller plus loin concernant les absences et modalités de calcul, consulter la synthèse des indicateurs d'absences du Bilan Social

➔ Informations complémentaires

Informations extraites du BS :

Aucune procédure administrative de contrôle des arrêts maladies

Aucune procédure médicale de contrôle des arrêts maladies

Aucune participation financière à la complémentaire santé

Un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie a été souscrit

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise

7 Conditions de travail

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Part des agents concernés par le reclassement	0,0‰	<	1,6‰
Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention	0,0%	<	4%
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel	0	<	<1
Montant alloué aux actions et formations liées à la prévention	2 312 €		-

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social, RPS et RASSCT

➔ Informations complémentaires

Informations extraites du BS :

Aucun document unique d'évaluation des risques professionnels existant

Aucun plan de prévention des risques psychosociaux établi

Aucune démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

Aucune démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction

Un registre de santé et de sécurité au travail est présent au sein de la collectivité

Aucun assistant de prévention

Aucun conseiller de prévention

Aucun agent n'a reçu de formation en prévention

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels et définir un plan d'action
- ☒ Intégrer le volet de prévention dans le plan de formation des agents
- ☒ Mettre à disposition et assurer le suivi des EPI nécessaires à l'exécution des missions
- ☒ Former/ sensibiliser les agents sur le port des EPI
- ☒ Organiser les premiers secours au sein de la collectivité
- ☒ Intégrer la prévention des risques professionnels dans les projets bâtimentaires (construction, rénovation, etc.)

8 Protection et action sociales

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Part des agents bénéficiant d'une participation « santé »	0%	<	9%
Part des agents bénéficiant d'une participation « prévoyance »	100%	>	25%

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

Avez-vous recours à un organisme (COS, CNAS, ...) pour l'octroi de prestations d'action sociale ?	Oui
Versez-vous des prestations sociales directement aux agents (restauration, ticket restaurant, garde d'enfant, aide pour enfant handicapé....)?	Non
Existe-t-il un référent d'action sociale ?	Oui
Existe-il un référent de la protection sociale ?	Oui

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

- ☒ Informer les agents sur les dispositifs existants d'action sociale et de protection sociale

9 Égalité professionnelle

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Taux de féminisation des emplois permanents	73%	>	68%
Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel	0%	<	68%
	Hommes	Femmes	Femmes
Part des agents à temps partiel	0%	0%	3%
Part des agents à temps non complet	0%	88%	68%
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes	4%	6%	9%

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

La collectivité s'est-elle déjà engagée en faveur d'actions pour l'égalité professionnelle ? Non

Existe-t-il un référent égalité ? Non

➔ Actions à mettre en place

Aucune stratégie pluriannuelle définie dans cette thématique

10 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

➔ Données chiffrées

	Données Collectivité		Données "Repères"
Taux d'emploi direct (% de Boeth sur emplois permanents)	0,0%	<	1,0%
Nombre d'unités déductibles	0,0		
Taux d'emploi légal	0,0%		

Pour aller plus loin, consulter la synthèse des principaux indicateurs de Bilan Social

➔ Informations complémentaires

Informations à compléter :

Avez-vous eu recours à des entreprises d'insertion des travailleurs handicapés ? ☐

Non

Existe-t-il un référent handicap dans la collectivité ?

Non

➔ Commentaires ou éléments de contexte

À compléter

➔ Actions à mettre en place

Priorité :

Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap :

☒ Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, et agents

Partie 2 : Valorisation et promotion des parcours professionnels

Important : si les LDG en matière de valorisation des parcours professionnels n'ont pas été prises avant le 31 décembre 2020, la collectivité ne pourra procéder à des avancements de grade au 1^{er} janvier 2021

1 Orientations générales en matière de promotion

Il s'agit des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

➔ Avancement de grade

Ratio

- ☒ Définir un ratio promus/promouvables de 100% pour tous les grades

Critères retenus :

- ☒ Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- ☒ Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- ☒ Reconnaître l'investissement et la motivation

➔ Promotion interne

Il s'agit de définir des critères de dépôt d'un dossier. Il est possible de définir des critères différents par catégorie hiérarchique et/ou par cadres d'emplois.

Critères retenus :

- ☒ L'obtention d'un examen professionnel (le cas échéant)
- ☒ La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- ☒ L'investissement et la motivation
- ☒ La prise en compte des promotions et/ou avancements déjà prononcés

2 Orientations générales en matière de valorisation des parcours

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

➔ Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

Critères retenus :

- ☒ Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel
- ☒ Les formations suivies
- ☒ Les travaux rendus et/ou projets réalisés

➔ Accompagnement et/ou nomination après concours

Il s'agit de définir des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.

Critères retenus :

Critères de nomination

- ☒ La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- ☒ L'effort de formation et de préparation d'un concours
- ☒ L'investissement et la motivation
- ☒ La réponse à un besoin de la collectivité

➔ **Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures**

Il s'agit de prévoir des mesures facilitant la mobilité interne, en plus de celles définies dans le volet « formation » des lignes directrices de gestion relevant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Critères retenus :

Aucun critère retenu dans cette thématique

Cet outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine.

Version 6

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

NOUVELLE-AQUITAINE



COMMUNE DE CAMBON

Lignes Directrices de Gestion

Actions à mettre en place

Actions à mettre en place	Politiques RH	Priorité	Échéance
Mettre à jour les fiches de poste	Effectifs		
Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités	Effectifs		
Examiner et réorganiser l'organisation du temps de travail (horaires fixes ou variables, récupérations horaires, annualisation, etc.) en fonction des besoins des services et des usagers	Temps de travail		
Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...)	Temps de travail		
Identifier les besoins futurs en compétence	Mouvements		
Mettre en place une procédure de recrutement	Mouvements		
Mettre en place un suivi de la masse salariale en fonction de l'évolution des effectifs	Rémunérations		
Etablir ou mettre à jour un plan de formation	Formations		
Définir les modalités d'utilisation du CPF	Formations		
Favoriser l'information des agents sur leurs droits et leurs devoirs à la formation, la VAE et les Bilans de Compétence	Formations		
Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise	Absences		
Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels et définir un plan d'action	Conditions de travail		
Intégrer le volet de prévention dans le plan de formation des agents	Conditions de travail		
Mettre à disposition et assurer le suivi des EPI nécessaires à l'exécution des missions	Conditions de travail		
Former/ sensibiliser les agents sur le port des EPI	Conditions de travail		
Organiser les premiers secours au sein de la collectivité	Conditions de travail		
Intégrer la prévention des risques professionnels dans les projets bâtimentaires (construction, rénovation, etc.)	Conditions de travail		

