



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SYNTHÈSE DES DOSSIERS SOUMIS AU CST

PRÉSENTATION

Ce document a pour objet de présenter une synthèse des lignes directrices de gestion (LDG) qui ont été soumises pour avis du Comité Social Territorial (précédemment le Comité Technique) depuis leur mise en place, par les collectivités et établissements publics relevant de l'instance placée auprès du Centre de Gestion.

Pour rappel, les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

La synthèse a été établie au vu des dossiers soumis pour avis, et ne tient pas compte des éventuelles modifications apportées par les collectivités, suite à l'avis émis par l'instance.

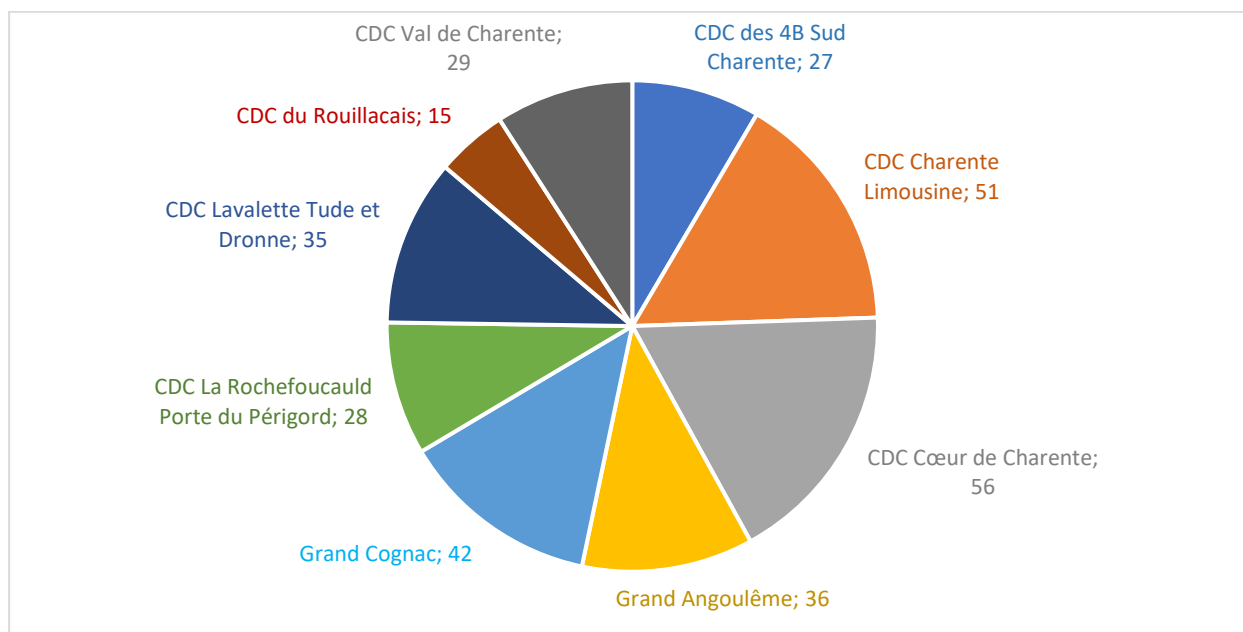
73 % de dossiers LDG reçus pour avis du Comité Social Territorial.

Fin juin 2023, 319 dossiers de LDG ont été recensés :

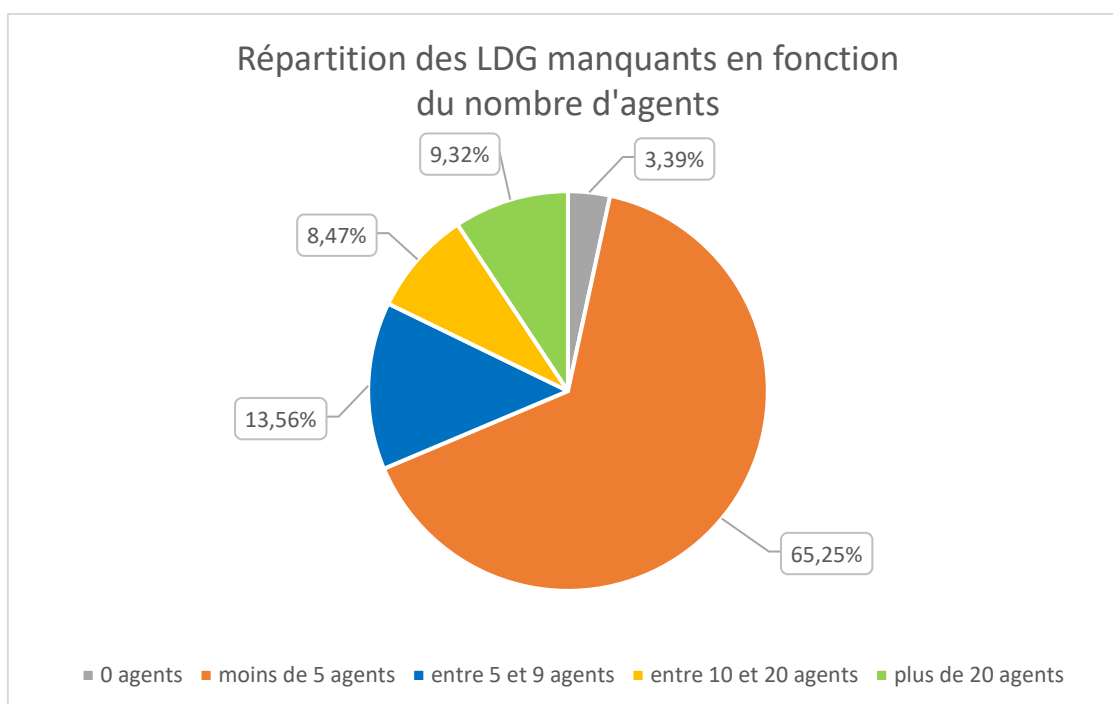
- 254 collectivités ont utilisé le formulaire d'aide à l'établissement des LDG proposé par le CDG 16,
- 65 ont utilisé un autre outil (principalement celui de l'observatoire régional de l'emploi, les autres s'appuyant sur des documents proposés par d'autres CDG).



Les dossiers reçus se répartissent par secteur géographique comme suit :



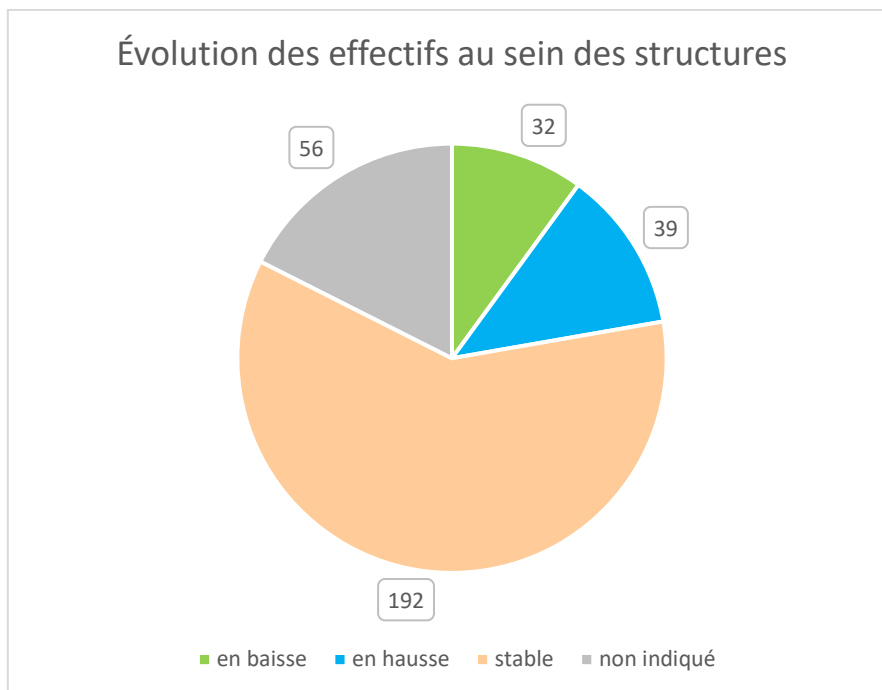
Les structures n'ayant pas soumis de LDG concernent à 70% des communes comptant peu d'agents, et à 30 % des établissements publics qui sont majoritairement des SIVOS.





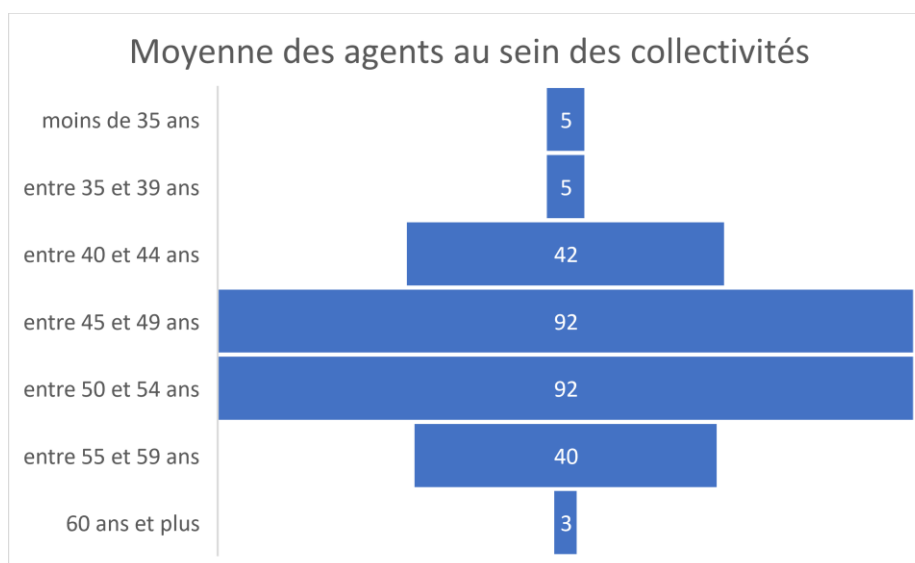
A. LES EFFECTIFS

Pour une majorité de collectivités et établissements publics (60,19 % des structures), il a été constaté des effectifs stables, 10 % ont déclaré une baisse des effectifs, et 12,26 % des effectifs en hausse.

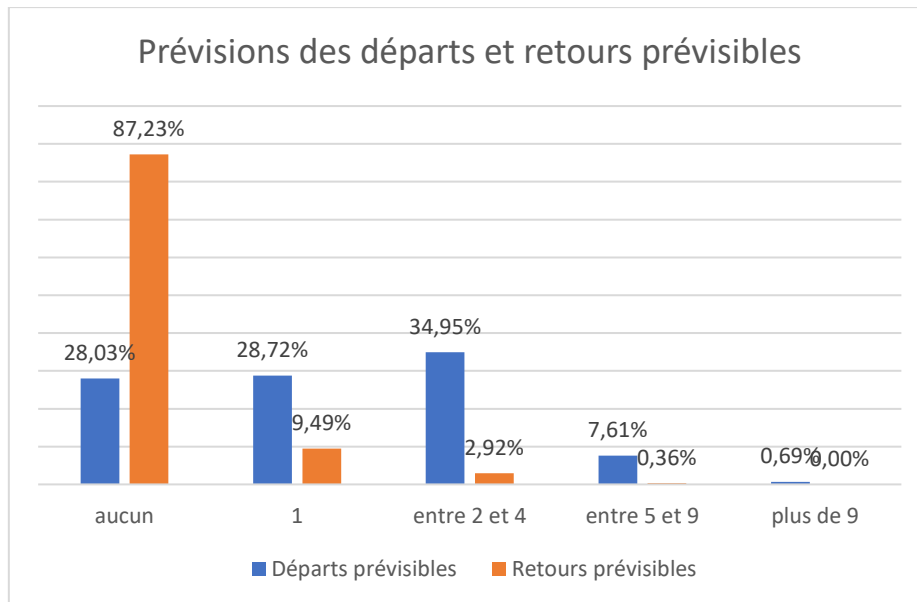


Sur les 319 collectivités, près des 2/3 ont indiqué disposer d'un tableau des effectifs, près de 30 % n'en avaient pas, les 7 % restants correspondant aux dossiers ne comportant pas d'indication sur ce point.

Près de 66 % des collectivités ont des agents dont la moyenne d'âge est comprise entre 45 et 54 ans.



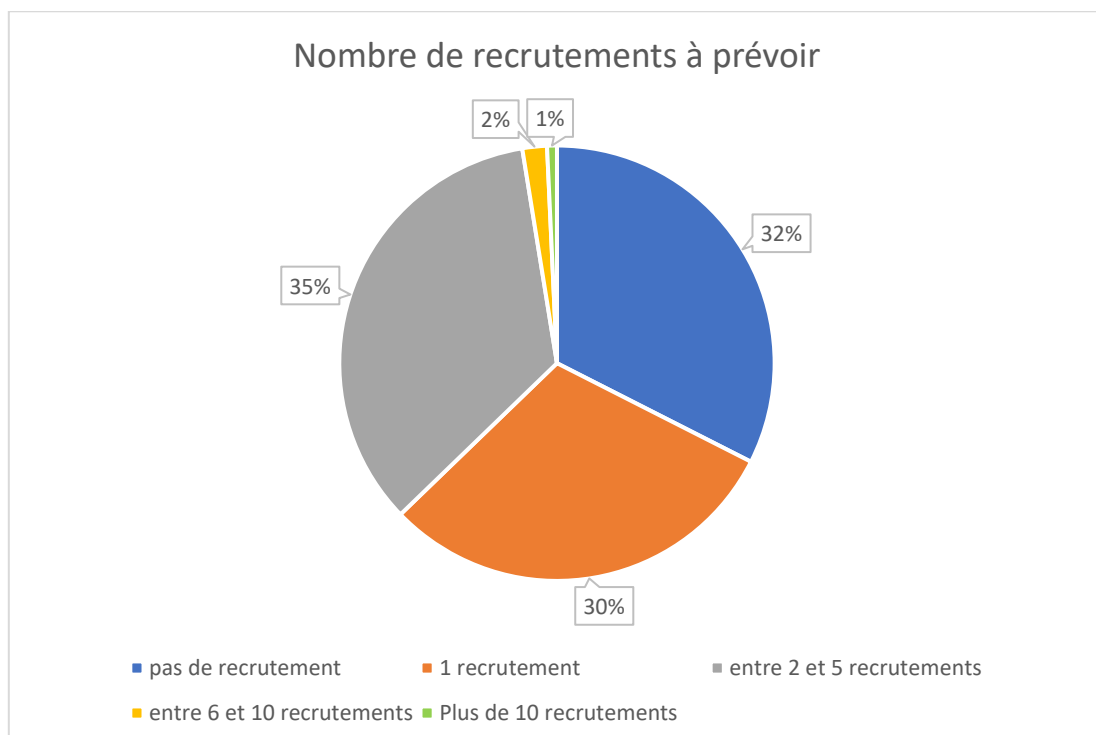
Concernant les départs prévisibles d'agents (départs à la retraite, souhaits de mobilités, projets personnels identifiés...) et les retours prévisibles d'agents (fin de détachement, de mise à disposition, de disponibilité, de congé parental, ...), près de 64 % des collectivités ont prévu entre 1 et 4 départs. 87,23 % des structures n'ont identifié aucun retour prévisible.



Sur les 319 collectivités, 86 ont indiqué avoir de nouvelles compétences professionnelles à acquérir de 2021 à 2026, 170 ont indiqué ne pas en avoir. 63 dossiers ne comportaient pas d'indication à ce sujet.

42 collectivités ont mentionné avoir des transitions professionnelles à accompagner de 2021 à 2026, 211 ne pas en avoir. 66 dossiers ne comportaient pas d'indication à ce sujet.

Le nombre de recrutements à prévoir était majoritairement compris entre 2 et 5 :

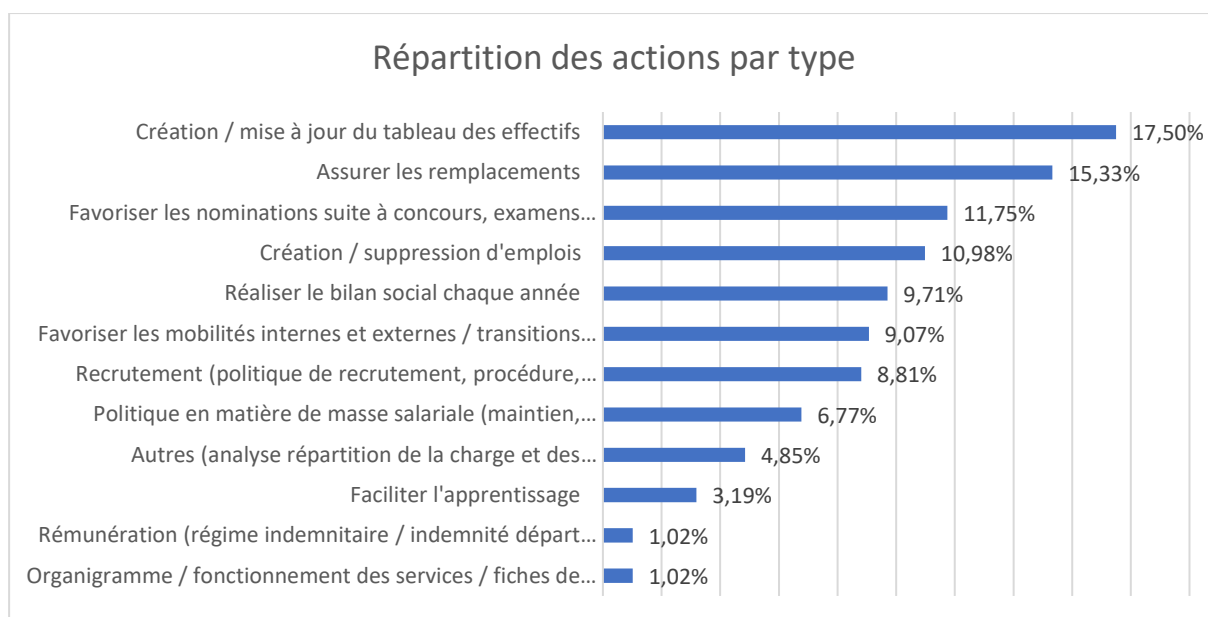


92,48 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière d'effectifs, représentant un total de plus de 800 actions (soit une moyenne de 2,75 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). Seules 31% de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

La création ou la mise à jour du tableau des effectifs est l'action qui a été majoritairement indiquée en premier lieu par les collectivités.

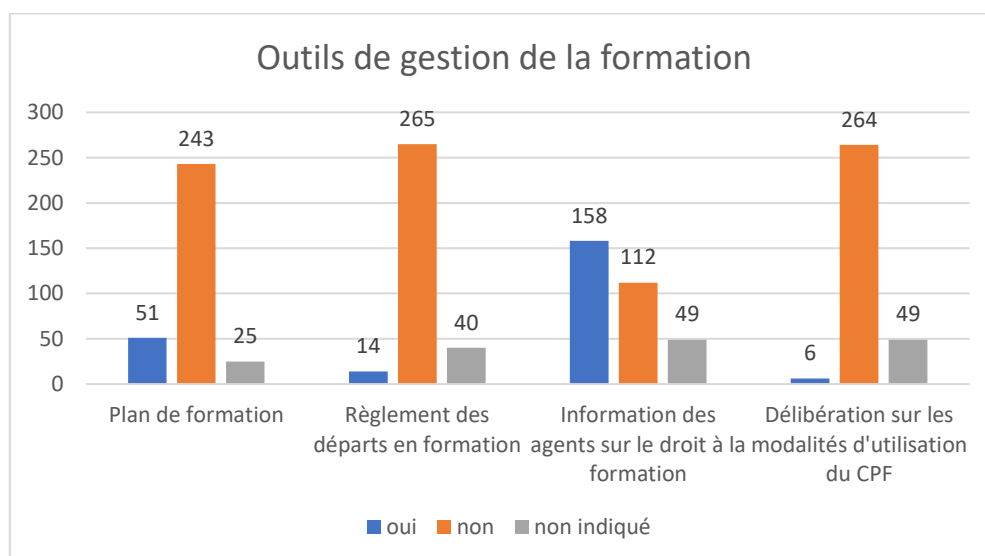


Le Centre de Gestion met à disposition des collectivités un modèle de tableau des effectifs.

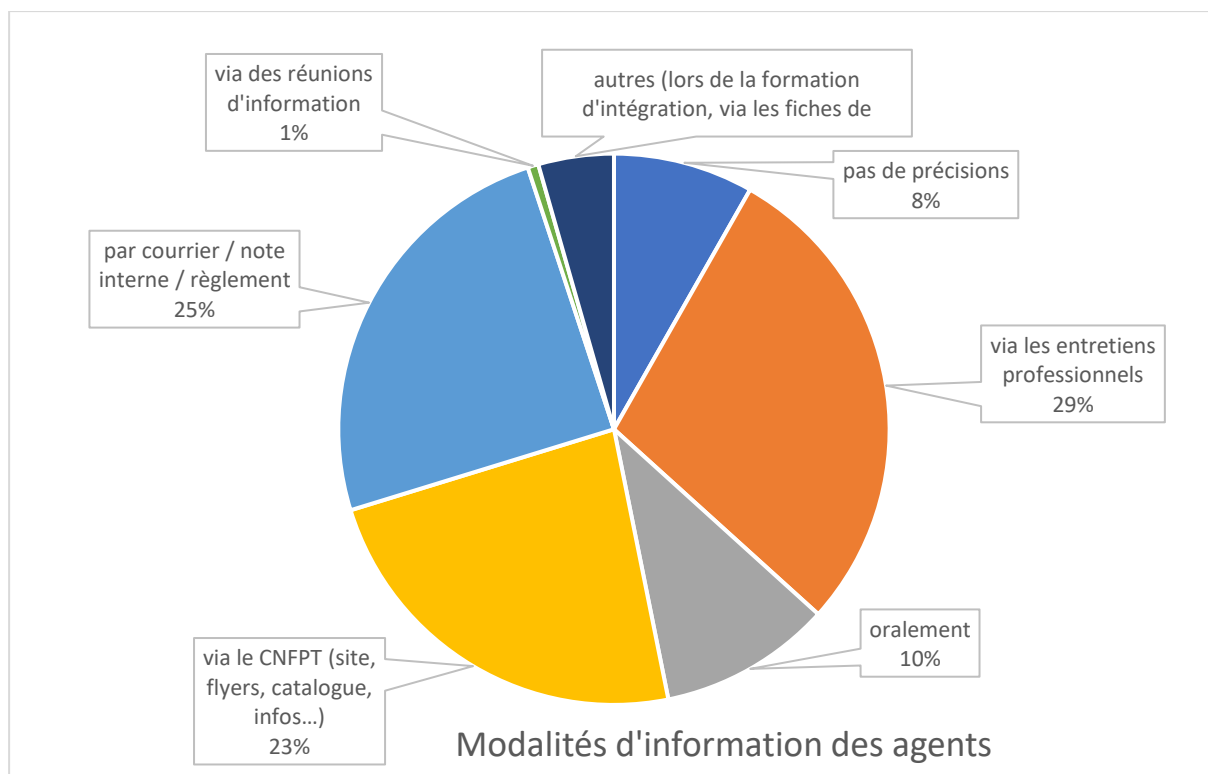


B. LA FORMATION

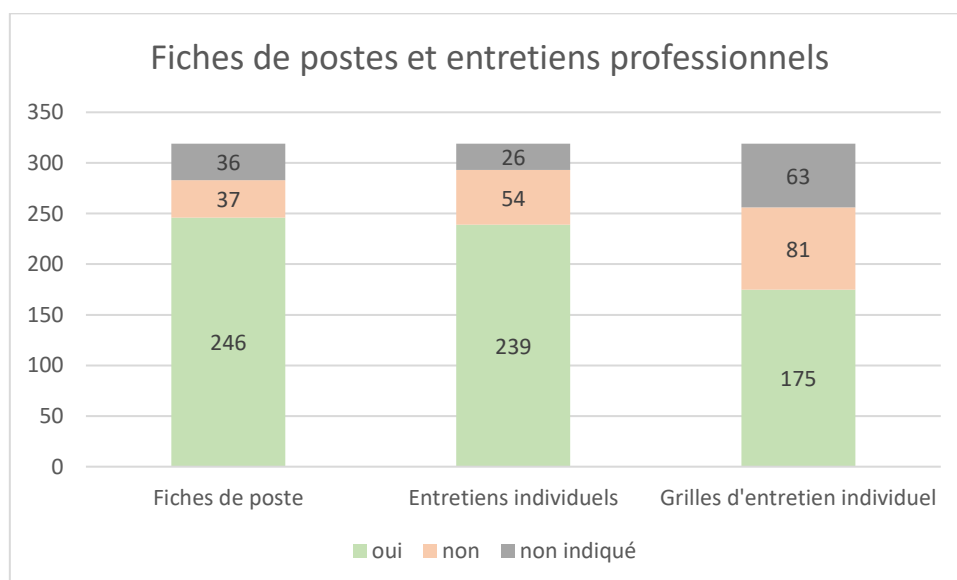
Peu de collectivités et établissements publics disposent d'un plan de formation (15,99 %) ou d'un règlement des départs en formation (4,39 %). Moins de 2 % des structures ont délibéré sur les modalités d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).



Près de la moitié des structures (49,53 %) a mis en place une information des agents sur le droit à la formation, qui s'effectue majoritairement par l'intermédiaire des entretiens professionnels, ou bien sous forme écrite (courrier / note interne / règlement...).



¼ des collectivités n'avait toujours pas établi les fiches de poste ou mis en place les entretiens professionnels ; plus de 50 % utilisent des grilles d'entretien.

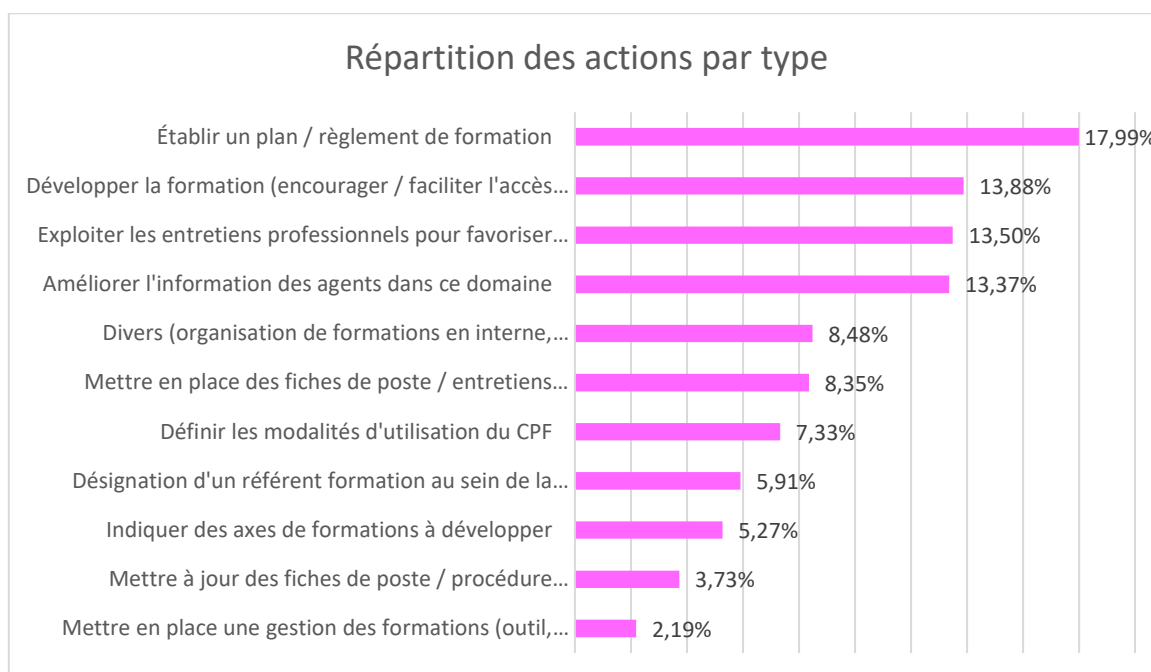


92,48 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière de formation, représentant un total de 778 actions (soit une moyenne de 2,64 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). Près de 40 % de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

L'élaboration d'un plan / règlement de formation est l'action qui a été majoritairement prévue par les collectivités, en particulier en première action identifiée.



Le Centre de Gestion met à disposition des collectivités un modèle de règlement de formation.



C. LE TEMPS DE TRAVAIL

Peu de collectivités et établissements publics ont déclaré disposer d'un protocole ARTT (15,05 %), 20 % des structures ont mis en place les jours RTT.

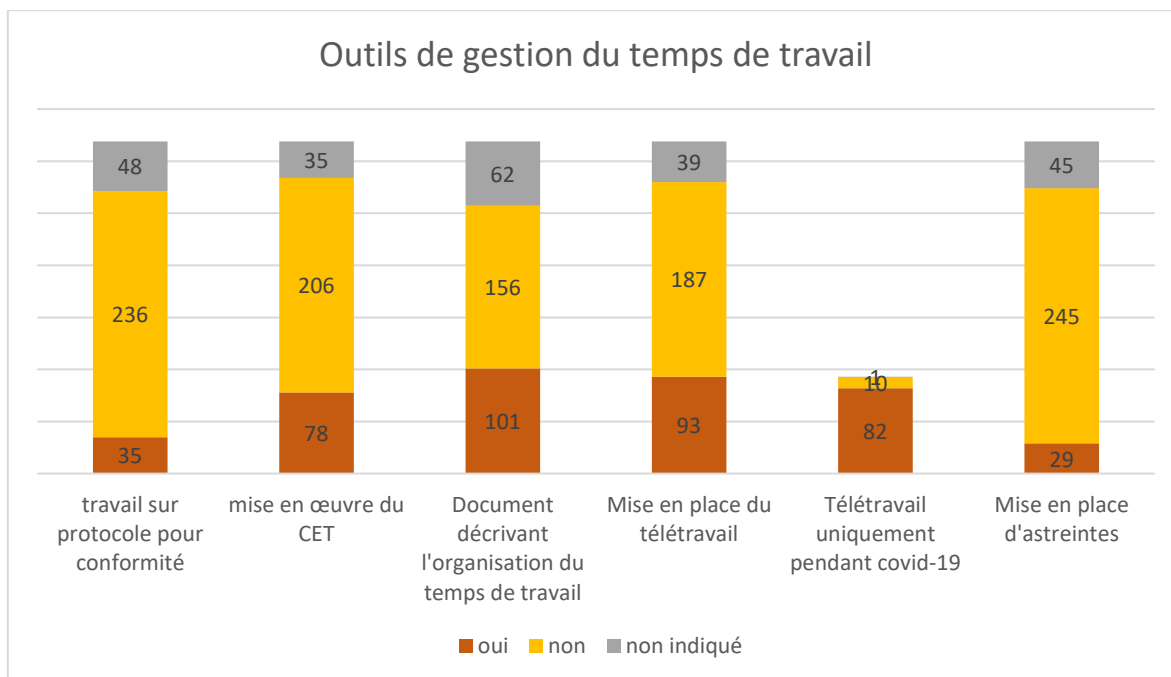
Dans les 64 collectivités ayant mis en place ce dispositif, les principaux services concernés sont :

- Les services administratifs, dans 40,63 % des cas ;
- Les services techniques, dans 71,88 % des cas.

Près de 37 % des collectivités ont mis en œuvre l'annualisation du temps de travail, principalement pour les services suivants :

- Services scolaires / périscolaires (62,18 % des cas) ;
- Services administratifs / direction (5,88 % des cas) ;
- Services techniques (22,69 % des cas).

Près de ¼ des collectivités ont indiqué ne pas avoir à retravailler leur protocole ARTT pour être en conformité au regard des 1607 heures annuelles. Plus de 60 % des structures ont mis en œuvre le compte épargne temps, plus de 30% disposent d'un document décrivant l'organisation du temps de travail et les congés, et près de 30% ont indiqué avoir mis en place le télétravail, dont plus de 88 % uniquement dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19. Moins de 10% des collectivités ont mis en place des astreintes.

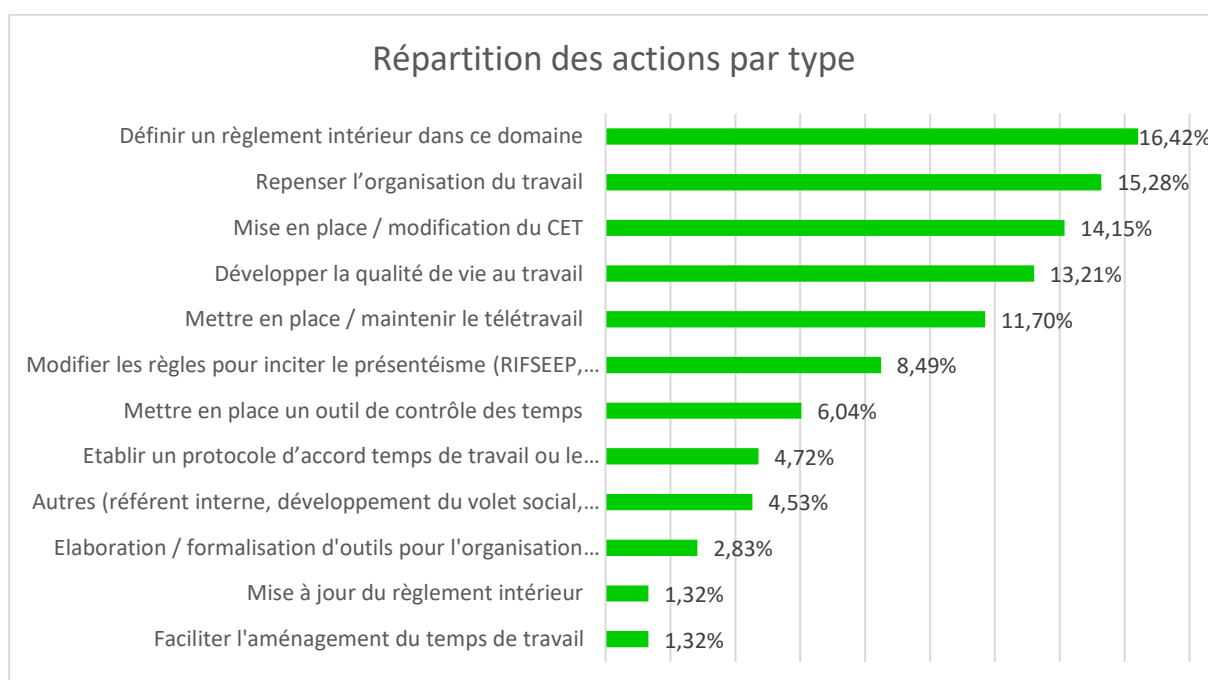


78,68 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière de temps de travail, représentant un total de 530 actions (soit une moyenne de 2,11 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). 50 % de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

L'élaboration d'un règlement intérieur dans ce domaine est l'action qui a été majoritairement prévue par les collectivités, en particulier en première action identifiée.



Le Centre de Gestion met à disposition des collectivités un modèle de règlement intérieur.

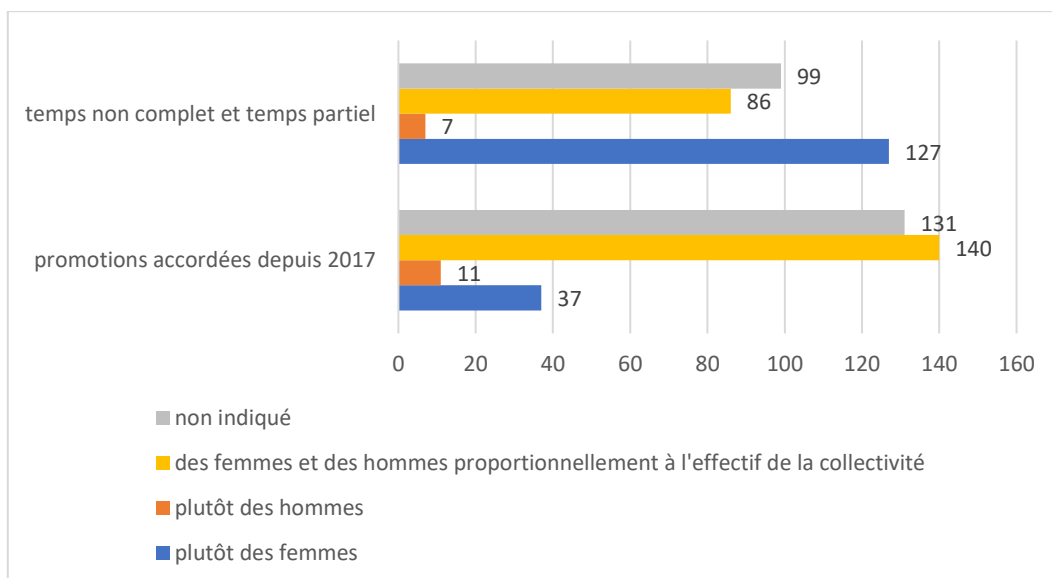




D. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

68,98 % des collectivités ont indiqué avoir réfléchi à la problématique en matière d'égalité professionnelle. Dans près d'une collectivité sur deux, les promotions accordées depuis 2017 concernent des femmes et des hommes, proportionnellement à l'effectif femmes / hommes de la structure.

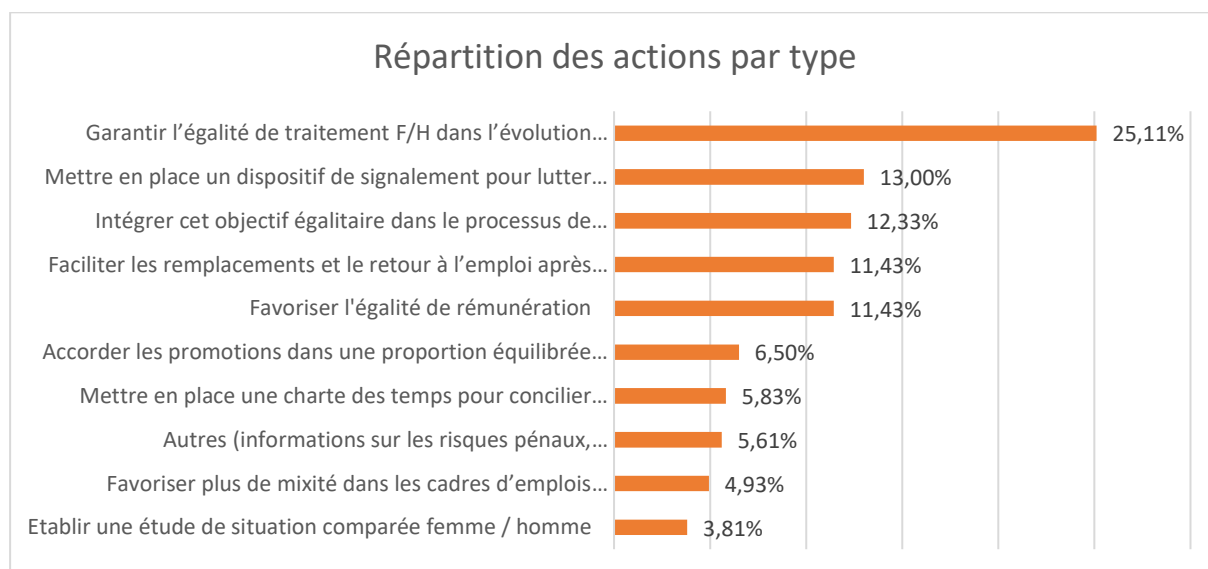
Le temps de travail à temps non complet et à temps partiel concerne plutôt des femmes dans 39,81 % des collectivités.



Plus des ¾ des collectivités n'ont pas constaté de différence de rémunération entre femmes et hommes, à poste identique.

67,40 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière d'égalité professionnelle, représentant un total de 446 actions (soit une moyenne de 2,07 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). 28,25 % de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

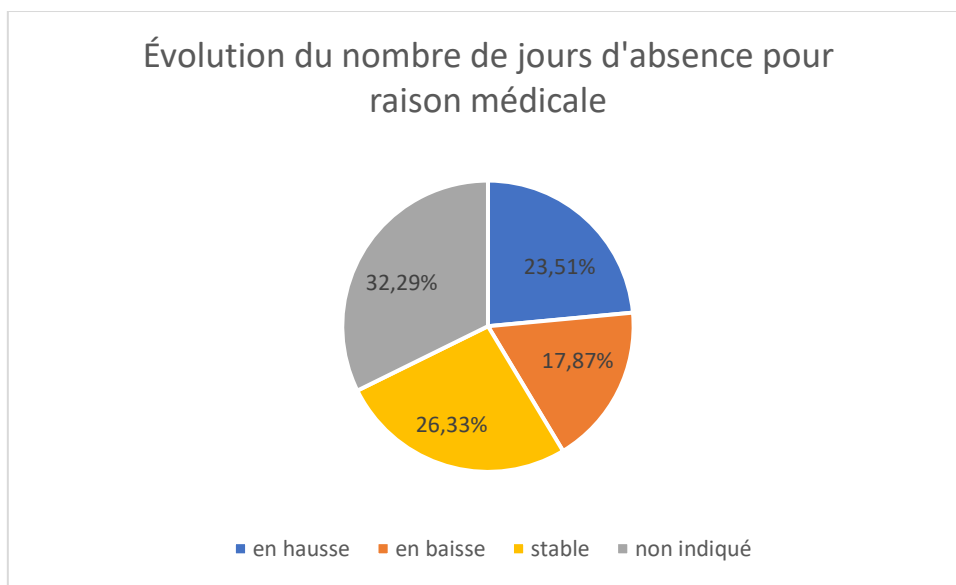
La garantie de l'égalité de traitement femmes / hommes dans l'évolution professionnelle est l'action qui a été majoritairement prévue par les collectivités.



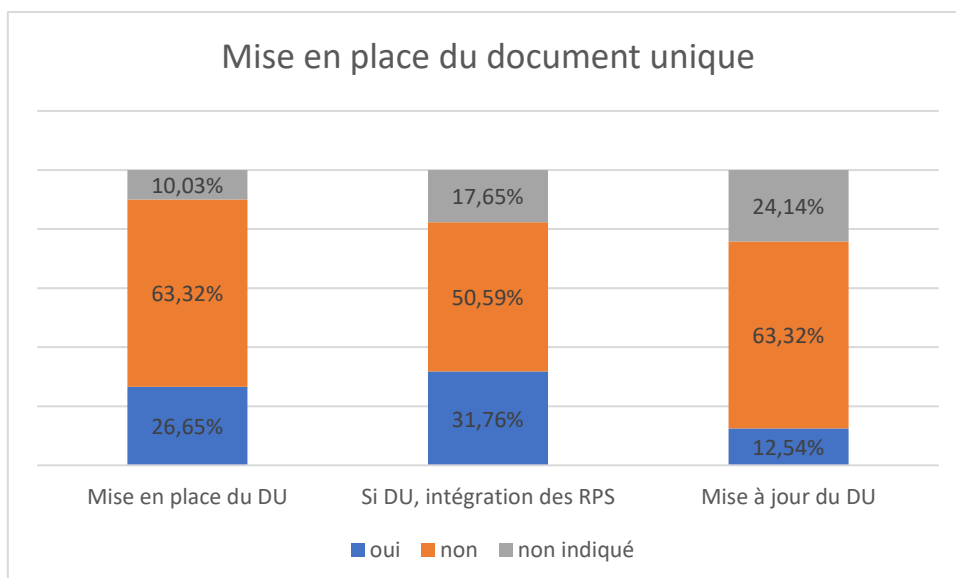


E. L'ABSENTÉISME

Pour ¼ des collectivités et établissements publics, le nombre de jours d'absence pour raison médicale entre 2017 et 2019 est stable. Plus de 23 % des structures ont déclaré une hausse des absences ; près de 18 % ont constaté une baisse.

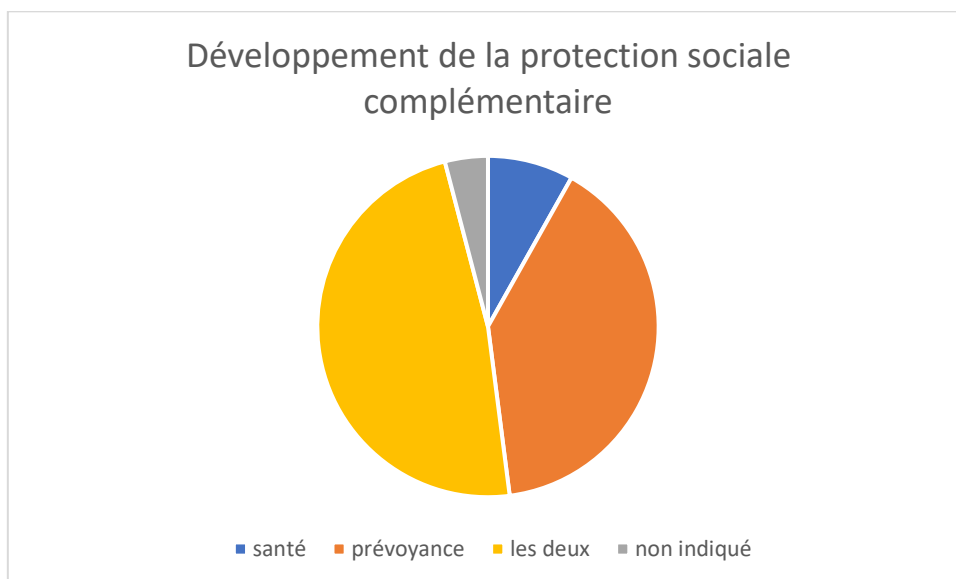


Plus de 25 % des collectivités ont élaboré le document unique, dont 31,76 % avec l'intégration des risques psychosociaux. Moins de 13 % des structures procèdent à la mise à jour du document unique.



8,78 % des collectivités ont déclaré avoir mis en place le dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

69,28 % des collectivités ont développé la protection sociale complémentaire, et majoritairement pour les deux risques (santé et prévoyance). 22,88 % des structures ont indiqué ne rien avoir mis en place, 4,07 % des dossiers ne comportaient pas d'indication sur ce point.

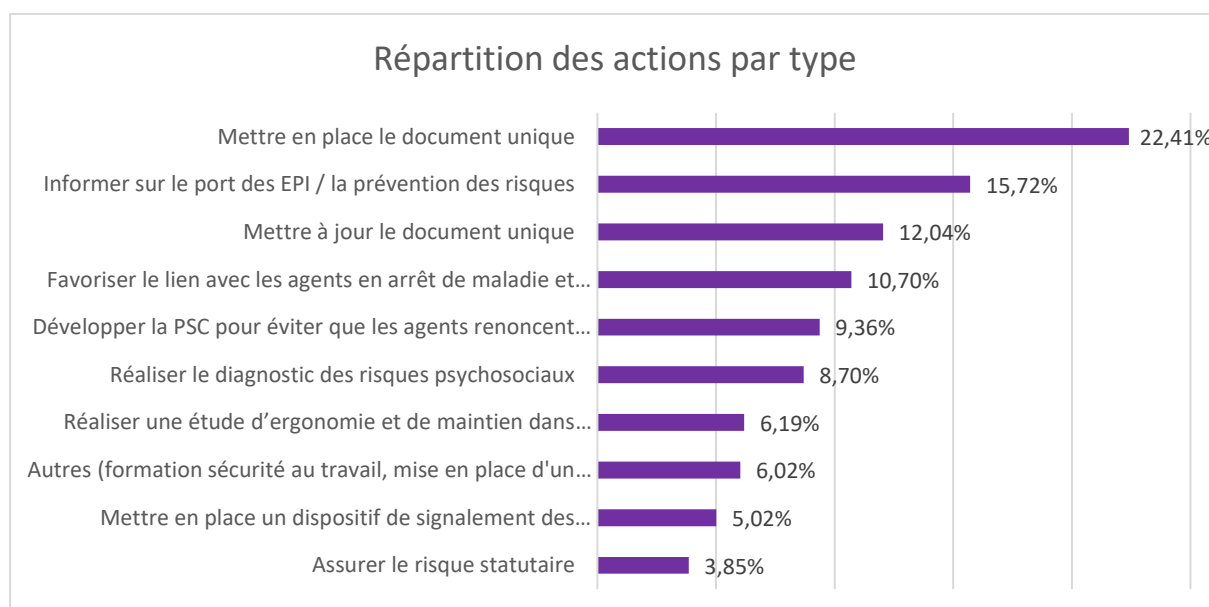


79 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière d’absentéisme, représentant un total de 598 actions (soit une moyenne de 2,37 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). 49,50 % de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

La mise en place du document unique est l’action qui a été majoritairement prévue par les collectivités, principalement en première action identifiée.

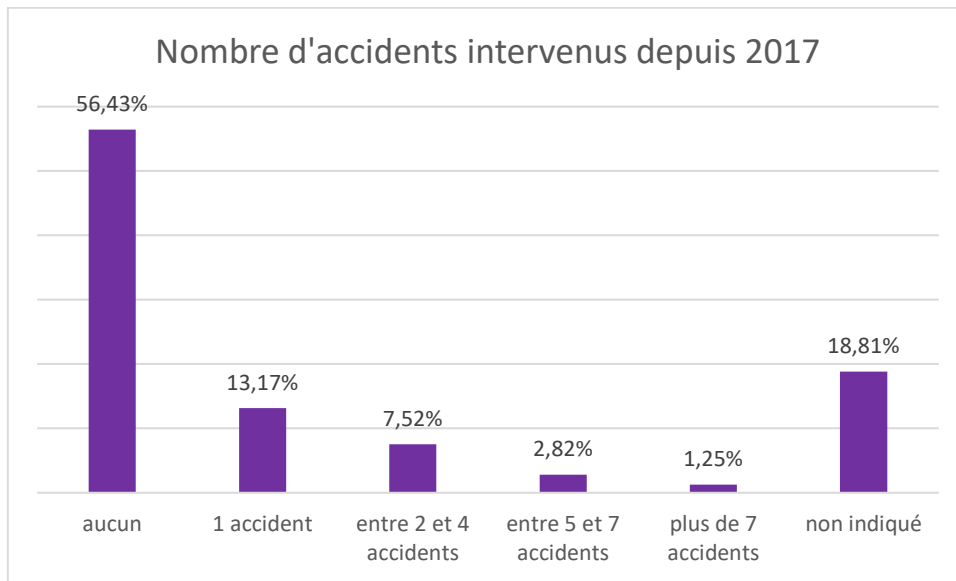


Le Centre de Gestion peut, à leur demande, accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la démarche d’évaluation des risques professionnels.



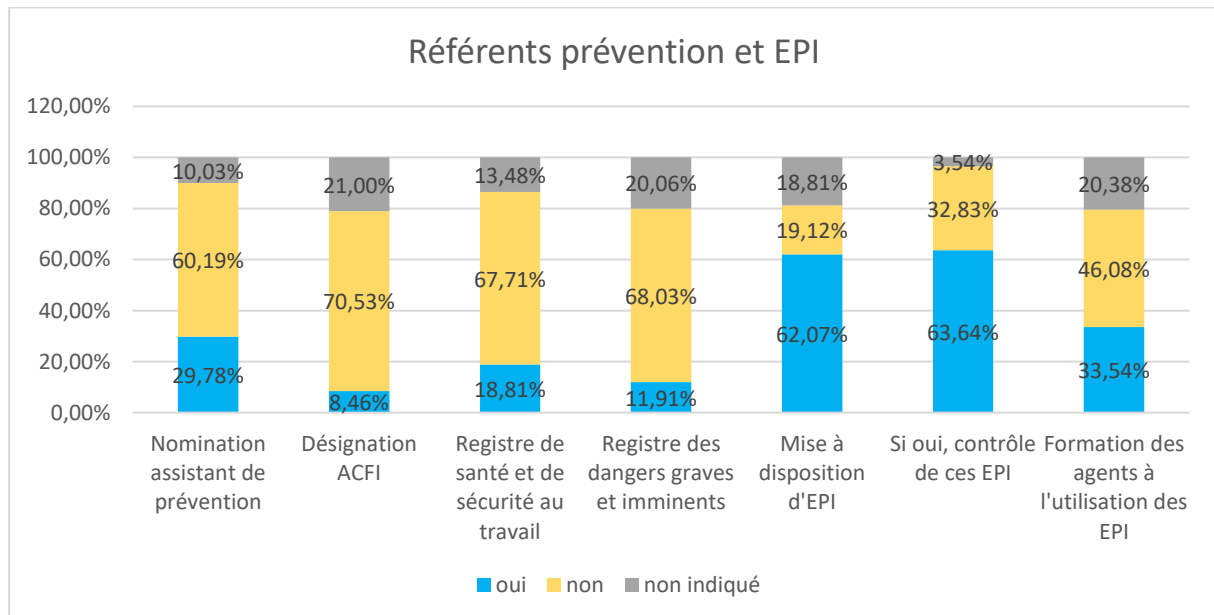
F. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La majorité des collectivités n'a connu aucun accident du travail depuis 2017, 1,25% des structures ont déclaré plus de 7 accidents.



Près de 30 % des structures ont nommé un assistant de prévention, et moins de 10 % ont désigné un agent chargé des missions d'inspection (ACFI). 18 % des collectivités disposent d'un registre de santé et de sécurité au travail, près de 12 % ont un registre des dangers graves et imminents.

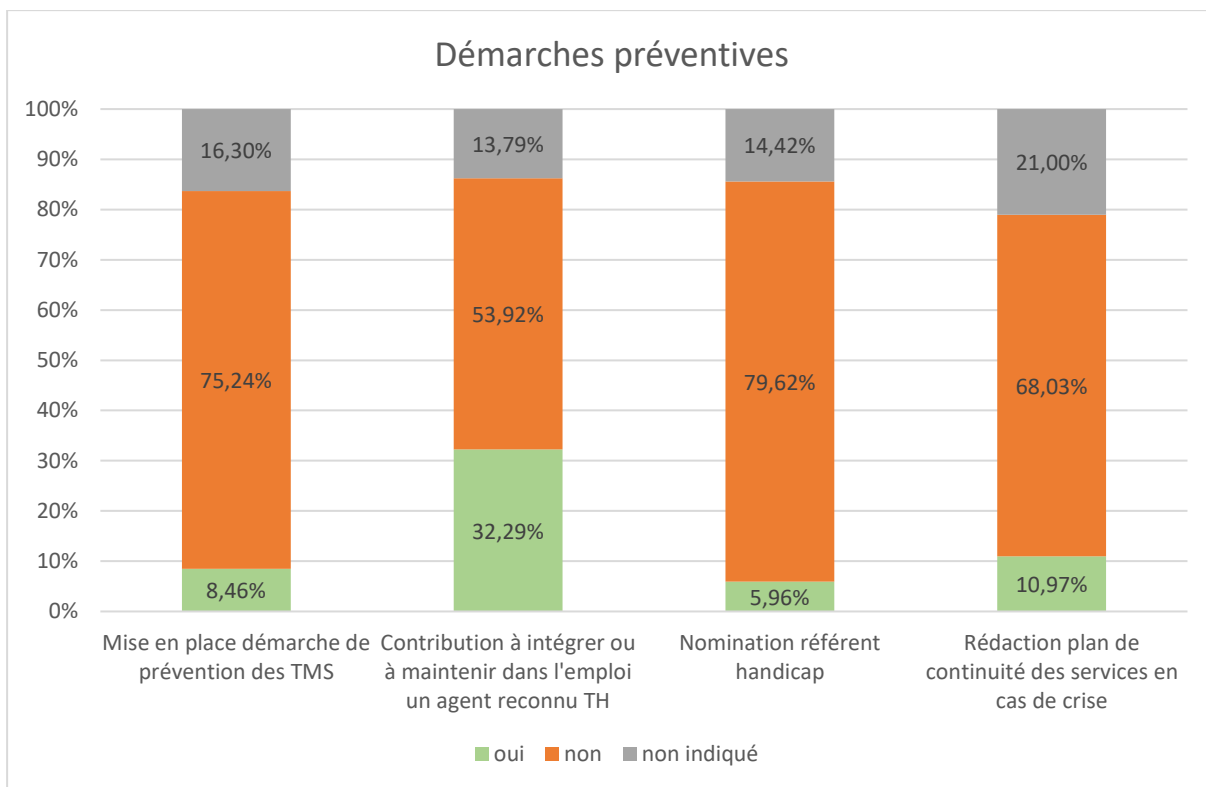
62 % des employeurs mettent à disposition de leurs agents des équipements de protection individuelle (EPI), et près des 2/3 parmi ceux-ci effectuent le contrôle de ces équipements. 1/3 des collectivités déclarent former leurs agents à l'utilisation des EPI.



Plus de 70% des collectivités ont organisé les premiers secours (affichage numéros d'urgence, trousse de premiers soins, formation des agents aux gestes de premier secours), en totalité (16,61 %) ou partiellement (54,55 %).

Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) a été mise en place dans moins de 10 % des structures. Près de 33 % des collectivités ont indiqué contribuer à intégrer ou à maintenir dans l'emploi un agent reconnu travailleur handicapé, et 6 % ont nommé un référent handicap.

Un plan de continuité des services en cas de crise a été rédigé dans près de 11 % des cas.

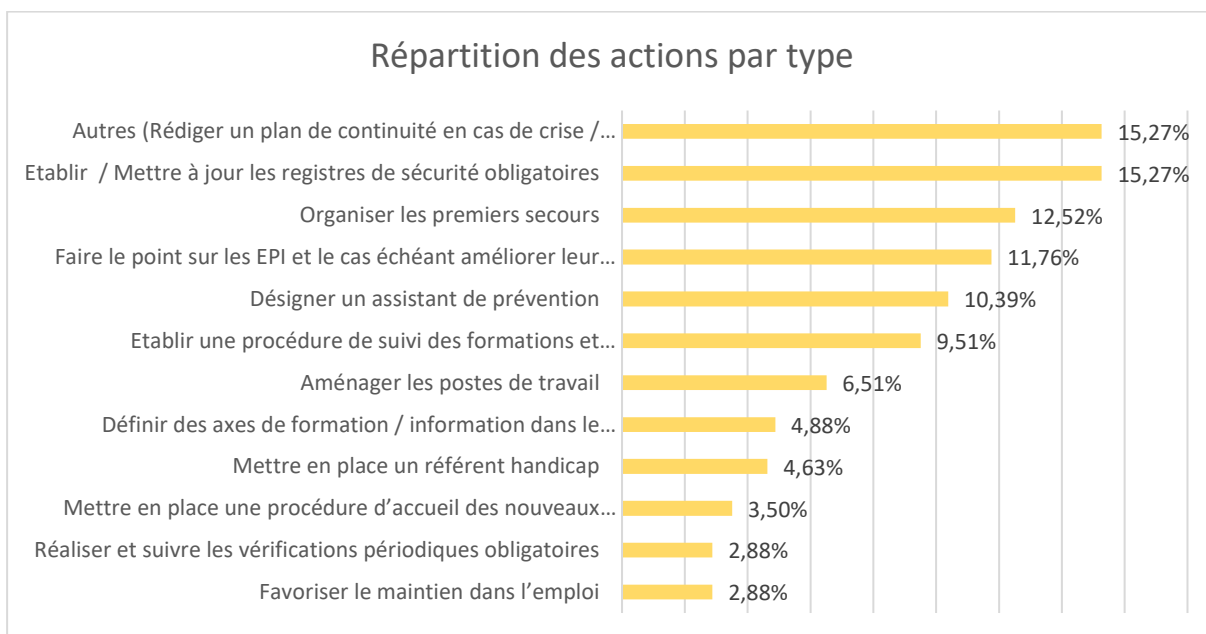


86,83 % des collectivités ont prévu au moins une action en matière de conditions de travail, représentant un total de 799 actions (soit une moyenne de 2,88 actions par collectivité ayant défini des actions à mettre en œuvre). 53,57 % de ces actions ont été planifiées avec une échéance.

L'établissement ou la mise à jour des registres de sécurité obligatoires est l'action qui a été majoritairement prévue par les collectivités, en particulier en première action identifiée.



Le Centre de Gestion peut, à leur demande, accompagner les collectivités dans l'élaboration des registres de sécurité obligatoires.





G. LA VALORISATION ET LA PROMOTION DES PARCOURS

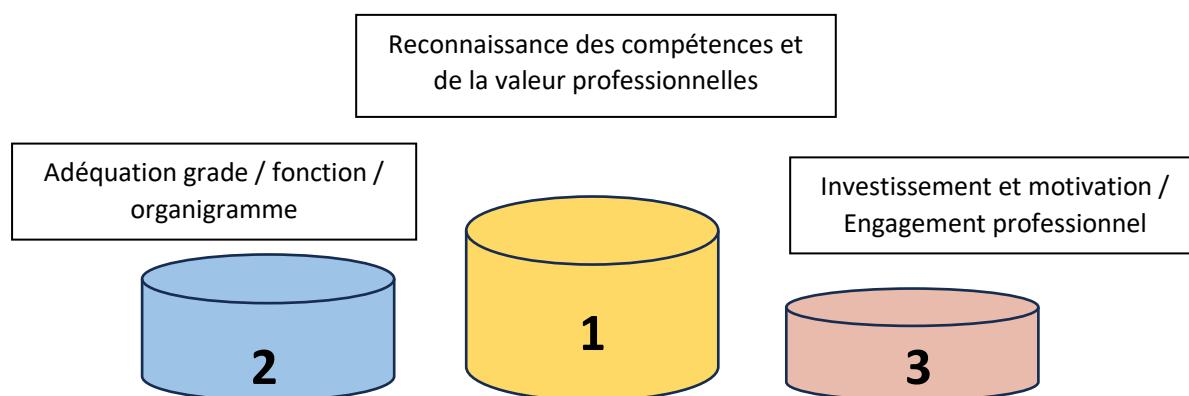
Dans près des 2/3 des dossiers, des critères communs d'avancement de grade et de nomination suite à concours ont été fixés pour les catégories A, B et C.

Dans la majorité des cas, les collectivités n'ayant pas déterminé de critères communs pour les avancements de grade n'ont pas prévu de critères pour les trois catégories (principalement uniquement pour la catégorie C, parfois pour les catégories B et C, rarement pour la catégorie B uniquement).

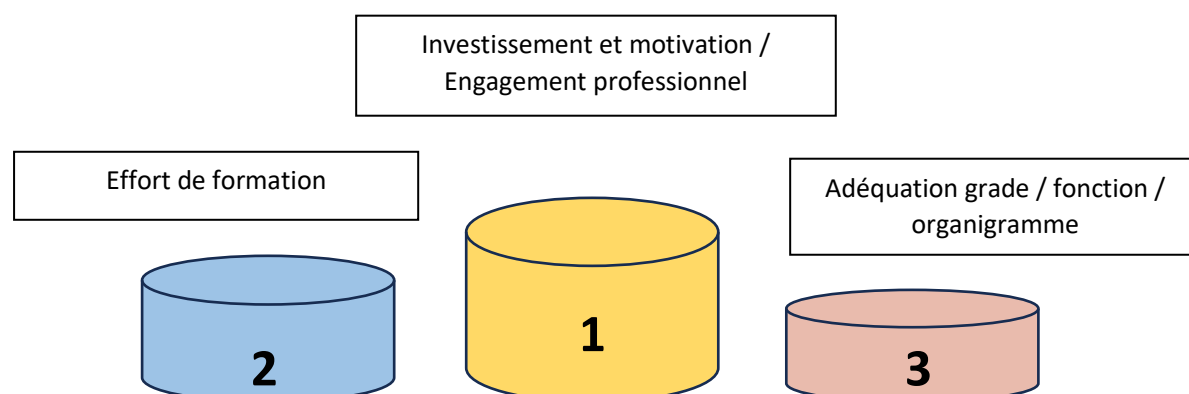
197 collectivités ont fixé au moins un critère concernant l'accès à un poste à responsabilité supérieure, et 267 structures ont prévu des critères pour proposer un agent à la promotion interne.

De manière générale, les critères les plus fréquemment retenus par les collectivités sont les suivants :

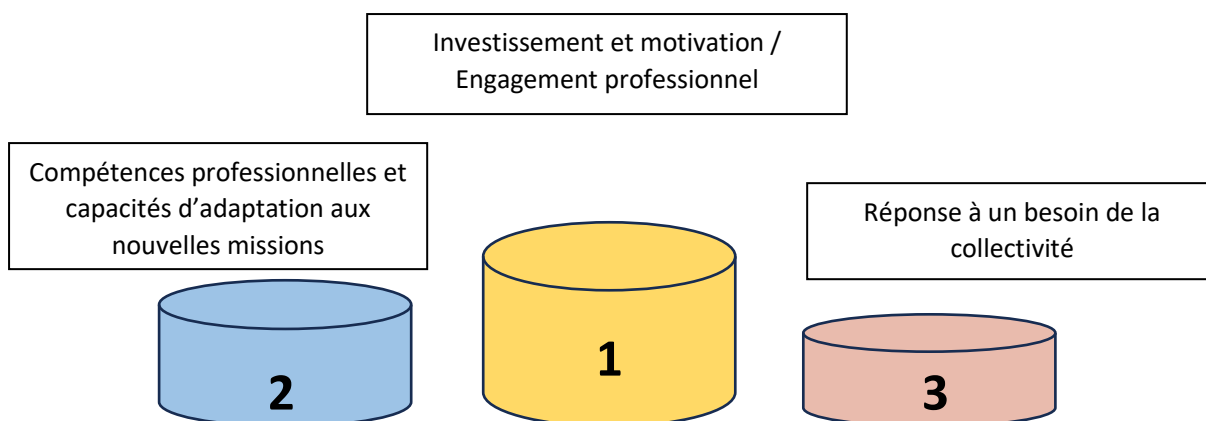
- Pour promouvoir un agent à un avancement de grade :



- Pour nommer un agent suite à réussite à concours :



- Pour nommer un agent sur un poste à responsabilité supérieure :



- Pour proposer un agent pour une promotion interne :

