



Hauts-de-France
Délégation du Nord-Pas-de-Calais



SYNTHÈSE DU TRAVAIL :

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Ce que dit le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Mise en œuvre dès le 02/12/2019

Détermination des enjeux et objectifs de la politique RH de la Collectivité.

La stratégie doit tenir compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, métiers et compétences de la collectivité.

Objectif : recensement des effectifs, des métiers et compétences. Création ou mise à jour des outils existants : répertoires des métiers, cartographie des compétences, reprise des éléments du R.O.B. (état des effectifs, politiques menées) ...

Pour une durée de 6 ans maxi avec consultation préalable du CT (CST), une révision est possible pendant la durée de 6 ans.

Le décret ne mentionne pas la consultation obligatoire de l'Assemblée délibérante.

Préconisations :

Éléments et/ou critères à prendre en compte

- Taille de la collectivité
- Définition des objectifs stratégiques : projet politique/administration...
- État des lieux / Indicateurs : effectifs, emplois, compétences, (le cas échéant), plan de formation, égalité professionnelle, éléments budgétaires, politique de recrutement (statut), organisation du temps de travail, valorisation des compétences, CET, absentéisme
- Pilotage de la Masse Salariale
- GPEEC : relever les compétences, y-a-t-il des entretiens de carrière, une charte mobilité ? cartographie des métiers ? accompagnement des carrières (concours, avancements...), étude de poste suite aux recrutements, suivi des départs
- Politique salariale : Régime indemnitaire et primes diverses
- Gestion du temps de travail : annualisation, cycles, heures complémentaires et supplémentaires, télétravail, astreintes, permanences
- Conditions de travail et prévention des risques (DUERP, RPS, CST, médecine préventive, assistants et conseillers de prévention) + FiPHFP
- Égalité professionnelle
- Définition d'un niveau d'analyse et d'un échéancier propre
- Attractivité de la collectivité (Marque employeur, QVT, télétravail, action sociale, etc)
- Dialogue social

Ébauche de retro planning intégrant les différentes échéances :

- Identification du porteur du projet (+ équipe projet) + copil
- Recensement des données RH de la collectivité (tableau des effectifs, bilan social, rapport d'activité, retraite, rapport d'orientation budgétaire (ROB), plan de formation, rapport de situation comparée, référentiel métier, feuille de route RH) + plan de recrutement
- Recensement des politiques publiques : déclinaison du projet de mandat en projet d'administration voire projet de service.
- Projet de rapport
- Sollicitation des arbitrages DG/ élus + validation (copil)
- Programmation des groupes de travail avec représentants du personnel
- Adaptation du projet
- Présentation au CT (avis simple)
- Arrêté ou délibération ?
- Communication aux agents : outils de communication interne (dématérialisés : intranet ou affichage, courriers), rencontres, échanges, reprise des Lignes Directrices de Gestion lors de l'entretien professionnel.

Prendre position sur :

À minima ce que les collectivités ne peuvent exclure

- Définir un calendrier, modalités : l'année 2020 est une année de transition pour mettre en place les lignes directrices de stratégie RH.
 - Lancement des travaux (collecte des données, constitution des groupes de travail, échéancier des réunions, ...) Avril 2020
- État des lieux : la phase préparatoire permettra de réunir les indicateurs à retenir
- Dialogue social : Favoriser les échanges tout au long du processus avec le CT sous forme de groupes de travail (associer des membres du personnel des différents services qui ne sont pas systématiquement représentants syndicaux – élus avec délégation RH et des techniciens RH) – Volonté de créer des espaces de dialogue, de désamorcer les débats et lever les freins avant le CT pour éviter un avis négatif
- Prise en compte du projet de mandat décliné
- Gestion des effectifs (sur la base des contraintes budgétaires)
- Politique d'avancement
- Politiques de formation, action sociale
- Politiques statutaire et rémunération
- Politique de mobilité (subie/voulue)
- Projets intercommunaux (mutualisation)
- Prise en compte de l'égalité professionnelle et respect des obligations d'emploi (travailleurs handicapés)
- Anticiper sur les outils d'évaluation

Fait collectivement le 16 janvier 2020