

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

Date d'arrêté des LDG : 22 juin 2021

**Article 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 : « *Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent.* »

	Nombre d'agents rémunérés au moins 1 jour en 2022		Nombre d'agents rémunérés au 31/12/2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	4	26	4	23
Contractuels sur emploi permanent	10	19	8	16
Vacataires	24	68	8	27
Saisonniers	6	25	0	0

	Analyse des mouvements des agents fonctionnaires, sur l'année 2022	
	Hommes	Femmes
Démission	0	0
Mutation	0	2
Détachement dans une autre collectivité	0	1
Mise en disponibilité	0	1

	Analyse des mouvements des agents contractuels sur un emploi permanent, sur l'année 2022	
	Hommes	Femmes
Démission	2	1
Fin de contrat	0	1

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	4	15
Avancement de grade	0	0

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année	Hommes	Femmes
Promotion interne	0	1
Réussite à examen professionnel :	0	0
- Ayant entraîné une « nomination stagiaire »	0	0
- N'ayant pas entraîné une « nomination stagiaire »	0	0
Réussite à concours :	0	1
- Ayant entraîné une « nomination stagiaire »	0	1
- N'ayant pas entraîné une « nomination stagiaire »	0	0

TITULARISATION ET STAGE AU COURS DE L'ANNEE	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue du stage	0	0
Prolongation de stage	0	0
Refus de titularisation	0	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires	0	0
Agents contractuels Non permanents (déjà présents) nommés stagiaires	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires	0	0

Absentéisme sur l'année 2022 (titulaires et contractuels emploi permanent)	Nombre de jours
Maladie ordinaire	555
Maternité	-
Longue maladie / Longue durée	-
Accident du travail	24
Absentéisme global	579

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

### STRATEGIE PLURIANNUELLE DES LDG :

- Etude de l'absentéisme

Prévision		Année de mise en place
2021	Mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels et réalisation d'un diagnostic des risques psychosociaux.	Mise en place du DUERP en 2019. Dernière mise à jour en 2022.
	Développer des pratiques de management intégrant les questions de santé au travail : fiches de poste intégrant les risques professionnels, évaluation sur les conditions de travail, réflexion sur les conditions de travail, etc.	Travail en cours en collaboration avec l'assistante de prévention.
	Informersensibiliser les agents sur le port des EPI, l'action contre les troubles musculosquelettiques, la prévention des risques de chute, les gestes et postures adaptés à leurs postes	Formation gestes et postures à prévoir en 2024.
	Mise en œuvre d'un régime de protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance)	Prévisions pour 2025 (prévoyance) & 2026 (santé).
2022	- Conserver le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise - Mettre en place des entretiens de retour après absence	Suivi sur 2022 et continuité sur 2023.
	Développer la protection sociale pour éviter que les agents renoncent aux soins	Prévisions pour 2025 (prévoyance) & 2026 (santé).
2023	- 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 : fiches de poste intégrant les risques professionnels, évaluation sur les conditions de travail, réflexion sur les conditions de travail, etc.	Suivi sur 2023 et collaboration avec les membres du Comité Social Territorial (CST) et de la Formation Spécialisée (FSSCT). Mise en place des titres restaurant. Pérennisation du télétravail.
2024	Impliquer les agents 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, etc.	A mettre en place sur 2024.

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

- **La formation**

Prévision		Année de mise en place
2021	Informer les agents sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le droit à la formation</li> <li>- Le devoir de formation</li> <li>- La VAE</li> <li>- Le bilan de compétence</li> </ul>	Information effectuée en individuel. Règlement et plan de formation en préparation, prévus pour 2024.
2021/2022	Etablissement du plan de formation intercommunal	Plan de formation CCBN en cours, finalisation en 2024.
2022/2023	Développer plus spécifiquement la grille d'entretiens professionnels	En cours sur 2023.

- **Le temps de travail**

Prévision		Année de mise en place
2021	Mise en place du télétravail à la suite de la prise de délibération	2021 avec pérennisation sur 2022 et 2023.
	Mieux vérifier les autorisations d'absence	Suivi effectué par les directions et par le Service RH.
2022	Mettre en place un outil de contrôle du temps	Etude effectuée sur 2022, non validée. Existence d'un tableau excel de suivi hebdomadaire avec contrôle par les supérieurs hiérarchiques N+1.
2021 à 2026	Développer la Qualité de Vie au Travail	Pérennisation du télétravail sur 2022 et 2023. Mise en place de l'attribution de titres restaurant sur 2023.

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

- L'égalité professionnelle

Prévision		Année de mise en place
2021/2022	Etablir l'étude de situation comparée femmes/hommes	Rapport égalité F/H mis en place sur 2021 puis pérennisation annuelle.
	Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Former/informer les agents de la collectivité,</li> <li>- Communiquer en interne sur l'égalité professionnelle</li> </ul>	Plan d'action pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté tous les ans au Comité Social Territorial. Affichage du Rapport Social Unique en interne et diffusion.
	Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancer une campagne de communication interne,</li> <li>- Favoriser l'égalité de rémunération,</li> <li>- Mener des actions pour favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement genres,</li> <li>- Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle</li> </ul>	Communication du rapport et du plan d'action pluriannuel d'égalité professionnelle ainsi que le Rapport Social Unique.
	Concilier temps personnel et temps professionnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une « charte » des temps ou des règles : limiter les réunions après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreintes),</li> <li>- Faciliter les remplacements et le retour à l'emploi</li> </ul>	Charte en cours dans le cadre d'une délibération sur la pérennisation du télétravail. Règlement sur le temps de travail (mis à jour en 2021).
	Protéger les agents : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir les conditions de travail des agents et gérer les situations de harcèlement,</li> <li>- Mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles,</li> <li>- Inscire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires</li> </ul>	Prévision de mise en place du dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles sur 2023 (travail en collaboration avec l'assistante de prévention et les membres du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée).

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

		Egalité professionnelle étudiée par le Comité Social Territorial dans le cadre du plan d'action.
--	--	--

- **Les conditions de travail**

Prévision		Année de mise en place
2021	Mise en place des titres restaurants.	Mise en place effectuée en 2023.
	Etablir le bilan sur la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT, qui sera intégré au Rapport social unique).	Effectué dans le cadre du Document Unique et intégré dans le RSU.
	Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.	Suivi dans le cadre du Document Unique en collaboration avec l'assistante de prévention.
	Développer les actions de formation et d'information : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les actions de formation dans le cadre du plan de formation,</li> <li>- Veiller à la mise en œuvre concrète des nouveaux acquis et des nouveaux savoirs,</li> <li>- Organiser une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité,</li> <li>- Organiser les formations et habilitations lorsque celles-ci sont nécessaires (habilitations électriques/montage et démontage des échafaudages).</li> </ul>	Actions de formation intégrées dans le plan de formation en cours de réalisation. Formations SST en 2021, PSC1 en 2022 & 2023.
2021/2022	Protéger les agents en leur mettant à disposition : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires,</li> <li>- Les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exécution de leurs missions,</li> <li>- Former les agents à l'utilisation des EPI,</li> <li>- Contrôler ou faire contrôler les EPI soumis à un contrôle périodique</li> </ul>	Suivi des besoins en matière d'EPI (ex : service technique pour les vêtements, chaussures, casques, etc...), et achat de matériel nécessaire.
2021/2026	Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, équipes, etc.</li> <li>- Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés,</li> <li>- Développer l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap,</li> <li>- Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement</li> </ul>	Sensibilisation faite auprès des élus et des encadrants dans le cadre d'ouverture de poste. Ouverture aux travailleurs handicapés dans le cadre des

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – BILAN ANNUEL 2022

		<p>recrutements (indication dans l'annonce de la possibilité de recrutement).</p> <p>Fonds versés chaque année par la CCBN pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).</p>
--	--	---