**Fiche 4**

**LDG – STRATEGIE RH DE LA COLLECTIVITE-ORIENTATIONS RETENUES-**

**FICHE DE ROUTE DE LA COLLECTIVITE**

Loi n° 2019-628 du 06/08/2020 de transformation de la fonction publique (article 30)

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 relatif aux lignes directrices de gestion et l’évolution des attributions des CAP (article 18)

« La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit **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 »

Le tableau ci-dessous propose des éléments qui permettront de définir les orientations qui correspondant à la politique RH souhaitée par la collectivité en fonction des enjeux jugés les plus pertinents

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | formation | recrutements etmobilités | rémunération | organisation etconditions detravail | autre axe retenupar la collectivité |
| attractivitéde lacollectivité | * développer, encourager la formation continue
* faciliter accès aux prépa concours
* informer les agents sur leur droit à la formation : continue, CPF …
 | * encourager les mobilités internes
* mettre en place une politique de promotion de la collectivité
 | * mettre en place le RIFSEEP
* mettre en place un régime de protection sociale complémentaire
* adhérer au CNAS
* attribuer des tickets restaurant
* monétiser le CET
 | * valoriser ou mettre en place une politique d’aménagement du temps de travail (prise RTT, congés, CET …)
* adapter l’organisation du travail aux métiers
* faire vivre le dialogue social
* proposer des outils performants
 |  |
| continuité du service public | * encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues
* valoriser l’apprentissage
 | * anticiper les recrutements et les départs
* assurer les remplacements
 | * favoriser le présentéisme
 | * mettre en place un Plan de Continuité d’Activité
* mettre en place un régime d’astreintes
 |  |
| évolution et modernisation du service | * mettre en place une politique de formation volontariste
* diversifier l’offre de formation (théorique, pratique, immersion …)
 | * élargir les périmètres de recherche de candidats (FPE, FPH, privé, associatif …)
* participer à des forums sur la mobilité
* communiquer les offres sur les réseaux sociaux
 | * valoriser l’engagement professionnel
 | * simplifier les procédures administratives (dématérialisation)
* investir dans de nouveaux outils informatiques
* optimiser les modes de gestion (DSP, régie …)
 |  |
| égalité femmes/hommes | * mettre en place des actions de sensibilisation égalité femmes/hommes
 | * mettre en place des jurys avec un recrutement paritaire
 | * mettre en place une politique indemnitaire égalitaire
 | * travailler à la mixité des équipes
* limiter la précarité des emplois à temps non complets
 |  |
| qualité de vie au travail | * développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste
* accompagnement au changement
 | * apporter une visibilité sur les pratiques en matière de mobilité interne, remplacements (saisonniers/renforts)
 | * adapter le plus possible les salaires au niveau d’expertise et d’investissement
 | * mettre en place le télétravail
* proposer des horaires avec des plages mobiles/variables/saisonnières
* équiper une salle du personnel, espaces de travail adaptés …
* développer une politique de prévention
* garantir le droit à la déconnexion
 |  |
| enjeu social | * faciliter les reconversions professionnelles
 | * recruter des personnes en situation de handicap
* faciliter l’apprentissage
 | * définir un niveau de rémunération plancher
 | * réduire la précarité
 |  |
| … autre objectif au choix de la collectivité |  |  |  |  |  |