**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 et  mobilités | rémunération | organisation et  conditions de  travail | autre axe retenu  par la collectivité |
| attractivité  de la  collectivité | * 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 |  |  |  |  |  |