

PROJET : Lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (2021-2026)

I : Identification des actions et projets territoriaux ayant un impact sur la politique des ressources humaines de la collectivité de Villeparisis

- 1) A partir des projets territoriaux, définis par la collectivité pour la mandature 2021-2026, et listés ci-dessous :

La Ville porte un projet municipal qui s'articule autour de plusieurs axes forts :

- **La démocratie participative** comme fil conducteur, avec la participation accrue des habitants à la vie de la cité et la co-construction dans la prise de décision, la déclinaison et le suivi du projet municipal.
- Un programme diversifié d'actions dans les domaines de **l'éducation, du sport, de la culture, des loisirs et de l'animation**. Des thématiques qui permettent de grandir, de s'émanciper, de s'ouvrir vers l'autre, bref de vivre ensemble.
- **L'accompagnement du mouvement associatif**, avec l'augmentation du volume global de subventions et une démarche contractuelle avec des objectifs partagés et évaluables, pour davantage de transparence et d'équité.
- **Un aménagement urbain maîtrisé**, avec notamment une nouvelle relation et collaboration avec les acteurs de la construction et du logement (bailleurs, promoteurs...).
- Un cadre de vie amélioré, avec une volonté forte en matière de **préservation de l'environnement, de développement des mobilités douces et de valorisation des circuits courts**.
- **L'accompagnement des populations les plus fragiles** et les plus en difficulté en matière sociale, avec une préservation des moyens financiers et humains mis à disposition de l'aide sociale et du CCAS.
- **La mobilisation de la Ville** auprès de ses partenaires et des acteurs du territoire sur les champs de la prévention, de la réparation et de la protection, pour assurer une tranquillité publique.

2) La collectivité détermine la stratégie de pilotage correspondant aux enjeux et objectifs de la politique RH à conduire dans la collectivité, compte tenu de l'**incidence sur les effectifs, les métiers et les compétences requises** pour le fonctionnement de l'entité. Des politiques, programmes ou projets énoncés au 1), la collectivité retient ceux, ci-après et détermine aux moyens des éléments des chapitres ci-dessous, de quelle manière, elle entend piloter ses ressources humaines

- La démocratie participative
- Un programme diversifié d'actions avec la création de nouveaux services (action culturelle, nouveau conservatoire, municipalisation du centre culturel, sport, évènementiel, la maison des droits, l'environnement).
- Un cadre de vie amélioré (environnement)
- La mobilisation de la Ville pour la tranquillité publique

II : Recensement des outils existants dans la collectivité en matière de G.R.H.

La collectivité dispose des documents RH suivants :

	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
▶ Délibération portant établissement du tableau des effectifs	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Bilan social de l'année antérieure (ex : 2022)	<input checked="" type="checkbox"/>
Délibération relative au régime indemnitaire :	
× Délibération sur le RIFSEEP	<input checked="" type="checkbox"/>
× Délibération sur l'IHTS	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Délibération sur la protection sociale complémentaire	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Délibérations relatives au temps de travail :	
× Délibération sur le protocole ARTT	<input checked="" type="checkbox"/>
× Délibération sur les astreintes	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Organigramme	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Plan de formation	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Procédure de recrutement	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Document unique d'évaluation des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Compte rendu d'entretien professionnel	<input checked="" type="checkbox"/>

III : Recensement des effectifs de la collectivité

- Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2022 : (Nbre d'agents) RSU 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	313	90	101
En ETP (*)	306.68	77.65	NC

(*) ETP signifie équivalent temps plein. Un temps partiel 80% compte pour 0,8 ETP

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP *
Administrative	58	22	80	75.10
Technique	169	37	206	203.8
Culturelle	17	17	34	23.12
Sportive	2	4	6	6
Médico-sociale	25		25	24.9
Animation	32	10	42	41.40
Police	10		10	10
Total	313	90	403	384.33

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	20	16.11
Catégorie B	60	45.91
Catégorie C	323	319.30

IV : Perspectives d'évolutions des emplois de la collectivité (Gestion prévisionnelle)

Dans les années qui viennent, la collectivité prévoit de :

	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
►Supprimer des emplois non vacants Si case cochée, lequel ou lesquels :	<input type="checkbox"/>
►Augmenter la quotité hebdomadaire de travail d'un ou plusieurs emplois à temps non complets Si case cochée, lequel ou lesquels : Conservatoire Pour quel(s) motif(s) : Changement lié aux inscriptions de la rentrée scolaire	<input checked="" type="checkbox"/>
►Diminuer la quotité hebdomadaire de travail d'un ou plusieurs emplois à temps complets ou non complets Si case cochée, lequel ou lesquels : Conservatoire Pour quel(s) motif(s) : Changement lié aux inscriptions de la rentrée scolaire	<input checked="" type="checkbox"/>
►Rendre permanent, un ou des emplois non permanent (*) de la collectivité	<input checked="" type="checkbox"/>
►Recruter un agent intercommunal ou pluri-communal (-) Si case cochée, pour quel emploi : <ul style="list-style-type: none"> - Intervenante sociale au Commissariat - Professeurs du Conservatoire Pour quel(s) motif(s) : Pour l'intervenante sociale : Dans le cadre d'une convention de partenariat avec la Préfecture de Seine et Marne. Pour les professeurs : ils peuvent exercer sur plusieurs communes	<input checked="" type="checkbox"/>
►Recruter une personne sur contrat de projet ou une opération identifiée (le contrat de projet est prévu à l'article 3 II de la loi du 26 janvier 1984) Ex : Adulte-relais	<input checked="" type="checkbox"/>

(*) Les emplois non permanents des collectivités sont ceux en rapport avec un besoin d'accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)

(-) interco : agent occupant des emplois correspondant à un seul grade, mais avec plusieurs employeurs différents

(-) pluri-co : agent occupant des emplois correspondant à plusieurs grades différents, avec plusieurs employeurs

V : Mouvements RH et difficultés de recrutements dans la collectivité

	Nombre d'agent et origine des départs possibles de la collectivité				
	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Autres
2022	10	38	9	2	3
2023	11	13	5	3	7

	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
<p>La collectivité a constaté par le passé des difficultés à recruter selon ses besoins</p> <p>Si case cochée, pour quel(s) poste(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Technique (bâtiment CTM et responsable bâtiment) - Finances et Marchés publics - Policiers Municipaux - - - 	<input checked="" type="checkbox"/>
► Les difficultés rencontrées étaient liées aux candidats :	
× Absence totale de candidats	<input checked="" type="checkbox"/>
× Inadéquation de la rémunération face aux prétentions des candidats	<input checked="" type="checkbox"/>
× Inadéquation du grade du candidat face aux besoins de la collectivité	<input checked="" type="checkbox"/>
× Inadéquation des connaissances du candidat face aux besoins de la collectivité	<input checked="" type="checkbox"/>
× Profil du poste en inadéquation avec les attentes du candidat	<input type="checkbox"/>
► Les difficultés rencontrées étaient liées à la situation de la collectivité :	
× Localisation géographique	<input checked="" type="checkbox"/>
× Inadaptation des moyens de transports	<input checked="" type="checkbox"/>
× Déficit d'image de la collectivité	<input type="checkbox"/>
× Autres Lequel ou lesquels : Politique RI	<input checked="" type="checkbox"/>

	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
La collectivité prévoit d'engager les actions correctives suivantes sur la période 2021-2026	
▶Diversifier et étendre les modes de diffusion des annonces (ex : rdvemploipublic.fr, création de comptes sur les réseaux sociaux professionnels, etc..)	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Etre visible ou se faire représenter lors de salons, forums relatifs à l'emploi	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Démarches, prises de contacts auprès des CFA	<input type="checkbox"/>
▶Prendre des informations sur l'état du marché de l'emploi, privé / public confondus (niveau de qualification moyen pour un poste ; niveau de rémunération moyen pour un poste) et les tâches généralement confiées à ce type de poste	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Revoir les montants indemnitaires liés à certaines compétences indispensables à la collectivité	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Verser les NBI en rapport avec les fonctions demandées	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Créer un emploi en rapport avec le grade des candidats postulant au poste	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Inscrire au plan de formation, les actions de perfectionnement permettant à un débutant avec bases de tenir le poste considéré	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Enrichir la fiche de poste, d'activités présentant un challenge pour un professionnel confirmé du domaine recherché	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Cultiver une ambiance de travail, valorisant la préparation des situations et la sérénité dans l'action	<input checked="" type="checkbox"/>

VI : Intercommunalité et RH de la collectivité

La collectivité est membre des intercommunalités suivantes :

- CARPF (Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France)
6 bis avenue Charles de Gaulle 95700 Roissy-en-France

	OUI	NON	NE SAIT PAS
La collectivité anticipe d'être concernée par les situations suivantes sur la période 2021-2026			
▶Transformation d'un E.P.C.I. (Articles L5211-41, L5211-4-1. et L5211-41-2 du C.G.C.T.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Fusion de plusieurs E.P.C.I. (Articles L. 5211-41-3, I, alinéa 1er, article L. 5211-41-3, III, alinéa 2 du C.G.C.T.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Retrait de la commune d'un E.P.C.I. (Article L 5211-19 du C.G.C.T.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Extension du périmètre d'un E.P.C.I. (Article L5211-18 du C.G.C.T.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Transfert de compétences à un E.P.C.I. (Article L5211-4 du C.G.C.T.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Dissolution d'EPCI (Articles L5212-33, L5214-28, L5216-9, L5215-42 et L5217-8. du C.G.C.T)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Création d'un service commun (Article L. 5211-4-2 du C.G.C.T.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Mise à disposition de service (Article L. 5211-39-1 du C.G.C.T)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Mise à disposition individuelle d'un agent (Article 61 loi 84-53 et décrets n° 2008-580 du 18 juin 2008 ; n° 2011-515 du 10 mai 2011)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La présentation des outils liés aux transferts de personnel sur <http://mutualisation.cdg77.fr/?-Les-differentes-reorganisations-de-> et outils de mutualisation sur <http://circulaires.cdg77.fr/?-Schemas-de-mutualisation-> ont servi de sources à la rédaction de cette partie des lignes directrices de gestion

VII : Axes définis par la collectivité en matière de politique pluriannuelle de ses ressources humaines (par thématiques d'actions)

La collectivité prévoit d'agir sur la période 2021 - 2026 sur les thèmes suivants :

A. Organisation et conditions de travail

	<i>En cours</i>	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
La collectivité ambitionne de mettre en place, les outils suivants :		
▶ Mise en œuvre du C.E.T.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Mise en œuvre d'un règlement des autorisations spéciales d'absences	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Mise en œuvre du télétravail	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Mise en œuvre d'une politique de réduction ou d'aménagement du temps de travail (cycles de travail, horaires variables...)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en œuvre d'un règlement des astreintes et des permanences	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en place d'un plan de continuité d'activité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en place d'une charte informatique et du droit à la déconnexion	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et des RPS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Adhérer à un service de médecine préventive et professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶ Moderniser les outils utilisés dans la collectivité (logiciels, bureautiques, équipements, matériels, procédures...)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Mise en place ou généralisation des fiches de poste	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶ Création d'une commission des postes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

B. Formations

	<i>En cours</i>	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
La collectivité projette de :		
▶Faciliter l'accès aux préparations menant aux concours	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Assurer un accès indifférencié (fonctionnaires ou contractuels) aux actions de formation	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Adapter l'offre de formation aux besoins des agents (formations théoriques, pratiques, présentiel, à distance, tutorats...)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Respecter les règles liées aux formations obligatoires, nécessitées par le poste ou le statut	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Promouvoir les actions de formation visant à lutter contre l'usure au travail	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Faciliter les formations en rapport avec la préparation au reclassement pour inaptitude physique ou une reconversion professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Valoriser l'apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Informer les agents des possibilités d'utilisation de leur C.P.F.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Permettre, si possible, la transmission des connaissances entre collègues	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

C. Rémunération et avantages sociaux

	<i>En cours</i>	<i>Si oui, cocher la case correspondante</i>
La collectivité se propose de faire bénéficier son personnel de :		
▶Mise en place du RIFSEEP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Adhésion à un prestataire d'œuvres sociales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Allocation, selon une forme légale, de titres « restauration »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Mise en œuvre d'un régime de protection sociale complémentaires (mutuelles)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▶Mise en rapport le plus souvent possible, de la rémunération des agents, avec leurs niveaux d'expertise et d'investissement	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
▶Mise en avant de leviers valorisant le présentisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIII : Axes de formation, définis par la collectivité en matière de politique pluriannuelle, en rapport avec l'évolution des métiers et des parcours des agents

Les projets politiques de la ville vont se construire à travers la démocratie participative.

Une des priorités sera la qualité du service rendu à la population. Ce qui implique :

- Dématérialisation des procédures
- Adaptation au numérique et connaissance des nouvelles technologies
- Amélioration de la relation au public : mise en place d'une démarche qualité (accueil physique, téléphonique et courriel)
- Actualisation des connaissances techniques

Les axes prioritaires seront également :

- Mise en place du projet éducatif global : une attention particulière est portée au secteur de l'éducation (scolaire, enfance et jeunesse)
- Valorisation de la pratique sportive pour tous
- L'environnement : communication, sensibilisation, enjeux et problématiques
- Les règles d'hygiène et de sécurité
- Les risques psychosociaux
- Le bien-être au travail
- L'égalité femmes - hommes
- Les obligations réglementaires (HACCP, CACES, Habilitations, etc)

Année : 2022						
Actions de formation prévues par la collectivité en rapport avec l'évolution des métiers et des parcours des agents						
FILIERES	Catégories	Formations de professionnalisation	Formations d'intégration	Préparations aux concours et examens	Formations obligatoires liées aux fonctions	Formations diplômantes
ADMINISTRATIVE	A	27	0	0	0	0
	B	67	0	0	0	0
	C	160	4	4	0	0
TECHNIQUE	A	5	0	0	0	0
	B	12	0	1	0	0
	C	289	2	1	22	0
CULTURELLE	A	7	0	1	0	0
	B	31	0	1	0	0
	C	5	0	0	0	0
SPORTIVE	A	3	0	0	0	0
	B	14	0	1	0	1
ANIMATION	B	18	0	1	0	0
	C	98	0	0	0	7
SOCIALE	A	13	0	1	0	0
	B	0	0	0	0	0
	C	69	0	1	0	0
SECURITE	B	2	0	0	9	0
	C	12	0	0	15	0
TOTAL		832	6	12	46	8

Accusé de réception en préfecture
077-217705144-20240523-24_09287-DE
Date de télétransmission : 23/05/2024
Date de réception préfecture : 23/05/2024

Année : 2023

Actions de formation prévues par la collectivité en rapport avec l'évolution des métiers et des parcours des agents

FILIERES	Catégories	Formations de professionnalisation	Formations d'intégration	Préparations aux concours et examens	Formations obligatoires liées aux fonctions	Formations diplômantes
ADMINISTRATIVE	A	40	0	2	0	0
	B	75	1	0	0	0
	C	150	3	2	0	0
TECHNIQUE	A	5	1	0	0	0
	B	9	0	1	0	0
	C	190	10	0	19	1
CULTURELLE	A	1	0	0	0	0
	B	16	0	3	0	0
	C	2	1	0	0	0
SPORTIVE	A	2	0	0	0	0
	B	2	0	1	0	1
ANIMATION	B	13	0	0	0	0
	C	57	14	1	0	5
SOCIALE	A	10	0	1	0	0
	B	4	0	0	0	0
	C	45	1	0	0	0
SECURITE	B	1	0	0	5	0
	C	19	0	0	30	0
TOTAL		641	31	11	54	7

Année : 2024 au 15/03/2024

Actions de formation prévues par la collectivité en rapport avec l'évolution des métiers et des parcours des agents

FILIERES	Catégories	Formations de professionnalisation	Formations d'intégration	Préparations aux concours et examens	Formations obligatoires liées aux fonctions	Formations diplômantes
ADMINISTRATIVE	A	7	0	0	0	0
	B	10	0	1	0	0
	C	33	0	2	0	0
TECHNIQUE	A	0	0	0	0	0
	B	2	0	0	0	0
	C	24	4	1	2	0
CULTURELLE	A	0	0	0	0	0
	B	4	0	1	0	0
	C	1	1	0	0	0
SPORTIVE	A	0	0	0	0	0
	B	0	0	0	0	0
ANIMATION	B	10	0	0	0	0
	C	10	2	1	0	0
	A	0	0	0	0	0
SOCIALE	B	4	0	0	0	0
	C	10	0	0	0	0
	A	0	0	0	0	0
SECURITE	B	0	0	0	0	0
	C	5	0	0	7	0
TOTAL		120	7	6	9	0