

Ressources humaines

Un outil malin pour élaborer ses lignes directrices de gestion

Dans le document élaboré en Nouvelle-Aquitaine, le bilan social est prérempli et une liste d'actions proposées afin de respecter l'échéance du 1^{er} janvier.

Un fichier Excel dont les tableaux sont déjà remplis, des comparatifs, des listes d'actions à mettre en œuvre... C'est l'outil mis au point par l'observatoire régional de l'emploi et de la fonction publique territoriale de Nouvelle-Aquitaine pour faciliter la tâche de collectivités, obligées de définir leurs lignes directrices de gestion (LDG) d'ici au 1^{er} janvier 2021, date de leur entrée en vigueur. Une démarche exigée par la loi du 6 août 2019, dont l'objectif est double : déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

UNE AIDE À LA DÉCISION

Fruit de la coopération des douze centres de gestion (CDG) de Nouvelle-Aquitaine, l'observatoire a prémâché le travail des employeurs territoriaux en restituant sur cet outil les données

Grâce aux éléments de comparaison, le module permet à chaque collectivité de mettre en évidence ses points forts et ses points faibles.

du bilan social pour dix thématiques RH (effectif, absences, temps de travail, etc.), y compris certaines mesures prises par la collectivité, telle la création du document unique. Il reste à compléter les informations

TÉMOIGNAGE



SYLVAIN CHARTIER, DGA du pôle « ressources » de la communauté de communes de Lacq-Orthez (*)

« Un vrai gain de temps »

« L'outil proposé par l'observatoire de Nouvelle-Aquitaine représente un vrai gain de temps, car on ne part pas d'une feuille blanche. Le fichier est structuré par thème, et les données de notre bilan social 2019 sont déjà intégrées, ce qui valorise ce gros travail que nous menons tous les deux ans.

Pour chaque thème, il y a des listes d'actions à mener, ce qui nous aide à faire le point sur ce que nous avons déjà engagé et ce que nous souhaitons mettre en place, de préciser nos priorités et le calendrier envisagé. De même, il nous reste à préciser les règles définies, par exemple pour l'attribution d'une prime ou l'avancement de grade. Cela permet de faire la synthèse de notre politique RH, de tous les process que l'on met en œuvre au quotidien, de façon claire, sur un seul document, ce qui facilitera sa diffusion auprès des agents et des élus. C'est un effort de transparence. »

(*) 61 communes, 420 agents, 53 800 hab., Pyrénées-Atlantiques.

manquantes et à apporter des éléments de contexte dans les espaces dédiés.

Mais l'observatoire a aussi conçu ce module comme un véritable outil d'aide à la décision. D'abord en introduisant des éléments de comparaison, en l'occurrence la moyenne nationale dans des collectivités similaires pour chaque indicateur (effectif, taux de formation, etc.). Cela permet à chaque entité de mettre en évidence ses points forts et ses points faibles et, ainsi, de mieux penser sa politique RH.

Cependant, « il faut être prudent dans les comparaisons, car des différences importantes peuvent exister, en particulier entre les intercommunalités : la

notre est ainsi l'une des très rares en France à exercer la compétence « voirie » de façon intégrale pour l'ensemble de ses communes », remarque Sylvain Chartier, directeur général adjoint du pôle « ressources » de la communauté de communes de Lacq-Orthez (lire ci-dessus).

L'ATOUT DE LA TRANSPARENCE

L'outil propose ensuite une liste d'actions à mettre en œuvre sur chaque thème. Par exemple, sur les effectifs : « mettre à jour les fiches de poste », « ajuster l'organigramme aux besoins », etc. « Ces listes ont été élaborées par un groupe de travail composé notamment de directeurs et directeurs adjoints des CDG de Nouvelle-Aquitaine », précise Cyrielle Poulot, coresponsable de l'observatoire. Il n'y a plus qu'à cocher l'action

choisie en précisant la priorité, puis l'échéance. Mais en ajouter est possible aussi. Il en est de même pour les critères d'avancement de grade et de promotion interne.

« C'est un outil simple, clair, bien structuré, compréhensible, qui au final synthétise toutes les orientations RH de la collectivité dans un document accessible pour les agents et les élus », commente Stanislas Caillaud, directeur général des services d'Aigrefeuille-d'Aunis (36 agents, 4 000 hab., Charente-Maritime). Autre avantage : la transparence. « Concernant la promotion interne, les agents auront davantage de visibilité sur les critères, relève le DGS. L'objectif des élus sera donc de définir un cadre suffisamment précis pour éviter les disparités. »

Solange de Fréminville