

ESTÉREL CÔTE D'AZUR AGGLOMÉRATION**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION**

Nombre de Conseillers En exercice : 21 Présents : 16	Séance du : 9 décembre 2022	Date de publication : 16 décembre 2022
--	------------------------------------	---

L'an deux mille vingt-deux, le neuf décembre à neuf heures, le Bureau communautaire d'Estérel Côte d'Azur Agglomération régulièrement convoqué le 2 décembre 2022 s'est réuni à la communauté d'agglomération, sous la Présidence de M. MASQUELIER, Président.

PRESENTS :

MASQUELIER Frédéric - RACHLINE David - BOUDOUBE Paul - CHARLIER DE VRAINVILLE Gérard - MARCHAND Charles - ISEPPI Stéphane - CHIODI Josiane - LEMAITRE Didier - LONGO Gilles - JEANPERRIN Brigitte - SOLER Annie - HUMBERT Cédric - LOMBARD Danièle - REGGIANI Jean-Paul - BOYER Max - LEROY Carine.

REPRESENTES : Conformément à l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales, ont donné pouvoir de voter en leur nom : DECARD Guillaume donne procuration à CHIODI Josiane - ARENAS Martine donne procuration à BOUDOUBE Paul - LANCINE Brigitte donne procuration à MARCHAND Charles - DELAUNAY KAIDOMAR Françoise donne procuration à ISEPPI Stéphane - MARTY Nicolas donne procuration à JEANPERRIN Brigitte.

SECRETAIRE DE SEANCE : M. MARCHAND.

FONCTION PUBLIQUE

*

MISE EN OEUVRE D'UN PLAN D'ACTIONS MANAGERIALES ET SOCIALES

*

- N° 168 -

M. BOUDOUBE, Vice-Président, expose :

Depuis 2015, notre collectivité s'est dotée d'un véritable service des ressources humaines en constituant un service commun Paie- Carrières avec la Ville de Saint Raphaël, dans l'objectif de proposer une politique sociale et de management des ressources humaines commune, et de mettre en œuvre des mesures sociales et de développement des compétences identiques au profit des agents des 2 collectivités.

De plus, la présence sur le site de la communauté d'agglomération d'une Responsable des ressources humaines permet depuis 3 ans, d'offrir un service de proximité de gestion du personnel pour mieux diffuser l'information relative à la politique des ressources humaines et prendre en compte les demandes des agents et de leur hiérarchie dans le suivi quotidien de leurs parcours professionnel, et dans l'organisation des services.

Enfin, des permanences sont organisées chaque semaine durant lesquelles les agents sont reçus par les DRH ou leurs représentants de la Ville de Fréjus - Saint Raphaël et de la communauté d'agglomération pour recueillir leurs attentes et répondre à leurs questions sur tout sujet relatif aux carrières, paies, absences, etc...

Face aux défis prévus dans le pacte de gouvernance, que la collectivité souhaite relever en termes de projets structurants et de nouvelles méthodes de travail, Il convient désormais de s'engager dans une nouvelle dynamique pour proposer un programme d'innovation managériale et de gestion des ressources humaines visant à développer des pratiques professionnelles et des modes d'organisation favorisant l'autonomie et la responsabilisation des agents fondées sur la confiance et le respect d'engagements individuels et collectifs.

En effet, il est essentiel que chaque agent soit reconnu comme un véritable « acteur » dans la collectivité quel que soit son grade ou sa fonction.

Dès lors, pour pouvoir contribuer à la réalisation des engagements prévus dans le pacte de gouvernance, chacun doit avoir une vision claire de ses objectifs à atteindre et de sa mission.

Chaque agent doit pouvoir également exercer sa fonction dans un environnement de travail favorisant l'autonomie et la responsabilisation de ses actions impliquant au préalable un véritable contrat de confiance.

Dans cette perspective, il vous est proposé un nouveau « programme de management des Ressources Humaines » contenant diverses mesures qui prévoient :

- La définition d'un cap commun et d'une ligne directrice pour permettre la réalisation des objectifs selon un plan d'actions clair et partagé ;
- Un changement de postures et de comportements à tous les niveaux de l'organigramme grâce à un plan de formation individualisé pour s'engager dans de nouvelles pratiques favorisant la coopération et le respect des engagements et pour acquérir de nouvelles compétences ;
- Un dialogue social constructif avec des temps d'échanges programmés et des moyens d'exercer son activité syndicale ;
- L'affirmation de notre fonction d'employeur social et humain avec différentes mesures qui vont augmenter le pouvoir d'achat des agents et permettre le recrutement de jeunes.

A- Un nouveau contrat en gestion des ressources humaines :

Ainsi, ce contrat portera sur les axes suivants :

- Dialogue social permanent : des élections professionnelles vont avoir lieu le 8 décembre prochain permettant aux agents d'élire leurs futurs représentants du personnel.

Dans l'objectif de construire un véritable dialogue social avec ces partenaires, des rendez-vous entre l'autorité territoriale et les représentants syndicaux seront organisés tous les mois et une rencontre entre la Directrice Générale des Services et ces mêmes représentants tous les deux mois. Ces rencontres régulières permettront de consacrer un temps de concertation régulier et d'apporter des réponses réactives pour mieux appréhender les défis sociaux à relever ensemble.

Par ailleurs, des moyens logistiques et un crédit d'heures seront mis à la disposition des représentants du personnel pour pouvoir exercer leurs missions au plus près du terrain.

Enfin, une charte d'exercice des droits syndicaux sera conclue avec chaque représentant d'organisation syndicale pour définir ensemble, les droits et devoirs afférents à leurs rôles et les engagements de la collectivité pour faciliter leurs missions auprès des agents.

- Mise en place de véritables « contrats de missions » pour répondre à une logique de responsabilisation et de professionnalisation des agents en situation d'encadrement (Directeurs et chefs de service) dans la mise en œuvre efficiente du pacte de gouvernance.

Ce contrat sera articulé autour de 3 axes :

- Evaluer l'application pratique du pacte de gouvernance et de ses engagements ;
- Apprécier la capacité à occuper une fonction de Direction stratégique et notamment la motivation à :
 - Tenir compte des contraintes budgétaires et engager sa Direction sur un plan pluri annuel ;
 - Communiquer sur le succès et réussites de leurs équipes, sur l'avancée de leurs projets, mais aussi encourager davantage de transversalité et de fluidité dans la communication pour faire savoir son savoir-faire. Contribuer ainsi à renforcer le sentiment d'appartenance à la Communauté d'Agglomération Estérel Cote d'Azur
 - Manager au plus près du « terrain » pour mieux prendre en compte les souhaits d'évolution professionnelle des agents, leur parcours de carrières et leurs attentes en formation pour favoriser la montée en compétences.
- Définir et évaluer les objectifs à atteindre sous forme de plan d'actions pluriannuel pour arriver aux livrables souhaités.

Grâce à ce contrat, nous allons encourager un dialogue au sein des services et engager une véritable transformation managériale des Directeurs fondée sur la confiance et la responsabilisation.

- Le dispositif d'évaluation annuelle sera également revu pour le transformer en un véritable espace d'échanges et d'engagements réciproques entre l'évaluateur et l'agent. Trop vécu comme un temps réglementaire et obligatoire, l'entretien annuel doit au contraire, devenir une opportunité pour construire ensemble un véritable contrat d'objectifs sur la base de constats partagés. Des sessions de formation seront donc organisées pour redonner du sens à cet entretien professionnel.

- Consultation annuelle des agents : une fois par an, les agents seront consultés sur leur environnement de travail global, la qualité des relations professionnelles et le management de leur supérieur.

A l'issue de cette démarche, le responsable pourra prendre connaissance des retours positifs des agents de son service mais également de ses axes d'amélioration pour faire évoluer sa posture managériale.

Cette démarche se veut constructive et tournée vers l'amélioration continue des pratiques managériales, il est donc proposé que les retours et observations exprimés par les agents ne soient pas anonymes.

De plus, cette consultation sera organisée en dehors du calendrier des entretiens professionnels pour éviter de parasiter le dispositif.

Selon les résultats de cette consultation, des actions pourront être impulsées pour analyser la situation, identifier les axes d'amélioration de chaque « partie » et accompagner l'encadrant et l'encadré dans l'évolution de leurs pratiques.

- Toutes ces actions s'inscriront dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), qui vise à :
 - Anticiper les différents départs en retraite et permettre aux agents de s'engager dans un projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins de notre collectivité ;
 - Prévenir les risques d'usure professionnelle, notamment pour les agents n'ayant pas connu d'évolution ou de mobilité depuis de trop nombreuses années ;
 - Proposer un bilan de parcours professionnel et un plan individuel de développement des compétences pour accompagner les agents dans leur projet d'évolution ;
 - Développement d'un Plan pluriannuel de Formation individualisé par agent : le critère formation sera davantage pris en compte dans les avancements dans une volonté de s'insérer dans un schéma de progression et d'évolution de carrière sur le temps long. Tout agent devra avoir suivi une formation pour pouvoir prétendre à un avancement ou à une progression de sa situation professionnelle. Un budget sera consacré pour organiser des formations intra spécifiques non référencées dans le catalogue CNFPT afin d'élargir l'offre de formation et faciliter l'inscription à des sessions ;
 - Acquisition et enrichissement des compétences à tous les niveaux de la hiérarchie par l'instauration du Compte Personnel de Formation (CPF) pour acquérir un diplôme-un titre- un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle ;
 - Enfin, une bourse à l'emploi sera créée en interne pour mieux communiquer et diffuser les postes ouverts en mobilité interne et permettre ainsi aux agents de postuler en priorité sur ces postes et accélérer les procédures.
- Sécurité totale au travail, avec une réflexion de fond à mener sur la prévention des accidents du travail (formations renforcées, outils optimisés, port des EPI, etc.) et une responsabilisation de chacun pour respecter les consignes de sécurité et de qualité de vie

au travail. La sécurité du travail est l'affaire de tous, quelle que soit son

Il est donc essentiel que chacun remplisse son rôle en toute responsabilité : des sessions d'information et des actions spécifiques en matière de prévention tout au long de la carrière des agents, seront donc organisées pour rappeler les obligations ainsi que les sanctions et les risques juridiques en cas de non-respect des règles de sécurité.

- Transparence totale dans l'attribution des primes et avancements, en dialogue permanent avec les représentants syndicaux.
Cette politique de transparence sera également appliquée pour l'attribution du complément indemnitaire annuel courant 2023 selon des modalités favorisant la valorisation de l'engagement individuel et le mérite professionnel.
- Le contexte sanitaire nous a obligé à revoir nos pratiques de travail et à expérimenter le télétravail qui se révèle un mode adapté pour certaines activités. Dès lors, un projet sera mené en concertation avec les futurs représentants du personnel pour évaluer nos pratiques actuelles et définir les modalités futures les plus adaptées.

B- Mesures sociales :

Par ailleurs, la Communauté d'agglomération Esterel Côte d'azur souhaite également accomplir son rôle d'employeur social et humain en veillant à favoriser l'emploi des jeunes, à augmenter le pouvoir d'achat des agents tout en respectant les contraintes budgétaires.

Ainsi, des mesures en matière d'insertion et de formation professionnelle seront mises en œuvre au travers d'un :

- Développement de l'apprentissage pour anticiper le renouvellement d'une pyramide des âges vieillissante et favoriser la transmission de savoirs et de compétences des plus anciens aux plus jeunes.
- Maintien d'une politique d'accueil de saisonniers au bénéfice des jeunes de l'agglomération et des enfants des agents communautaires.

Il est également proposé d'élargir la gamme des actions sociales, par la mise en place des nouvelles mesures suivantes :

- Augmentation de la prise en charge de la mutuelle santé de 5% par an entre 2023 et 2025 pour arriver à une prise en charge de 50% d'ici le 1^{er} janvier 2026.
- Prise en charge partielle du contrat de Prévoyance des agents à hauteur de 5% par an entre 2023 et 2024 pour arriver à une prise en charge de 20% d'ici le 1^{er} janvier 2025.
- Une augmentation du montant des primes de rentrée scolaire effectuée depuis 2022 qui élève le montant à :
 - 50 € pour un enfant scolarisé en école primaire ;
 - 75 € pour un enfant scolarisé au collège ;
 - 100 € pour un enfant scolarisé au lycée ;
 - 150 € pour un enfant inscrit en études supérieures.

Ainsi une famille composée de 2 enfants âgés de 16 et 13 ans, a bénéficié d'une augmentation de sa prime de rentrée scolaire de plus de 40%.

- Versement d'une indemnité de départ à la retraite qui sera de cadeaux.
- Mise à disposition de chèques Emplois Service Universel (CESU) sans condition de ressource afin de proposer aux agents des solutions de garde d'enfants, de soutien scolaire, de ménage ou aide à domicile.
 - 20 chèques CESU par agent et par an, d'une valeur unitaire de 15€.
 - Prise en charge globale par la collectivité à hauteur de 100€ par an et par agent.
- Distribution en fin d'année de chèques cadeaux à tous les agents :
 - Valeur totale du chéquier de 170€ par agent.
 - Prise en charge du Comité d'œuvres Sociales à hauteur de 50%.

Ainsi, avec l'ensemble de ce programme, la communauté d'agglomération Esterel Côte d'azur s'engage dans une politique sociale et de gestion des ressources humaines, moderne et ambitieuse qui lui confère une véritable marque « employeur ».

VU l'avis de la Commission des assemblées,

A la suite de cet exposé,

le Bureau Communautaire est invité à :

APPROUVER la mise en œuvre d'un plan d'actions managériales et sociales, tel que défini ci-dessus.

LE BUREAU,

APRES avoir entendu l'exposé de **M. BOUDOUBE, Vice-Président,**
ET A LA DEMANDE de M. LE PRESIDENT,
APRES en avoir délibéré,

À L'UNANIMITÉ des MEMBRES PRÉSENTS et REPRESENTÉS, ADOPTE LA DÉLIBÉRATION.

FAIT et **DELIBERE** en séance les jours, mois et an que dessus.

POUR EXTRAIT CONFORME
Le Président

Frédéric MASQUELIER