

## **Rapport du Président**

Commission permanente du  
lundi 20 juin 2022

**N° CP-2022-6-1-2**

**N° applicatif 3881**

### **1<sup>ère</sup> Commission**

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

#### **Service instructeur**

#### **Service consulté**

## **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION - STRATÉGIE 2022/2027**

Résumé : L'objet du présent rapport vise à présenter, à la Commission permanente, la démarche de mise en œuvre ainsi que le plan d'action portant sur les "Lignes Directrices de Gestion" stratégie 2022/2027 de la Collectivité européenne d'Alsace.

Les "Lignes Directrices de Gestion" stratégie représentent la feuille de route de la Direction des ressources humaines sur les six années à venir et sont en pleine résonance avec le projet politique du service public alsacien.

### **I. Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) : le contexte**

L'une des innovations de la loi de **transformation de la Fonction Publique** consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des LDG. Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 en fixe les modalités plus précises de mise en œuvre.

L'objectif premier de l'élaboration des LDG est de formaliser la politique Ressources Humaines (RH) de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Cette démarche s'inscrit pleinement dans la mise en place de dispositifs d'anticipation et de prospective.

Avec l'objectif de permettre une plus grande lisibilité des agents sur leur carrière et les pratiques de gestion interne, les LDG déterminent :

- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, dites « LDG-opérationnelles » ;
- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, dites « LDG-stratégie ».

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale et le choix a été fait de procéder en deux temps :

- Arrêté du Président daté du 14 juin 2021 sur les critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne pour permettre des nominations au 1/12/2021. Cet arrêté a fait l'objet d'une consultation du Comité Technique (CT) en date du 18/05/2021 et d'une délibération sur les ratios d'avancement en date du 31/05/2021 ;
- Arrêté du Président courant du 3<sup>ème</sup> trimestre 2022 sur les LDG-Stratégie, après avis favorable du CT en date du 9 juin et information à la présente commission permanente.

Ayant la possibilité de réaliser les LDG stratégie pour une durée pluriannuelle (article 15 du décret n° 2019-1265), le choix a été fait de les établir sur la durée du mandat : elles porteront donc sur les années 2022 – 2027. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Par ailleurs, elles seront rendues accessibles à l'ensemble des agents (article 17 du décret n° 2019-1265) par voie numérique, sur le site intranet de la collectivité, et, le cas échéant, par tout autre moyen.

## II. La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH : la démarche

Le projet, porté par la Direction des ressources humaines, a mobilisé fortement les différents services de cette dernière, et ce, de mi-2021 à mi-2022.

La démarche s'est déclinée en 3 étapes :

- 1) Réalisation d'un **état des lieux** à la fin de l'année 2021 : réalisation d'un auto-diagnostic RH à partir d'un outil développé par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite couronne, recensement des actions et projets RH menés depuis la mise en place de la CeA, données quantitatives au 31/12/2021 ;
- 2) Définition des **orientations politiques et stratégiques** : inscription des LDG dans le cadre du projet politique sur le Service Public Alsacien ;
- 3) Définition d'un **plan d'action** et mise en œuvre.

Outre les échanges réguliers réalisés en interne à la Direction des Ressources Humaines, le projet a donné lieu à un dialogue nourri avec les représentants du personnel.

En effet, à l'occasion de trois réunions dédiées à ce sujet, ils ont apporté leurs avis sur le projet et formulé des pistes d'amélioration en amont du Comité Technique du 7 juin 2022.

### **III. Le plan d'action : renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail**

A partir de l'état des lieux, des orientations politiques et stratégiques et du travail en collaboration avec les représentants du personnel, un plan d'action a été construit avec l'objectif de renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail dans la collectivité.

Le plan d'action, figurant en annexe, se décline en 3 axes ; 3 axes liés aux valeurs du Service Public Alsacien et en 22 actions :

- **Axe 1** : Incarner la valeur proximité : rapprocher les fonctions RH des agents et les valoriser ;
- **Axe 2** : Incarner la valeur efficacité : poursuivre la recherche d'efficacité et de simplicité ;
- **Axe 3** : Incarner la valeur citoyenneté : instaurer un cadre de confiance avec les utilisateurs internes et externes.

Chaque action est décrite dans des « fiches action » portant sur les objectifs, la description de l'action, les outils, les résultats envisagés, les points de vigilance, le calendrier, les modalités d'évaluation de l'action et le budget éventuel.

Enfin, les autres directions de la Collectivité européenne d'Alsace seront associées, en tant que de besoin, dans la mise en œuvre de ce plan d'action RH.

Je vous prie de bien vouloir me donner acte de la présente communication.

LE PRESIDENT



Frédéric BIERRY