



MÉTROPOLE DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

COMMUNE DE VAULX-EN-VELIN

EXTRAIT DU REGISTRE  
DES  
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance de **11 février 2021**

Compte rendu affiché le **18 février 2021**

Date de convocation du conseil municipal le **5 février 2021**

Présidente : **Madame Hélène GEOFFROY, La Maire**

Secrétaire de séance : **Monsieur Frédéric KIZILDAG**

Membres présents à la séance :

**Hélène GEOFFROY, Stéphane GOMEZ, Kaoutar DAHOUM, Matthieu FISCHER, Muriel LECERF, Philippe MOINE, Myriam MOSTEFAOUI, Ahmed CHEKHAB, Antoinette ATTO, Roger BOLLIET, Nadia LAKEHAL, Michel ROCHER, Josette PRALY, Patrice GUILLERMIN, Nassima KAOUAH, Pierre DUSSURGEY, Fatma FARTAS, Bernard RIAS, Régis DUVERT, Yvette JANIN, Joëlle GIANNETTI, Liliane GILET-BADIOU, Eric BAGES-LIMOGES, Frédéric KIZILDAG, Véronique STAGNOLI, Dehbia DJERBIB, Charazède GAHROURI, Abdoulaye SOW, Nacera ALLEM, Nordine GASMI, Carlos PEREIRA, David LAÏB, Maoulida M'MADI, Christine BERTIN, Audrey WATRELOT, Richard MARION, Ange VIDAL**

Membres absents excusés ayant donné pouvoir :

**Pierre BARNEOUD - ROUSSET à Kaoutar DAHOUM  
Yvan MARGUE à Stéphane GOMEZ  
Christine JACOB à Muriel LECERF  
Harun ARAZ à Hélène GEOFFROY  
Sacha FORCA à Christine BERTIN**

Membres absents :

**Mustapha USTA**

Objet :

-----

Communication sur les ressources  
humaines

V\_DEL\_210211\_17

## Rapport de Madame LA MAIRE

### **Mesdames, Messieurs,**

La direction des ressources humaines élabore une politique Ressources Humaines dans un contexte très évolutif. En effet, les changements réglementaires récents, notamment consécutifs à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impliquent des modifications significatives dans le fonctionnement de la collectivité.

Parallèlement, les facteurs structurels d'évolution, tels que l'allongement de la durée de vie au travail, les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques, conjugués à la nécessaire maîtrise de la masse salariale et des effectifs, nécessitent l'adoption de stratégies spécifiques.

Bien entendu, indépendamment du contexte, les principes généraux de la politique Ressources Humaines sont dictés par des valeurs telles que l'équité, la transparence, le professionnalisme, la performance et le bien-être au travail.

Afin de conduire la politique ressources humaines de la collectivité, le service est structuré en trois pôles :

- le pôle développement des compétences, recrutement et accompagnement des parcours qui réalise un ensemble de prestations au service de l'évolution professionnelle des agents avec un accent porté sur la mobilité interne ;
- le pôle vie administrative et ressources qui assure la gestion et le suivi des agents au niveau de leur carrière et de leur situation administrative avec des missions transversales permettant de développer l'expertise statutaire et la production de données statistiques ;
- le pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail qui est renforcé au niveau du développement des actions concernant les conditions de travail des agents sur le terrain et la gestion des dotations en équipement de protection individuelle. La réalisation du document unique répond également à cet objectif. A cela s'ajoutent le développement des actions de prévention et l'accompagnement des agents en situation de handicap par la mission « handicap au travail ».

Trois axes stratégiques ont été retenus :

- assurer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines ;
- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs ;
- développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Ce contexte implique un réel pilotage de la fonction Ressources Humaines, qui se traduit par la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents.

Ces plans d'action visent à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité en termes d'effectifs et de compétences, en fonction de ses objectifs et de sa stratégie.

### **LES PROJETS RESSOURCES HUMAINES POUR LA NOUVELLE MANDATURE**

Cette nouvelle mandature coïncide avec la réforme de la fonction publique instituée par la loi du 6 Août 2019 dite de transformation de la fonction publique.

En effet, composée de 95 articles, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique concerne de nombreux domaines du statut de la Fonction Publique Territoriale : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

Cette loi comporte les titres suivants :

Titre 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Titre 2 : Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines

Titre 3 : Simplifier le cadre de gestion des agents publics

Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents Publics

Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

Conformément à ces évolutions réglementaires, la Direction des Ressources Humaines en lien avec la Direction Générale a débuté la conduite de plusieurs projets.

### **A. Assurer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines**

Ce travail est mené autour de sept axes :

#### **1. Définition des nouvelles règles en matière de temps de travail**

Les dérogations à la durée légale du travail doivent prendre fin au plus tard le 31 décembre 2021.

Le passage aux 1607 heures annuelles pour tous les agents (sauf sujétions particulières) est prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Un important travail de diagnostic est en cours avec les services afin d'accompagner au mieux ces nouvelles modalités de mise en œuvre.

#### **2. Élaboration des lignes directrices de gestion**

Les lignes directrices de gestion auront vocation à :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- définir les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles en matière de mobilité, ainsi qu'en matière de promotion.

#### **3. Mise en place du télétravail au sein de la collectivité et du CCAS**

La mise en place du télétravail au sein de la collectivité doit faire l'objet d'une expérimentation avant d'être généralisée. Suite à cette expérimentation, un bilan sera effectué et présenté aux représentants du personnel.

La mise en place du télétravail doit permettre :

- une efficacité au travail grâce à un environnement permettant une plus grande concentration ;
- la participation à la modernisation de l'administration dans ses méthodes et son organisation du travail, en cohérence avec la stratégie numérique portée par la ville ;
- un bien-être des agents grâce à la réduction des temps de trajets domicile-lieu de travail et une plus grande souplesse dans l'organisation personnelle du travail ;
- la réduction du bilan carbone de la collectivité, en cohérence avec les ambitions de la ville en matière de transition écologique.

#### **4. Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire est institué par différents décrets, il remplace les régimes indemnitaires actuels.

Le RIFSEEP est composé de deux éléments :

- d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- d'un comportement indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La ville de Vaulx-en-Velin a souhaité se faire accompagner par un prestataire. Les objectifs attendus de cet accompagnement sont les suivants :

- se conformer à la réglementation en vigueur ;
- prendre en compte les sujétions liées aux missions exercées ;
- mettre en place un régime indemnitaire qui soit plus attractif et cohérent au regard du territoire de la métropole ;
- étudier la possible prise en compte de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents dans le régime indemnitaire ;
- maintenir une enveloppe de régime indemnitaire cohérente avec les contraintes budgétaires de la ville et du CCAS.

#### **5. Révision du compte rendu de l'entretien professionnel**

Concernant l'entretien professionnel mis en place dans la collectivité dès 2015, les modifications suivantes ont été apportées :

- le guide d'entretien a été modifié après la mise en place du compte rendu de groupes de travail avec un échantillon d'évaluateurs et d'évalués ;
- des mentions désormais obligatoires ont été ajoutées ;
- la nouvelle campagne d'évaluation 2020 avec ce nouveau support vient de débuter.

#### **6. Création des comités sociaux**

Il s'agit de la fusion du Comité Technique et du CHSCT au sein du Comité Social Territorial (CST).

En effet, l'article 4, II, de la loi sur la transformation de la fonction publique modifie complètement les articles 32 et 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale dont l'objet est de substituer aux comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) actuels un comité social territorial (CST). Cette substitution interviendra lors du prochain renouvellement des instances dans la fonction publique (fin 2022), date retenue pour l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (art. 94, II, de la loi du 6 août 2019).

Ainsi, les comités sociaux territoriaux connaîtront des questions relatives :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations - aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail.

## **7. Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs**

Ce parcours vise à garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes en situation de handicap.

La désignation d'un référent handicap est inscrite dans la loi de transformation de la fonction publique, notre collectivité avait devancé cette obligation. Nous confirmons donc cette mission qui consiste à accompagner les travailleurs handicapés tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en matière d'accueil, insertion et maintien dans l'emploi.

Des dérogations aux règles de déroulement des concours, procédures de recrutement et examens sont prévues afin qu'ils soient adaptés à la situation et ainsi apporter les aides humaines/matérielles nécessaires aux travailleurs en situation de handicap. Nous sommes particulièrement attentifs à ces aménagements.

## **B. Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

Ce travail est mené autour de deux axes :

### **1. Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

D'une durée de trois ans renouvelable, ce plan doit comporter des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toute forme de harcèlement.

### **2. La mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**

Issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, doivent être mises en place :

- une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements ;
- des procédures d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

## **7. Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs**

Ce parcours vise à garantir l'égalité de traitement en faveur des personnes en situation de handicap.

La désignation d'un référent handicap est inscrite dans la loi de transformation de la fonction publique, notre collectivité avait devancé cette obligation. Nous confirmons donc cette mission qui consiste à accompagner les travailleurs handicapés tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en matière d'accueil, insertion et maintien dans l'emploi.

Des dérogations aux règles de déroulement des concours, procédures de recrutement et examens sont prévues afin qu'ils soient adaptés à la situation et ainsi apporter les aides humaines/matérielles nécessaires aux travailleurs en situation de handicap. Nous sommes particulièrement attentifs à ces aménagements.

### **B. Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

Ce travail est mené autour de deux axes :

#### **1. Le plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

D'une durée de trois ans renouvelable, ce plan doit comporter des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et toute forme de harcèlement.

#### **2. La mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes**

Issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, doivent être mises en place :

- une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements ;
- des procédures d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.