



Agents, être et agir

CONTEXTE

Ce Grand projet s'inscrit dans la poursuite de l'acte 1 de l'Agenda 21 qui avait permis notamment des avancées significatives en matière de formation ou d'action sociale des agents.

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) est indispensable afin de définir la stratégie financière communale, et mesurer l'adéquation des moyens humains aux objectifs et politiques publics. Elle enrichira le prochain plan de formation, 2019-2021, qui prendra en compte le nécessaire accompagnement des actions retenues dans l'Agenda 21. De plus, le travail engagé sur la qualité de vie au travail et le bien-être des agents se poursuivra en s'inscrivant dans les grands principes de la responsabilité sociétale.

Au-delà de la démarche QVT, une politique de développement de l'hygiène et la sécurité sont menées ainsi que la poursuite du déploiement du nettoyage écologique des locaux.

La collectivité pérennise auprès de ses agents une politique d'action sociale: titres restaurant, adhésion à un organisme national d'action sociale, mise en place d'une garantie maintien de salaire prise en charge à 100 % par l'employeur. Il serait souhaitable de renforcer le rôle social et d'entraide du COS qui en complément des prestations du CNAS, aurait pour mission d'apporter un accompagnement et des aides ponctuelles à des agents rencontrant des difficultés sociales ou financières.

OBJECTIFS

- ▶ Étoffer l'offre de formation au Développement durable pour les agents
- ▶ Mettre en œuvre le plan d'actions d'amélioration de la qualité de vie au travail
- ▶ Évaluer et renforcer l'efficacité des produits écologiques d'entretien
- ▶ Révision des statuts du Comité des Œuvres Sociales (COS)

CONTRIBUTIONS

Aux 5 finalités nationales du Développement durable



0 : DÉFI FAIBLE - 1 : DÉFI D'ACCOMPAGNEMENT - 2 : DÉFI DE CONTRIBUTION - 3 : DÉFI INCONTOURNABLE

