

						BILAN et suites envisagées pour 2025/2026					
Actions à mettre en place	Politiques RH	Priorité	Échéance prévisonnelles CS 29062021	Priorité	Échéance prévisonnelles CS 29062021	2021	2022	2023	2024	2025	Suites LDG 2025/26
Mettre à jour le tableau des effectifs	Effectifs	1	2021	1	2025	OUI via Excel	Récurrent	Récurrent	OUI via logiciel JVS	Récurrent	OK
Mettre à jour l'organigramme	Effectifs	1	2021	1	2025	OUI	OUI - Pris en charge par le service Com'	Récurrent	Récurrent	Récurrent	OK
Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...)	Temps de travail	1	2022	1	2025		NON	OUI - Déploiement et tests	OUI - Mise en œuvre opérationnelle	Continuité	Optimisation de l'outil
Se mettre en conformité pour le 01/01/2022 avec les 1607 h annuelles et harmoniser les droits en termes d'absences pour l'ensemble des agents	Temps de travail	1	2022	1	2025		OUI				
Mettre en place et utiliser un module informatique de GPEEC, notamment pour avoir une projection des départs en retraite	Mouvements	1	2022	1	2025		OUI début de la formalisation	Continuité	Reprise via JVS	Approfondir les fonctionnalités	Optimisation de l'outil et mener une véritable prospective
Identifier les besoins futurs en compétence	Mouvements	1	2022	1	2025		OUI début de la formalisation	Continuité	Continuité	Reprise via JVS	Optimisation de l'outil et mener une véritable prospective -- > Lien avec le Plan de formation
Informer et accompagner les agents dans leur déroulement de carrière	Mouvements	1	2022	1	2025		OUI au cas par cas	Continuité	Continuité	Poursuivre les diffusions d'informations plus générales	Se professionnaliser dans le cadre de procédures à formaliser et être dans l'anticipation
Mettre en place ou réviser le RIFSEEP (réévaluation des plafonds, redéfinir les groupes de fonctions, ajouter un/des cadre(s) d'emplois, définir d'autres modalités de versement...)	Rémunérations	1	2022	1	2025		OUI	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Révision 2025 pour tenir compte de la réorganisation des services et intégrer de nouveaux indicateurs lien avec l'évolution de la structure et les missions des agents
Mettre en place un suivi de la masse salariale en fonction de l'évolution des effectifs	Rémunérations	1	2022	1	2025		OUI via Excel	Continuité	Reprise via JVS	Récurrent	Mener sur une réflexion prospective pluriannuelle
Harmoniser la mise en œuvre de la NBI pour les agents valoristes	Rémunérations	1	2022	1	2025		OUI				
Elaborer ou mettre à jour le règlement de formation	Formations	1	2021	1	2025	OUI	Continuité	Continuité	Continuité	Mise à jour du règlement de formation	Mise à jour du règlement de formation
Définir les modalités d'utilisation du CPF	Formations	1	2021	1	2025			OUI - délibération			
Mettre en œuvre des actions de maintien dans l'emploi	Absences	1	2021	1	2025	OUI au cas par cas	Continuité	Continuité	Continuité	Continuité	OK
Elaborer une procédure de suivi et d'accompagnement des agents présentant des restrictions d'aptitude	Absences	1	2021	1	2025	OUI au cas par cas sans formalisation d'une procédure	Continuité	Continuité	Continuité	Continuité	Formalisation d'une procédure
Mettre en œuvre des tableaux de bord de suivi des absences	Absences	1	2022	1	2025		OUI	Continuité	Continuité	Extractions via JVS et extranet Relyens	Optimisation des données
Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Conditions de travail	1	2021	1	2025	OUI	Actualisation et amélioration continue	Actualisation et amélioration continue	Actualisation et amélioration continue	Actualisation et amélioration continue	Continuité et intégration démarche AAP CNRACL / FNP
Etablir et animer le registre de santé et de sécurité au travail	Conditions de travail	1	2021	1	2025	OUI	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Récurrent	OK
Engager une réflexion sur l'action sociale	Protection et action sociales	1	2021	1	2025	OUI harmonisation valoristes post transfert	Evolution du cadre des titres restaurant (nombre et bénéficiaires)	Réflexion sur l'attribution prime exceptionnelle pouvoir d'achat	Attribution prime exceptionnelle pouvoir d'achat	Participation employeur en prévoyance à 50%	Réflexion sur le volet santé de la PSC pour une opérationnalité au 01/01/2026
Etablir un bilan de la situation comparée F/H	Égalité professionnelle	1	2021	1	2025	Non réalisé	Non réalisé	Non réalisé	Oui dans le cadre du RSU de 2023	Cf RSU de 2024	Voir pertinence d'une analyse plus poussée
Désigner un référent égalité	Égalité professionnelle	1	2022	1	2025	OUI					A désigner de nouveau
Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, et agents	BOETH	1	2021	2	2026	OUI communication	Pas de continuité	Pas de continuité	Pas de continuité		A reprendre en lien avec le référent à désigner
Mettre en place un référent handicap	BOETH	1	2021	1	2025	OUI					A désigner de nouveau
Sécuriser les parcours professionnels des agents en situation de handicap	BOETH	1	2021	1	2025	OUI au cas par cas	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Formaliser une procédure
Mettre à jour les fiches de poste	Effectifs	2		1	2025	OUI	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Intégration des fiches de poste dans JVS	Optimisation de l'outil et revoir le modèle de fiche de poste
Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités	Effectifs	2		2	2026			Démarche RPS	Plan d'action RPS		Bilan intermédiaire à 3 ans du plan d'action
Mettre en place le télétravail et en définir les modalités	Temps de travail	2		1	2025		OUI pour une expérimentation de 12 mois	Pérénisation et amélioration du cadre (par 1/2 journée, versement indemnité...)	Télétravail possible pour règles douloureuses	Récurrent	OK
Mettre à jour le règlement intérieur		2		1	2025	OUI	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Récurrent	OK

Mettre en place une procédure de recrutement	Mouvements	2	1	2025	OUI mais non formalisée	Continuité	Continuité	Continuité	Formalisation de documents de sélection de canddatures et de grille d'entretien	Formalisation de la procédure accompagnant les documents
Favoriser l'information des agents sur leurs droits et leurs devoirs à la formation, la VAE et les Bilans de Compétence	Formations	2	1	2025		OUI	Continuité	Continuité		Cf règlement et plan de formation
Mettre en place par le SRH un véritable suivi des formations en particulier pour celles nécessitant un recyclage régulier	Formations	2	1	2025			OUI	Continuité	Intégration dans JVS	Formalisation d'une planification pluriannuelle permettant de rattraper le retard
Informers les agents des dispositifs médico-sociaux à leur disposition	Absences	2	2	2026		OUI au cas par cas	Continuité	Continuité		Formalisation d'une information générale
Mettre en place un dispositif d'accompagnement des agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle	Absences	2	2	2026			OUI au cas par cas	Conitnuité		Cf GPEEC et futur plan d'action AAP CNRACL/FNP
Réaliser des entretiens de pré-reprise	Absences	2	2	2026		OUI au cas par cas	Continuité	Continuité		Formalisation d'une procédure
Etablir et animer le registre des dangers graves et imminents	Conditions de travail	2	1	2025	OUI par assistant de prévention	Récurrent	Récurrent	Récurrent	Récurrent	OK
Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants	Conditions de travail	2	1	2025	OUI mais peu satisfaisante	Continuité	Projet de livret d'accueil ébauché par un stagiaire	Continuité		Formalisation d'une procédure
Réaliser le questionnaire DOVALE	Égalité professionnelle	2	2	2026						Vérification de l'existence de ce questionnaire et de son intérêt
Former les agents à intégrer l'égalité dans leurs pratiques professionnelles	Égalité professionnelle	2	1	2025						A intégrer au plan de formation 2025/2027
Mettre en place un réseau de ressources	BOETH	2	2	2026	OUI	Pas de suivi	Pas de suivi	Reprise dans le cadre d'un accès dérogatoire et expérimental à un emploi de catégorie supérieure par détachement		A reprendre en lien avec le référent BOETH à désigner
Améliorer les modalités de diffusion des offres d'emploi	Mouvements	3	1	2025	OUI	Récurrent	Récurrent	Récurrent		OK
Allouer une enveloppe budgétaire dédiée à la formation (par service)	Formations	3	2	2026	OUI mais au global	Récurrent	Intégration via JVS	Récurrent		A reprendre dans le cadre d'une approche par pôle et service
Élaborer une procédure de suivi et d'accompagnement à la reprise des agents indisponibles	Absences	3	2	2026						Formalisation d'une procédure pour toute situation d'indisponibilité d'un agent
Assurer un suivi du ratio prestations /cotisations de l'action sociale (taux d'utilisation)	Protection et action sociales	3	1	2025			Analyse opportunité d'adhésion au CNAS/COS87			Sollicitation du COS sur le taux d'utilisation chaque année et diffusion régulière d'infos du COS
Campagne de sensibilisation et d'information auprès des agents (égalité professionnelle, agissements sexistes, stéréotypes du genre, atouts de la mixité...)	Égalité professionnelle	3	2	2026						A faire
Information sur le risque pénal du harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discriminations	Égalité professionnelle	3	2	2026			OUI	Affichage permanent		A refaire
Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle	Égalité professionnelle	3	2	2026						A faire
Mener des actions pour favoriser plus de mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement genrés	Égalité professionnelle	3	2	2026						A faire
Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires	Égalité professionnelle	3	2	2026						A discuter en CST
Former et accompagner le collectif de travail	BOETH	3	2	2026						A voir avec le référent BOETH à désigner
Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement	Égalité professionnelle	4	2	2026		OUI campagne d'information / communication	Affichage permanent	Affichage permanent		Relances régulières par le référent
Etablir des actions suite bilan annuel de l'évolution de la situation comparée F/H	Égalité professionnelle	4	2	2026						A faire