



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

Petit-Bourg, le 08 février 2021

NOTE DE SERVICE
DAP/2021/02/N°01

**À L'ATTENTION DU PERSONNEL DE LA VILLE,
DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
ET DE LA CAISSE DES ÉCOLES**

Objet : Les actions de la ville en faveur du Personnel Communal.

Direction Générale
Adjointe

Pôle Ressources

Direction de
l'Administration du
Personnel

Réf :
GL/DD/GF/BLJ/2021.02.13

Depuis mars 2008, la gestion des ressources humaines de la Ville de Petit-Bourg a connu de profondes améliorations. Notre objectif est de toujours mettre au cœur de nos actions le personnel communal, qui contribue au rayonnement du territoire et donne un sens au quotidien au projet politique de l'équipe municipale.

Ainsi, nous sommes passés en quelques années seulement d'un système pénalisant pour les agents...

- absence de gestion de carrière,
- absence de bilan social,
- absence de plan de formation,
- précarité des emplois,
- absence d'action sociale,

...à une organisation axée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences.

Cette approche innovante, fondée sur la formation et de la professionnalisation, a permis la progression de carrière de nombreux agents et d'améliorer significativement la qualité du service rendu à la population, y compris en ces temps de crise sanitaire.

Malgré un contexte financier contraint, la ville a fait le choix d'investir sur l'humain. Il convient de rappeler que les charges de personnel représentent 67 % de nos dépenses de fonctionnement.

A ce titre, la ville a mis en œuvre les actions suivantes :

I. HARMONISATION DES QUOTAS HORAIRES ET RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

- 1) Harmonisation des quotas horaires des agents déjà titulaires dont le temps hebdomadaire de travail était inférieur à 35 heures ;



PETIT-BOURG

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

- Ceux de 24 heures sont passés à 28 heures,
- Les agents qui étaient à 32 et 34 heures sont passés à 35 heures
- Tous les ATSEM seront à 35 heures, en 2021,
- Les agents qui sont à 30 heures passeront à 35 heures en fonction des besoins de service.

2) En 2021, titularisation de 80 agents contractuels par vague de 20 chaque trimestre.

II. VALORISATION ET RECONSTITUTION DES CARRIERES

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale la nomination d'un agent suite à la réussite aux concours ou examens professionnels, ou inscrit sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, est à la discrétion de l'autorité territoriale. Cependant, conformément à mes engagements, tous les lauréats ont été nommés.

La nomination des derniers lauréats de la ville et agents inscrits sur liste d'aptitude au titre de l'année 2020, interviendra dès finalisation des dispositions statutaires requises.

- 1) Nomination de tous lauréats aux concours et examens professionnels depuis 2008 toutes entités confondues : **111 agents**.
 - a. catégorie A:11
 - b. catégorie B:17
 - c. catégorie C:83
- 2) Promotion interne toutes entités confondues : **36 agents**.
 - a. catégorie A:4
 - b. catégorie B:1
 - c. catégorie C:31
- 3) Reconstitution des carrières en 2021 suite à la réception au dernier trimestre 2020 des avis de la CAP de 2015 à 2019.
- 4) Accompagnement à la préparation aux concours et examens professionnels.

III. L'AMELIORATION DU POUVOIR D'ACHAT

- 1) La Municipalité a approuvé le 30 janvier 2020, l'augmentation de la valeur faciale des titres-restaurant de 8 € à 10 €. Cette augmentation de 25% est prise en charge



PETIT-BOURG

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE DÉPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

totalelement par la collectivité pour ne pas pénaliser les agents dont la participation reste inchangée. Au final la ville supporte 60% de cette valeur faciale.

- 2) Prise en considération de la situation des futurs retraités à très faible rémunération.

IV. ACTIONS SOCIALES EN INTERNE OU PAR LE COSVPB

La Municipalité soutient financièrement, par ailleurs, le déploiement de l'action sociale en faveur du personnel :

- 1) La mise en place d'une carte de remise « ADAC » valable auprès de plusieurs enseignes commerciales ou prestataires ;
- 2) L'octroi de prestations sociales (primes pour événements familiaux, décès, naissance, mariage, départ à la retraite...),
- 3) L'organisation des événements ou actions tels que :
 - l'arbre de Noël des enfants,
 - la fête des parents,
 - la fête des retraités,
 - les vœux du Personnel,
 - le didiko du Personnel,
 - la remise des jambons de Noël.

Face aux nouveaux défis auxquels doit faire face la collectivité, nous entendons poursuivre les ambitions qui sont les nôtres pour la gestion des compétences communales dans une optique de transparence et de démarche partenariale avec les représentants du personnel.

Ce pacte gagnant-gagnant est un gage de l'efficacité et de la réussite des axes majeurs de gestion des ressources humaines de la collectivité et de ses établissements publics (Caisse des écoles et Centre communal d'Action Sociale). Il assurera, à cet égard, le succès de la mise en œuvre de la refonte du régime indemnitaire, avec l'adoption du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP), véritable outil de valorisation de l'implication et des compétences du personnel communal.

Il est entendu que ces ambitions seront mises en œuvre dans une démarche de responsabilité afin de garantir à la fois, les conditions de vie et de travail des agents et l'intérêt général, sans hypothéquer l'avenir de notre commune.

Le Maire



Guy LOSBAR

www.ville-petitbourg.fr