

La résorption de l'emploi précaire	
Axe stratégique	Améliorer les conditions d'emploi et stabiliser les éléments de rémunération
Enjeux	La résorption de l'emploi précaire, thématique prioritaire de l'agenda social dont la négociation a commencé en 2015 avec les élus et les organisations syndicales est depuis longtemps un axe fort de la politique RH de nos collectivités, comme l'illustrent notamment les créations de postes intervenues ces dernières années en substitution de contrats et de vacations, le renforcement de certains pools de remplacement, la mise en place d'aides ou encore le passage de plusieurs postes de temps non complet à temps complet. La lutte contre la précarité doit être un levier permettant à la fois l'amélioration de la qualité du service public rendu aux usagers et celle des conditions de travail des agents qui le rendent. Elle impacte donc les autres politiques RH menées par la collectivité : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, remise à plat des prestations sociales, lutte contre les discriminations, amélioration de la gestion de la carrière et mise en place du RIFSEEP. L'enjeu en termes organisationnels pour la collectivité est d'équilibrer la résorption de l'emploi précaire avec les besoins temporaires de la collectivité indispensables à son fonctionnement et à la continuité du service public.
Objectifs 1- Continuer la politique de réduction du nombre d'emplois précaires, en limitant le recours aux vacations (meilleure analyse des besoins), en réduisant le recours aux CDD par la pérennisation des "renforts structurels" et en étudiant l'opportunité de renforcer les pools de remplacements. 2- Poursuivre la réduction progressive du nombre d'emplois à temps non complet, dans le cadre des besoins du service 3- Améliorer la situation des personnels en situation de précarité, notamment celle des agents contractuels et vacataires, en améliorant l'accès à la formation, en favorisant leur mobilité interne, en développant leur suivi dans l'emploi et en étudiant des hypothèses d'amélioration des conditions de versement de leur salaire. 4- Renforcer l'accompagnement social des agents, proposé par les assistantes sociales, grâce à des entretiens individuels et des ateliers collectifs sur des thématiques précises de gestion budgétaire quotidienne. 5- Étudier les modalités d'optimisation de suivi des bénéficiaires des allocations de retour à l'emploi notamment en réévaluant l'hypothèse d'adhésion à pôle emploi. 6- Améliorer la communication et l'information des agents sur les possibilités d'aides (aide à la garde d'enfants, formation), ainsi qu'à l'existence de l'accompagnement social.	
Acteurs Pilote	Samuel Dubois
Calendrier de mise en œuvre	2018-2020