

NOMBRE DE MEMBRES		
AFFERENTS AU CONSEIL	EN EXERCICE	ONT PRIS PART A LA DELIBERAT°
9	11	10

Date de convocation 18 novembre 2022

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DE LA COMMUNE DE COX

◇ ◇ ◇ ◇

DÉLIBÉRATION 43.2022

OBJET : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

**Le 25 novembre 2022
A 21 heures**

Le Conseil Municipal régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame OUDIN Céline, Maire.

Présent(e)s - Mmes BOURGEOIS Coralie, DELEZAIVE Renée, OUDIN Céline et Mrs CLEMENÇON Christian, GOMBERT Jonathan, GUINCI Thierry, HUAN Marc, , LOYZANCE Jérôme, MEUNIER Laurent, SAMAZAN Michel.

Représentés - Mr LINK Phillip (par Mr. Marc HUAN)

Absents excusés - Mme BOURGEOIS Coralie

SECRETAIRE - Mme DELEZAIVE Renée

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis technique du Comité technique en date du 08 novembre 2022 ;

CONSIDERANT que la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 a instauré la mise en place de lignes directrices de gestion au sein des collectivités territoriales et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

CONSIDERANT que ces lignes directrices des gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune ;

CONSIDERANT que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ;

CONSIDERANT que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et es objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

CONSIDERANT qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période ; même procédure ;

DECIDE

Article 1 :

les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées à la présente délibération sont établies pour une durée de 6 ans.

Article 2 :

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Article 3 :

Les lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.

Article 4 :

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Article 5 :

Madame la maire est chargée de l'exécution de la présente délibération,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 08 novembre 2022, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ADOpte** les propositions de Madame le Maire,
- **DECIDE** d'instaurer ces lignes directrices de gestion pour les agents de la commune.

Fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.
Et ont signé au registre les membres présents. Pour extrait certifié conforme.

Le Maire
C. OUDIN



PROJET SOCLE

PROPOSITION DE TRAME DE RÉDACTION

DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu l'obligation pour toutes les collectivités et établissements publics de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021, après avis du comité technique.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions réglementaires apportées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, chaque collectivité ou établissement public élabore des LDG afin de formaliser sa politique des ressources humaines pour une durée pluriannuelle de six ans maximum.

Les LDG recouvrent deux volets et doivent :

- ☛ déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC),
 - ☛ fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Elles favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions ainsi que des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1 Orientations Générales (projet de mandat) susceptibles d'impacter la gestion des ressources humaines de : Mairie/Etablissement public à compléter



Indiquer, au regard de votre projet de mandat des éléments significatifs comme par exemple :

☛ **Un projet concret :** (exemple : La création d'un nouveau service à la population (ALAE, portage des repas, police municipale...), la création ou la rénovation d'un bâtiment, un changement de mode de gestion de vos services (DSP / Régie), etc...)



: Remise à plat des processus administratifs pour plus de digitalisation des services

Mise en place de la participation citoyenne

Mise en place d'une régie

Rénovation énergétique des bâtiments communaux

☛ **Des orientations stratégiques :** (exemple : Le développement de projets en lien avec la modernisation de l'action publique, la démocratie participative, la digitalisation des services, la transition écologique et solidaire, la mutualisation de compétence.s / service.s avec votre EPCI, La maîtrise des budgets de fonctionnement et d'investissement, etc...)



: Maitrise des budgets

2 Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage (RH)

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

On entend par :

- **Priorité 1** : les actions réalisées sur la période 2021,
- **Priorité 2** : les actions réalisées sur la période 2022/2024,
- **Priorité 3** : les actions réalisées sur la période 2024/2026.

Orientations	Thématique	Plans d'action	Priorité		
			1	2	3
Organisation et Fonctionnement	Effectifs, Emploi et recrutement	☐ Créer ou mettre à jour un organigramme	☐	☒	☐
		☐ Créer ou mettre à jour les fiches de postes	☐	☒	☐
		☐ Autres	☐	☐	☐
	Temps de travail	☐ Examiner ou réorganiser l'organisation du temps de travail et/ou des cycles de travail (horaires fixes ou variables, annualisation, astreinte,...) en fonction des besoins des services et des usagers	☒	☐	☐
		☐ Autres : Expérimenter le télétravail « hors crise »	☒	☐	☐
		☐ Autres : Mettre en place une procédure visant à encadrer les heures complémentaires, et/ou supplémentaires	☒	☐	☐
	Management	☐ Informer régulièrement les agents des projets en cours ou à venir	☐	☒	☐
		☐ Autres	☐	☐	☐
Evolution professionnelle des Ressources Humaines	Développement des compétences	☐ Mettre en place ou rénover la procédure des entretiens professionnels	☐	☒	☐
		☐ Autres	☐	☐	☐
	Formation	☐ Etablir ou mettre à jour un plan de formation pluriannuel intégrant les savoirs de base (bureautique, maîtrise de la langue française,...)	☐	☒	☐
		☐ Assurer l'égal accès aux agents à la formation	☐	☒	☐
		☐ Autres	☐	☐	☐

2

Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage (RH) (suite)

Orientations	Thématique	Plans d'action	Priorité		
			1	2	3
Rémunération	Rémunération Globale	☐ Mettre en place un régime indemnitaire (RIFSEEP)	☒	☐	☐
		☐ Autres	☐	☐	☐
Santé au Travail et Prévention des Risques Professionnels	Santé au Travail	☐ Mettre en place un tableau de suivi des visites médicales	☐	☒	☐
		☐ Planifier des rencontres avec le médecin de prévention pour être conseillé en matière de santé au travail	☐	☐	☒
	Prévention des Risques Professionnels	☐ Réaliser ou mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et définir des plans d'action	☐	☐	☒
		☐ Nommer un assistant de prévention et s'assurer du respect des formations et habilitations obligatoires	☐	☐	☒
		☐ Mettre à disposition des agents des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires	☐	☒	☐
		☐ Former et sensibiliser les agents au port des EPI	☐	☒	☐
		☐ Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants	☐	☐	☒
Egalité Professionnelle	☐	Favoriser l'égalité en matière d'évolution professionnelle, de départ en formation	☐	☒	☐

Les lignes directrices de gestion fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- ☛ les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
- ☛ les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles doivent faire en sorte de :

- ☛ Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience notamment grâce :
 - ☞ A la diversité du parcours et des fonctions exercées ;
 - ☞ Aux formations suivies et à la formation continue ;
 - ☞ Aux conditions particulières d'exercices montrant l'engagement professionnel et la capacité d'adaptation ;
 - ☞ A l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
 - ☞ A la prise en compte des activités professionnelles des agents que ce soit dans la collectivité ou l'établissement public, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif ou dans une organisation européenne ou internationale ;
 - ☞ A la prise en compte des activités syndicales.
- ☛ Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Enfin en matière de politique de recrutement et d'emploi, ces LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des métiers et des missions, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

① ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION



Les avancements de grade

Les critères s'appliquent après obtention des conditions individuelles d'avancement.

S'agissant des ratios promus/promouvables :

- ☐ Définir un ratio promus/promouvables de 100% pour tous les grades
- ☐ Revoir les ratios promus/promouvables

Critères retenus (*plusieurs critères peuvent être retenus, voire priorités en précisant par ordre décroissant*)

1. Reconnaître l'investissement et la motivation
2. Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
3. Compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif,...
4. Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
5. Privilégier l'ancienneté dans le grade et/ou au sein de la collectivité.
6. Privilégier l'obtention d'un examen professionnel

3

Promotion et valorisation des parcours professionnels (suite)

7. Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)



La Promotion Interne

Les critères s'appliquent après obtention des conditions devant être remplies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie par le président du CDG.

Il s'agit de définir les critères de dépôt d'un dossier :

1. L'investissement et la motivation
2. La valeur professionnelle
3. Les compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif
4. L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
5. La présentation au concours ou à l'examen
6. L'ancienneté dans l'emploi et/ou au sein de la collectivité
7. L'obtention d'un examen professionnel
8. L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)

② ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE VALORISATION DES PARCOURS



Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

Critères :

- ☐ Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel
- ☐ Les formations suivies
- ☐ Les travaux rendus et/ou projets réalisés
- ☐ La diversité des parcours et des fonctions exercées (y compris dans les secteurs privé, associatif, syndical, public...)
- ☐ Autres

3

Promotion et valorisation des parcours professionnels (suite)

Accompagnement et/ou nomination après concours

Pour faire évoluer les missions d'un agent ou recruter un nouvel agent, la collectivité définit des critères applicables :

(Il s'agit des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.)

☛ A l'ensemble des agents :

Accompagnement :

- ☒ Communiquer sur les dispositifs de préparation concours / EP
- ☒ Fixer les règles des accès aux préparations concours / EP
 - ☐ Cadencement
 - ☒ Lien avec le besoin de la collectivité
 - ☐ Lien avec le projet professionnel de l'agent
 - ☒ Prise en compte de l'investissement et la motivation

Critères de nomination :

- ☒ La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- ☒ L'effort de formation et de préparation d'un concours
- ☒ L'investissement et la motivation
- ☐ La réponse à un souhait de mobilité interne / externe de la part de l'agent
- ☒ La réponse à un besoin de la collectivité
- ☐ L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- ☒ La réponse à un besoin de reclassement, de reconversion professionnelle
- ☐ Autre

Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

- ☒ Expérience réussie sur le poste occupé
- ☒ Capacités d'autonomie ou d'initiative vérifiées
- ☐ Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors collectivité)

Date d'effet et durée des lignes directrices de gestion

(le cas échéant) Elles seront révisées tous les ans afin de tenir compte de la réalisation des plans d'actions.

Passage au Comité Technique Intercommunal du CDG31 le 06 novembre 2022

Date d'effet : 01/01/23

Signature de l'Autorité territoriale :



Envoyé en préfecture le 26/11/2022

Reçu en préfecture le 26/11/2022

Publié le



ID : 031-213101561-20221125-DEL_43_2022-DE