

SYNDICAT INTERCOMMUNAL SCOLAIRE DE CERET

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

SAISINE AUPRES DU COMITE TECHNIQUE DU CENTRE DE GESTION

Propos introductifs

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à **l'article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

3° Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH du SIS de CERET

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale, Le Président, met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

☞ Madame BOURDIN Géraldine, Présidente

ETAT DES LIEUX :

Ce qui existe :

- Le tableau des effectifs,
- La délibération instituant le régime indemnitaire,
- La délibération fixant les ratios d'avancement,
- La délibération relative au temps de travail et son organisation,

Recensement des Emplois / Effectifs

1-Les effectifs de la collectivité

Nombre de personnel titulaire au 01 janvier 2021- 5 agents
Fonctionnaires toutes filières :5

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emplois non permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	femmes	Hommes	femmes
Cat.A	0	1	0	0	0	0
Cat.B		0	0	0	0	0
Cat.C	1	3	0	0	0	0
	5		0		0	

Répartition par filières et statuts

FILIERES	FONCTIONNAIRES		TOTAL			TAUX SUR EMPLOIS NON PERMANENTS
	HOMMES	FEMMES	EN NOMBRE	EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN		
ADMINISTRATIVE	0	3	3		85.72%	100%
TECHNIQUE	1	2	2	100%	100%	50%
Total	1	4	5	100%	92.86%	75%

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	
2019	0	0	0	0	
2020	0	0	0	0	
2021	0	0	1	0	
TOTAL	0	0	1	0	

	2021	2022	2023	2024	...
Projection des départs en retraite des agents	1	1	0	0	
Projection autres départs annoncés	0	0	0	0	

Orientations générales de la collectivité (projet politique)

STRATEGIE PLURIANNUELLE de pilotage des RH -

Au vu de l'état des lieux, le Syndicat souhaite aux enjeux suivants :

Proposer la mise en place d'une fiche de poste pour chaque emploi, permettant aux agents de bien comprendre leur mission et leur situation dans la collectivité.

Favoriser l'accès à la formation professionnelle pour les agents de chaque filière, en favorisant l'accès aux formations par le CNFPT.

Mutualisation des services avec les communes adhérentes et la Communauté de Communes du Vallespir.

Modernisation et dématérialisation du service de gestion des inscriptions familles

Modernisation des moyens d'encaissements.

Promotion et valorisation des parcours professionnels

Avancement de grade

Le Syndicat intercommunal décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

Délibération du 13 novembre 2008 relative aux ratios d'avancement de grade à 100% jointe.

Nominations suite à concours

Le Syndicat définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

CRITERES
- RESPECTER L'ADEQUATION GRADE/FONCTION/ORGANIGRAMME
- PRIVILEGIER LA MANIERE DE SERVIR : INVESTISSEMENT- MOTIVATION

Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur : Le Syndicat définit des critères applicables :

CRITERES
Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
Maitrise du métier
Capacité d'autonomie et d'initiatives vérifiés

Répartition des fonctionnaires par catégorie

FONCTIONNAIRES	EN NOMBRE	ETP
CATEGORIE A	1	0.07
CATEGORIE B	0	
CATEGORIE C	4	5.42

Les principaux cadres d'emplois au 01 janvier 2021 :

1 attaché :	0.07%
2 adjoints administratifs :	1.71
1 agent de maîtrise :	1
1 adjoint technique :	1

Les métiers et compétence de la collectivité

SERVICES	METIERS	COMPETENCES
ADMINISTRATION	GESTIONS RESTAURATION SCOLAIRE	Gestion de l'administratif- convocation- préparation réunions- comptes-rendus- convention Suivi de la comptabilité Traitement des mandats et des titres- élaboration des budgets – Suivi de trésorerie Gestion des régies et sous-régies Gestion du compte DFT Saisie des dossiers inscriptions restauration scolaire Compétence hygiène
SERVICES TECHNIQUES	RESTAURATION SCOLAIRE	Pour CERET – liaison chaude Préparation des commandes Préparation des repas Entretien des locaux Préparation des repas ppiur centre aéré période vacances Pour LE BOULOU-.liaison froide Saisie des dossiers inscriptions Gestion de la régie Réception des repas cuisine centrale Remise à température des repas Préparation de la salle de restauration Entretien des locaux Période hors scolaire : mise a dispo pour mêmes fonctions à commune de Le Boulou Compétence hygiène

Analyse et projection RH

VOLUME ET ORIGINE DES VALEURS	RETRAITE	FIN DE CONTRAT	MUTATION	DEMISSION
2019	0	0	0	0
2020	0	0	0	0
2021	1	0	0	0
TOTAL	1	0	0	0

Promotion interne

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

CRITERES		
Valeur professionnelle : 50 points		
Fiche de poste		28 Pts
Entretien évaluation		22 pts
Formation- diplôme – qualification :40 points		
Catégorie A : diplôme ou titre minimum de niveau 4 (BAC)		15 pts
Catégorie B et C : aucun niveau – valorisation de n'importe quel diplôme		
VAE en cours de carrières		
Formations professionnelles ou syndicales effectuées sur la carrière (pendant l'année de promotion interne) toutes formations confondues		25 pts
Ordre de priorité		
Rang de classement établi par la collectivité	1 ^{ER} rang	10 pts
	2 ^{ème} rang	6 pts
	3 ^{ème} rang	4 pts
	Au-delà	0
	Si 1 seul candidat proposé	20 pts

Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de pluriannuelle qui ne peut excéder six années et sont révisables à tout moment après avis du Comité technique

Saisine du Comité technique du Centre de gestion le 29 juin 2021

DATE D'EFFET au 01 août 2021

Signature de l'Autorité territoriale :

