

COMITE TECHNIQUE FORMULAIRE DE SAISINE

POUR AVIS SUR LA DÉFINITION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

RENSEIGNEMENTS SUR LA COLLECTIVITÉ OU L'ÉTABLISSEMENT

Dénomination : COMMUNE DE CORNEILLA DEL VERCOL

Adresse : 1 RUE DU TONKIN 66200 CORNEILLA DEL VERCOL

Téléphone : 04.68.22.12.62 Courriel : mairie.corneilla.vercol@orange.fr

Contact pour ce dossier : Alex PELATAN

Strate démographique de la collectivité : 2321

RÉFÉRENCES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

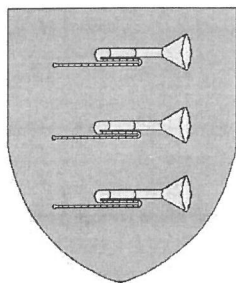
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (*article 33-5*) ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

PRINCIPE

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 relatives à :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.
- La promotion et la valorisation des parcours

Ces lignes directrices de gestion doivent être arrêtées par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Aucune décision individuelle envisagée à compter du 1^{er} janvier 2021 dans le domaine de la promotion et de la valorisation des parcours (*exemple : nominations en lien avec un avancement de grade ou une promotion interne*) ne pourra être prononcée sans la mise en place préalable des lignes directrices de gestion.



Lignes Directrices de Gestion COMMUNE DE CORNEILLA DEL VERCOL

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 de la collectivité

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.

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

Reprendre la fiche synthèse du bilan social - ou construire vos propres outils et indicateurs :

- Les effectifs de la collectivité au 1^{er} janvier 2021 : (Nbr d'agents)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	22	0	16
En ETP	33h14	0	23h41

Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	4	1	5	35
Technique	7	8	15	26.23
Culturelle	0	0	0	0
Sportive	0	0	0	0
Médico-sociale	4	0	4	35
Animation	7	7	14	28.21
Police	0	0	0	0
Total	22	16	38	31.11

Quand les effectifs sont conséquents, une présentation en pourcentage peut être intéressante

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	2	35
Catégorie B	4	33.75
Catégorie C	16	32.75

2) La Formation

En 2019, 180 heures de formation ont été suivies par les agents auprès du CNFPT, d'autres formations payantes ont été dispensées par d'autres organismes. Le coût total de la formation s'est élevé à la somme 12.470 €, répartis de la façon suivante :

CNFPT :	5.996 €
Autres organismes :	6.474 €

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	...
2018	1	6	0	0	
2019	1	5	0	0	
2020	0	5	0	0	
Total	2	16	0	0	

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2018	2	1		0	
2019	2	5		0	
2020	5	4		1	
Total	9	10		1	

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Projection des départs en retraite des agents	3	0	2	0	1	1
Projection autres départs annoncés	6	3	0	0	0	0

III – Orientations générales de la collectivité :

- stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Attractivité de la collectivité
2. Continuité du service public
3. Evolution et modernisation du service public
4. Egalité femmes / hommes
5. Qualité de vie au travail
6. Maitriser la masse salariale

Orientation en matière de	Actions (à mener ou déjà en place)
Organisation et conditions de travail	<p>1 – valoriser ou mettre en place une politique d'aménagement du temps de travail (modalité de prise des congés et CET) Adapter l'organisation du travail au métier, faire vivre le dialogue social, proposer des outils performants</p> <p>2 – si besoin mettre en place du PCA - mettre en place régime d'astreinte</p> <p>3 – simplifier les procédures administratives (dématérialisation) Investir dans de nouveaux outils informatiques</p> <p>4 – travailler à la mixité des équipes</p> <p>5 – développer une politique de prévention remettre en place le télétravail si besoin Proposer des horaires avec des plages mobiles variables saisonnières (services techniques)</p>

Capacité d'autonomie et capacité à encadrer : 2 points
Formation et Préparation au concours sur les 3 dernières années : 1 point
Concours ou examen professionnel sur les 3 dernières années : 1 point
Groupe IFSE : groupe 1 : 3 points, groupe 2 : 2 points, groupe 3 : 1 point,

En cas d'égalité entre plusieurs agents, un tirage au sort sera effectué pour déterminer l'ordre des dossiers présentés.

◆ **Nominations suite à concours ou examen professionnel**

En cas de réussite à un concours ou un examen professionnel, la collectivité ne sera pas tenue par une quelconque nomination

◆ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

➤ **Limitation du nombre de dossiers :**

Catégorie A : 0

Catégorie B : 2

Catégorie C : 2

Afin de déterminer un ordre entre agents à chaque critère sera associé des points :

Ancienneté : 4 points

Assiduité au travail : 4 points

Manière de servir : 2 points

Comportement de l'agent : 2 points

Maîtrise du métier : 2 points

Capacité d'autonomie et capacité à encadrer : 2 points

Formation et Préparation au concours sur les 3 dernières années : 1 point

Concours ou examen professionnel sur les 3 dernières années : 1 point

Groupe IFSE : groupe 1 : 3 points, groupe 2 : 2 points, groupe 3 : 1 point,

En cas d'égalité entre plusieurs agents, la note obtenue au concours ou à l'examen professionnel départagera les candidats.

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emploi d'une catégorie supérieure par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales a la compétence pour l'organisation de la promotion interne pour les collectivités qui lui sont affiliées. Le délai réglementaire de deux mois écoulés, les avis des Comités Techniques seront recueillis par le Président du centre de Gestion.

Néanmoins, la Collectivité a défini des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du Centre de Gestion par catégorie (A, B, C) :

➤ **Catégorie C :**

Comportement de l'agent au travail, ancienneté de l'agent dans la collectivité, efforts de formation, maîtrise du métier, absentéisme, capacité d'autonomie, avis du DGS.

➤ **Catégorie A et B :**

Comportement de l'agent au travail, prise de nouvelles responsabilités, ancienneté de l'agent dans la collectivité, efforts de formation, absentéisme, capacité d'autonomie, capacité à encadrer, préparation au concours et concours, avis du DGS

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : **5 ans**

Elles seront révisées en cas de besoin

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet : 1^{er} août 2021

Signature de l'Autorité territoriale :

Le 22 juillet 2021
Le Maire,

C. MANAS

