



Commune de LE TECH

☎ : 04.68.39.61.37

📠 : 04.68.39.63.18

E-Mail : mairieletech@wanadoo.fr

Le Tech, le 14 octobre 2021

Le Maire, Guillaume CERVANTES

À

Comité technique CDG 66

Objet : demande saisine du comité technique CDG 66

Mesdames, messieurs,

Au vu du délais déjà dépassé concernant les lignes directrices de gestions nous souhaitons saisir en notre nom le comité technique du CDG 66 qui doit se réunir le 30 novembre 2021 pour avis
En vous remerciant par avance, je vous prie d'agréer, mes plus respectueuses salutations.

Le Maire,

Guillaume CERVANTES

COMMUNE DE LE TECH
Département des Pyrénées-Orientales



PROJET / Arrêté portant détermination des lignes directrices de gestion

Le Maire, LE TECH,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

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

Vu l'avis du comité technique, séance du 30 novembre 2021

Vu le budget

ARRETE

ARTICLE 1 : la mise en œuvre de la stratégie de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents sont applicables à compter du 1^{er} décembre 2021. Les lignes directrices de gestions des ressources humaines de la collectivité sont présentés dans les documents annexés.

ARTICLE 2 : les lignes directrices de gestions sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et sont révisables à tout moment.

ARTICLE 3 : la DGS est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis au président du centre de gestion 66,
- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'intéressée.

Fait à LE TECH

Le : 12/10/2021

Monsieur Le Maire

Cervantes Guillaume

- Monsieur Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestions sont prévues à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (modifié par la loi 2019-828 du 6 août 2019). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n° 2019 -1265 du 29 novembre 2019.

Deux catégories de LDG à établir :

- 1) stratégie de pilotage RH du recrutement et de la modalité interne (gestion des compétences et analyse du rapport social unique)
- 2) promotion et valorisation des parcours professionnels (avancement de grade et promotion interne).

(Pour les collectivités et établissements publics affiliés au CDG, ces LDG ne concernent que l'avancement de grade, une procédure spécifique aux CDG est prévue.)

Les lignes directrices de gestions sont établies pour la durée du mandat électif en cours (maximum 6 ans) avec une étape de mise en cohérence qui se déroulera lors de l'analyse annuelle du rapport social unique présentée au comité technique.

Lors de cette analyse, les lignes directrices de gestions peuvent être amenés à évoluer ou bien être confortées.

Les avancements de grade et les promotions internes ne relèvent plus de la compétence des CAP, la procédure s'appuie à présent sur les lignes directrices de gestions qui définissent l'orientation générale du choix qui sera effectué par l'autorité territoriale, après avis du comité technique (et futur comité social territorial). Aucun niveau de précision n'est imposé par la loi

Ces LDG sont composées :

- D'orientations générales adoptées par le Comité Technique du CDG pour les collectivités et établissement de moins de 50 agents (révisées une fois par an lors de l'analyse du RSU).
- D'orientation locales proposées pour avis au CT du GDG et qui relèveront du périmètre local uniquement (Révisées en fonction des saisines de chaque collectivités et établissements)

1-les LDG stratégie de pilotage RH

2- Les LDG pour les avancements de grade

1/ les LDG stratégie de pilotage RH

- Favoriser l'égalité d'accès aux emplois publics entre les hommes et les femmes
- Favoriser l'accès aux emplois publics des travailleurs handicapés
- Favoriser la mixité générationnelle au sein des services
- Prioriser la mobilité interne des agents sur des critères médicaux reconnus par un médecin agréé et / ou par la médecine préventive

- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenance personnelles en fonction du dossier disciplinaire de l'agent.
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenance personnelles en fonction du compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation
- Proposer pour chaque emploi une fiche de poste avec un organigramme permettant à l'agent de bien comprendre ses missions et sa position dans la structure.
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière en priorité par l'accès aux formations CNFPT
- Favoriser l'accès à la formation personnelle des agents, en particulier par l'utilisation du compte personnel de formation.
- Identifier les métiers et les emplois dont les compétences sont essentielles au fonctionnement de la collectivité et les prioriser pour le maintien et l'acquisition des compétences des agents.

2- LES LDG POUR LES AVANCEMENT DE GRADE

La délibération sur les ratios d'avancement de grade (taux promus/ promouvables par grade) reste en vigueur, les lignes directrices de gestions sont une orientation sur les critères qui guideront les choix effectués par l'autorité territoriale lorsqu'elle arrêtera le tableau annuel des avancements de grade.

Ce tableau annuel des avancements de grade est toujours publié sur le site du CDG en préalable à la nomination des agents.

- Favoriser les avis positifs émis sur le compte rendu d'évaluation professionnelle des agents.
- Prendre en compte le dossier disciplinaire de l'agent
- Prendre en compte l'âge de l'agent
- prendre en compte l'expérience professionnelle et les qualifications de l'agent
- prendre en compte l'ancienneté dans le grade actuel de l'agent
- prendre en compte l'organigramme et la répartition hiérarchique des grades au sein des services
- prendre en compte la proportion homme femme dans le service concerné
- prendre en compte la proportion homme femme dans les titulaires du grade, du cadre d'emploi et de la filière concernés
- prendre en compte l'impact sur le budget annuel de la collectivité