
De: Secrétariat Général <mairie.ur@wanadoo.fr>
Envoyé: lundi 12 juillet 2021 11:18
À: ..
Cc: Maire
Objet: Pour saisine du Comité Technique des LDG de la Commune d'Ur

Dans le cadre de l'arrêté municipal n°15/2021 du 23 juin 2021 portant détermination des lignes directrices de gestions et de son annexe, je vous serais gré de bien vouloir saisir le Comité Technique pour avis.

Vous en remerciant par avance,

Restant à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Très Cordialement,

--



Cédric LEDIG
Secrétaire Général

Commune de UR
Mairie

Place de l'Eglise
66760 UR

☎ 04.68.04.32.91

☎ 04.68.04.94.41

✉ mairie.ur@wanadoo.fr



ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Projet cadre SIMPLIFIE

soumis à l'appréciation du Comité Technique séance du

La REGLEMENTATION :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique.

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.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- par l'autorité territoriale,
- après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial),
- à partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU)

A SAVOIR : les LDG peuvent faire l'objet d'une délibération. Le texte ne prévoit cependant que l'intervention de l'autorité territoriale qui détermine les LDG.

L'OBJECTIF RECHERCHE :

Définir une stratégie pluriannuelle de pilotage RH, pour anticiper les impacts éventuels des mesures interne envisagées et les faire connaître, en toute transparence aux agents de la collectivité ou de l'établissement concerné

Plus précisément, et à partir des données issues du bilan social, il s'agit de prévoir pour les 6 années à venir la politique interne RH de chaque entité :

- **En matière de gestion prévisionnelle** des emplois et des compétences (GPEEC)

* *gestion des métiers / compétences / recrutements / mobilités...*

- **En matière de valorisation des parcours** :

* *fixer des orientations générales en matière de promotion (compétence du CDG66 pour tous nos affiliés)*

* pour le déroulement de carrière (*définir critères pour avancement de grade au choix; respect égalité homme / femme*) **En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.**

L'autorité communique les lignes directrices de gestion aux agents.

Elles seront applicables aux décisions prises en 2021 et constituent le document de référence de la gestion des ressources humaines propre à chaque collectivité/établissement.

PORTEE JURIDIQUE

L'autorité territoriale 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.

Un agent pourra invoquer les LDG de sa collectivité 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.

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

I. ETAT DES LIEUX : RESSOURCES HUMAINES, EFFECTIFS, EMPLOIS, COMPETENCES

▪ Les effectifs de la collectivité au 31/12/2020 : 05 (Nombre d'agents)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents Saisonniers (publics)
En nombre	5	0	3
En ETP	4.8	0	0.84

▪ Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public Saisonniers	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	2		2	2
Technique	2	3	5	2.84
Médico-sociale	1		1	0.80
Total	5	3	8	5.64

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

▪ Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	5	4.8

▪ Les métiers et compétences de la collectivité

Lister les métiers et compétences :

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Secrétaire de mairie	Pilotage de projet Management de l'équipe Gestion financière et comptable Relation publique
	Agent d'accueil	Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme...) Maîtrise outil bureautique....
Technique	Agent polyvalent	Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts...)
Social	Agent social	Garderie périscolaire, aide à la scolarité, accompagnateur de transport scolaire, social.

II. ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE (PROJET DE MANDAT)

Au titre de la mandature, il est envisagé de valoriser le travail de nos agents méritants et compétents dans leurs domaines respectifs et à la qualité du service au public.

Aujourd'hui, l'obtention d'un concours ou d'un examen professionnel ne correspond pas à l'évaluation de la valeur professionnelle et notamment la qualité du service rendu de nos agents.

C'est la raison pour laquelle, les élus de la commune d'Ur s'inscrivent à favoriser la voie de la promotion interne pour les avancements de grades de ses agents invoquant que le Maire est l'interlocuteur de proximité le plus apte à défendre les intérêts et la valorisation du travail de agents communaux, notamment pour les plus petites collectivités.

III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

La collectivité arrête les orientations et actions y afférentes suivantes :

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

1. Qualité de vie au travail
2. Attractivité de la Collectivité
3. Continuité du service public

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Exemples d'Actions possibles</i>
Organisation et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">• Mettre à jour le tableau des effectifs• Mettre en place ou rénover la procédure pour les entretiens annuels• Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...)
Santé et Sécurité	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser ou mettre à jour le document unique (intégrer notamment les risques psychosociaux et les risques liés au télétravail...)• Mettre en place des registres et documents obligatoires• Définir les modalités de la participation à la protection sociale complémentaire des agents Mettre en place un tableau de suivi des visites médicales• Intégrer l'ergonomie dans le choix de méthodes de travail, la conception

	des locaux et l'achat d'équipements
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'engagement professionnel (CIA...) • Mettre en place ou revoir la participation mutuelle prévoyance et/ou santé
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès aux préparations concours • Assurer l'égal accès des agents à la formation • Etablir ou mettre à jour un plan de formation (pluriannuel, recueil des besoins, communication au CNFPT) • Définir les modalités d'utilisation du CPF • Informer les agents sur les différents dispositifs de formation existants, notamment sur la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence et le compte personnel de formation. • Prévoir lors de l'entretien professionnel annuel une information individuelle des agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférents au compte personnel de formation.
Recrutement et mobilités	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une procédure interne pour le recrutement notamment des contractuels (obligatoire depuis le 1er janvier 2020) • Améliorer les modalités de diffusion des offres d'emploi • Anticiper les recrutements et les départs • Assurer et sécuriser les remplacements • Valoriser les mobilités et les compétences acquises dans la gestion de la carrière et la rémunération
Maintien dans l'emploi et handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une politique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en lien avec le référent handicap du CDG et le FIPHFP.

- Intégrer les contextes liés à l'environnement physique/psychique de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales, recours aux études de postes). (se faire accompagner des services du Centre de Gestion le cas échéant)
- Assurer le suivi santé des agents (programmation des visites médicales et entretiens infirmiers)
- Mettre en place la période de préparation au reclassement pour les agents inaptes aux fonctions de leur grade mais pas à toutes fonctions et en définir les modalités (se faire accompagner des services du Centre de Gestion le cas échéant)
- Proposer un accompagnement social aux agents (se faire accompagner des services du Centre de Gestion le cas échéant)

Egalité femmes / hommes

Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents.

Organiser un avancement équilibré : prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré,

IV. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

▪ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents**

Critères

1. Privilégier la fonction dans la collectivité et l'organigramme existant.
2. Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
3. Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation

Le Ration des avancements est de 100% à l'ensemble des grades (A, B et C).

▪ Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères

1. Adéquation entre la fonction dans la collectivité et le grade.
2. Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
3. Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
4. Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)

Le Ration des avancements est de 100% à l'ensemble des grades (A, B et C).

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères

1. Privilégier la fonction dans la collectivité et l'organigramme existant.
2. Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur.
3. Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
4. Maîtrise du métier
5. Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
6. Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
7. Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation

Le Ration des avancements est de 100% à l'ensemble des grades (A, B et C).

- **Promotion interne**

RAPPEL :

Pour les collectivités affiliées au CDG, il appartient au Président du CDG d'arrêter les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne qui serviront de base à l'établissement des listes d'aptitude à compter de 2021.

- **si la collectivité relève du comité technique du CDG : aucune action à mettre en œuvre**
- **si la collectivité a un comité technique local : le projet transmis par le Président du CDG est à soumettre à l'instance**

V. DATE D'EFFET ET DUREE DES LDG

Les L.D.G. sont prévues pour une durée de : **six ans**.

Elles seront révisées tous les **trois ans (selon les mêmes modalités que leur adoption)**.

Avis du Comité technique en date du : _____

Date et modalités de communication aux agents : Affichage et notification

Date d'effet : 01/07/2021

Signature de l'Autorité territoriale :

