

Lignes directrices de gestion

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique

Vu l'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précisant les modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Vu l'avis du Comité technique lors de sa réunion du 8 décembre 2020

Considérant que 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.

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.

Considérant que dans la mesure où les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021, il appartient à la collectivité de fixer avant cette date des critères d'arbitrage en termes de nomination des agents à un grade supérieur suite à concours et/ou avancement de grade

Considérant les critères proposés dans le document joint à la présente délibération et notamment dans sa partie "IV – Promotion et valorisation des parcours professionnels".

Le Conseil municipal, après délibération,

- VALIDE les critères formalisés dans le document joint, permettant les arbitrages en termes d'avancement de grade, de nomination suite à concours, d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur et d'examen des candidatures dans le cadre de la promotion interne.

- DECIDE de poursuivre, en concertation avec les représentants du personnel, l'élaboration des lignes directrices de gestion notamment pour ce qui concerne les volets "Etat des lieux" et "stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines".

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Adoptée à l'unanimité	:
Adoptée à la majorité	:
Abstention	:
Contre	:

Le Maire de Saint-Junien
Pierre Allard

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION VILLE DE SAINT-JUNIEN

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.

Selon le législateur, 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 doivent constituer le document de référence pour la GRH de la collectivité (*ou de l'établissement*).

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.

Le Maire 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

A définir

I – Etat des lieux

La particularité principale de la Commune de Saint-Junien en matière de ressources humaines consiste en la mutualisation de ses services ressources et de ses services techniques avec la Communauté de Communes Porte Océane du Limousin. Cette mutualisation est mise en œuvre à travers des mises à disposition individuelles d'agents (concernant les services ressources principalement) et des mises à disposition de services.

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs (dernier en date)
- Délibération portant sur les mises à dispositions individuelles d'agents
- Délibération portant sur les mises à disposition de services
- Délibération relative au Régime Indemnitaires du.....
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du.....
- Délibération relative au temps de travail du
- Plan et règlement de formation

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

• Les effectifs de la collectivité au(préciser une date) : (Nbr d'agents)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre ou %			
En ETP			

• Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre ou %	En ETP
Administrative				
Technique				
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				
Animation				
Police				
Total				

• Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		

2) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	...
2019					
2018					
.....					
Total					

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2019					
2018					
.....					
Total					

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

3) Les métiers et compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences

C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de..... (Projet politique ayant un impact sur le personnel) -

Ex : Nouveau service à la population, évolution des modes de gestion, prise/transfert de compétences, mutualisation, etc.

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

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

- 1.
- 2.
- 3.
-

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	
Recrutement et mobilité	
Rémunération	
Formation	
... Autre objectif	

IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels

Selon l'article 19 du décret du 29 novembre 2019, les Lignes directrices de gestion fixent « les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions aux choix dans les grades et cadres d'emplois ».

Elles visent en particulier à « préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents », ainsi qu'à « 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'emploi et grades concernés ».

♦L'avancement de grade

Vu la délibération du 13 avril 2017 fixant à 100 % les ratios d'avancement de grade

Pour ce qui concerne l'avancement de grade, la collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents, quelle que soit leur catégorie ou leur filière. Ces critères sont les suivants :

- ancienneté dans le grade
- manière de servir : investissement, motivation
- ancienneté dans l'emploi (expérience professionnelle)
- privilège de l'obtention d'un examen professionnel
- effort de formation
- respect de l'équilibre femme – homme si possible

Pour mémoire : les critères d'avancement de grade ne peuvent s'apprécier que lorsque les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions pour accéder au grade supérieur (ancienneté, échelon, examen, etc.).

◆ **Nominations suite à concours**

La collectivité décide de définir des critères applicables à l'ensemble des agents. Ces critères sont les suivants :

- respect de l'adéquation grade / fonction / organigramme (sur le poste occupé ou sur un autre poste de la collectivité)
- manière de servir : investissement, motivation
- respect de l'équilibre femme – homme si possible

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

- respect de l'adéquation grade / fonction / organigramme
- maîtrise du métier / technicité et niveau d'expertise dans le domaine
- capacités d'autonomie et d'initiative vérifiées
- capacité à encadrer des agents
- manière de servir : investissement, motivation
- respect de l'équilibre femme – homme si possible

Le cas échéant ces critères permettent de départager des agents candidats à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

Les CAP ne sont plus compétentes pour examiner les candidatures des fonctionnaires dans le cadre de la promotion interne (changement de cadre d'emploi à l'ancienneté ou à l'examen).

Le Président du centre de gestion (CDG) continuera à établir et signer les listes d'aptitudes départementales.

Les collectivités affiliées au CDG n'ont pas à établir de lignes directrices de gestion pour la sélection des candidats dans le cadre d'une inscription sur une liste d'aptitude suite à promotion interne.

La collectivité a toutefois décidé de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG. Ces critères sont les suivants :

- respect de l'adéquation grade / fonction / organigramme (sur le poste occupé ou sur un autre poste de la collectivité)
- manière de servir : investissement, motivation
- ancienneté dans le grade
- respect de l'équilibre femme – homme si possible

Pour l'accès à un grade de catégorie A, la réussite à un examen professionnel sera impérativement demandée.

V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

•Etat des lieux de la situation :

•Actions définies par la collectivité :

-
-
-
-

IV - Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : (*6 ans maximum*)

(Le cas échéant) Elles seront révisées tous les

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet :

Signature de l'Autorité territoriale :