



ARRÊTÉ MUNICIPAL

N° 41/2022

ÉTABLISSANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le Maire de la Commune de SAND,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2019-829 du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique mettant en œuvre les Lignes Directrices de Gestion en matière de gestion des Ressources Humaines

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion et à l'évolution des CAP

Vu l'avis du Comité Technique en date du 20/09/2022

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion sont déterminées dans les domaines suivants :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines,
- Les orientations générales en matière de Promotion Interne et de valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle hommes / femmes.

ARRETE

ARTICLE 1^{er} : Les Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines définissent les enjeux et les objectifs de la politique R.H conduite dans la collectivité compte-tenu de politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des matières et des compétences.

- 1.1 Cette définition s'appuie sur « l'état des lieux et le bilan des effectifs, des emplois et des compétences » figurant en annexe 1 au présent arrêté.

L'état des documents et des décisions de gestion du personnel mis en place est le suivant :

- Bilan social 2019
- Protocole RTT de gestion de temps de travail (délibération en date du 28/01/2002)
- Tableau des effectifs (BUDGET ANNUEL),
- Fiches de poste individuelles,

- Plan / règlement de formation (non établi formations à la demande des agents)
- Plan de recrutement,
- Délibération relative au Régime Indemnitaire (délibération en date du 24/03/2003)

1.2 Les grandes orientations des projets et des politiques publiques de la collectivité pour le mandat à venir sont les suivantes :

- Citer les projets et orientations venir de la collectivité
 - réfections des sols classes élémentaires
 - renouvellement du matériel informatiques des écoles
 - salle multifonctions : équipements de tables et chaises ; aire de jeux ; locations aux associations
 - rénovation rue et éclairage public (rue du Moulin)
 - sécurisation des rue du village : limitation à 30
 - réhabilitation du club-house

1.3 Au vu de l'état des lieux des effectifs, des emplois et des compétences d'une part, des grandes orientations, des projets et politiques publiques d'autre part, les Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines sont les suivantes pour la durée des 6 années à venir :

Orientation en matière de	Objectifs		
	Actions (à mener ou déjà en place)	Moyens Indicateurs de mesure	Calendrier de mise en oeuvre
Organisation et conditions de travail	À la demande des agents	Tout le long de l'année	idem
Recrutement et mobilité	Selon les besoins	Au cas par cas	
Rémunération	Selon grille A mener	Indiciaire mise en place du RIFSEEP	2021-2026
Egalité hommes / femmes	La rémunération se faisant sur grille	l'égalité est la norme	
Formation	Selon les besoins plan de formation	Demande de compétence et	Des agents, et élaboration du
Organisation des services	Serétariat : géré par le maire et adjoints	Adjoints technique : gérés par les adjoints aux maires	Atsem : gérée avec l'adjointe au maire et école
Conditions de travail	Amélioration des équipements selon les besoins et la demande des agents et assurer la sécurité au travail		

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

Recrutement et mobilité			
Télétravail	Non adapté		
QVT			
Temps de travail	35 heures		
Démarche Formation - Reclassement	Formation à la demande	Aucun reclassement en cours ni demandé	
Développement de l'emploi des personnes en situation de handicap			
Action sociale	Membres GAS et CNAS		
Protection sociale	réalisé	Participation employeur Santé et prévoyance	

ARTICLE 2 : Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels visent à définir :

2.1 Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour l'avancement de grade et la Promotion Interne.

L'état des documents et outils en matière de promotion de carrière est le suivant :

- Mise en place des entretiens professionnels annuels d'évaluation (délibération en date du 16/12/2015)
- Mise en place du ratio promus / promouvables (délibération en date du 20/08/2008)

Les orientations et critères de promotion de carrière définis par la collectivité s'inscrivent dans le cadre des conditions réglementaires fixées par les statuts particuliers (ancienneté, quotas, réussite aux examens professionnels, ...) en matière d'avancement de grade et de Promotion Interne.

2.1.1 Les orientations et les critères généraux en matière d'avancement de grade.

N.B : la collectivité fixe ses propres critères de prise en compte de la valeur professionnelle, au vu de l'entretien professionnel annuel et de l'expérience professionnelle en vue de départager les agents éligibles à l'avancement de grade, soit à l'ancienneté, soit par examen professionnel, soit par concours. Ainsi à titre d'exemples :

- Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité (ou),
- Respecter un équilibre Femmes/Hommes (en fonction de l'effectif du grade),
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle,
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé,
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste),
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical),

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

- Prendre en compte l'effort de formation suivie ou préparation au concours/examen,
- Privilégier la manière de servir : investissement-motivation,
- Les conditions particulières d'exercice des fonctions (contraintes de postes, sujétions,...),
- Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap,

La rédaction des Lignes Directrices de Gestion en matière d'avancement de grade s'établit comme suit :

- Pour l'avancement de grade à l'ancienneté, avec ou sans examen professionnel.

La collectivité définit des critères applicables :

☒ à l'ensemble des agents

Critères
- investissement dans le travail
- capacité d'initiatives
- implication dans les formations

- Pour l'avancement suite à concours :

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours si l'emploi existe dans l'organigramme de la commune ou peut être créé (en raison de la catégorie de la commune – 2000 habitants).

2.1.2 Les orientations et les critères généraux en matière de Promotion Interne.

N.B : Le Président du Centre de Gestion définit les Lignes Directrices de Gestion en matière de Promotion Interne qui serviront de base à l'octroi de cette promotion aux agents proposés. Il établit également la liste d'aptitude à la Promotion Interne qui reste régie par les dispositions statutaires propres aux listes d'aptitudes.

Les règles de quota limitant les possibilités de Promotion Interne demeurent en vigueur.

Toutefois, la collectivité peut définir ses propres critères localement, de proposition des agents promouvables à la Promotion Interne :

Ainsi, à titre d'exemples :

- Au titre de l'égalité professionnelle hommes / femmes : veiller à la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et des grades concernés,
- Au titre de la valeur professionnelle et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle,
 - La diversité du parcours et des fonctions exercées,
 - Les formations suivies,
 - Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel,
 - La capacité d'adaptation,

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

- L'aptitude à l'encadrement d'équipe (le cas échéant),
- Les activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d'une organisation européenne ou internationale,

La collectivité décide de définir des critères de transmission d'un dossier de PI auprès du CDG,
- soit de manière globale pour tous ses agents,

Les Lignes Directrices de Gestion arrêtées par le Président du Centre de Gestion au titre de la Promotion Interne des agents promouvables des collectivités et des établissements affiliés, après consultation des Comités Techniques locaux, figurent en annexe 2 du présent arrêté.

2.2 Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures si la collectivité décide de fixer les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur,
- Les conditions particulières d'exercice des fonctions (contraintes de postes, sujétions,...),
- Capacité à former et encadrer des agents (tutorat),
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...,
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...),
- Maîtrise du métier,
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées,
- autres critères vérifiés par la collectivité.

La collectivité décide de définir les critères suivants :

☒ A l'ensemble des agents :

Critères
- maîtrise du métier
- capacité d'autonomie et d'initiative
- expérience réussie sur le poste occupé

2.3 Les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle hommes / femmes dans les procédures de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L'état des lieux de la situation existante s'établit comme suit :

Un état des lieux de la situation existante devra préalablement être établi et devra faire apparaître par sexe :

- Le bilan des effectifs (par grades, statut, âge,...),
- Le bilan des promotions et avancements,
- Le bilan des différents types de temps de travail,
- Le bilan des rémunérations,

Et de manière générale, l'état des contraintes propres à la collectivité pouvant s'opposer au respect de l'égalité hommes / femmes.

Après analyse de l'existant et au vu de l'état des lieux, la collectivité ne procède à aucune distinction dans les procédures d'avancement de grade et de promotion interne et la mixité dans les équipes a toujours été encouragé (par exemple l'embauche de femmes pour le service technique).

La collectivité compte actuellement 6 femmes et 2 hommes. L'embauche d'un nouvel agent a toujours été réalisée en tenant compte des capacités et de l'expérience du candidat, la rémunération est réalisée en tenant compte du grade et de l'échelon de l'agent.

ARTICLE 3 : Les Lignes Directrices de Gestion sont établies pour une durée de 6 ANS. Elles seront révisées selon les modalités suivantes :

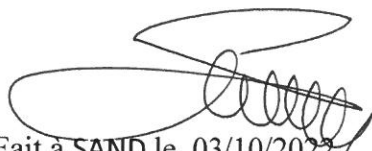
Rédaction d'un nouvel arrêté tenant compte de l'évolution de la législation en matière de droit du travail dans les collectivités territoriales.

Leur application fera l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Technique de rattachement de la collectivité.

ARTICLE 4 : Les Lignes Directrices de Gestion sont portées à la connaissance des agents par l'autorité territoriale par tout moyen approprié.

ARTICLE 5 :

Ampliation sera faite à :
Agents de la collectivité
M. le Président du CDG 67.


Fait à SAND le 03/10/2022
Le Maire,
Denis SCHULTZ



Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022



fonction publique territoriale

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

ANNEXE 1

ETAT DES LIEUX ET BILAN DES EFFECTIFS, DES EMPLOIS, ET DES COMPETENCES

Les lignes directrices de gestion sont un nouvel instrument juridique de gestion des ressources humaines inscrit dans le statut de la Fonction Publique Territoriale dans le but de transformer, simplifier et faire évoluer les ressources humaines dans les Collectivités Territoriales. Elles consistent à définir les enjeux et les objectifs de la politique des ressources humaines et se décomposent en 2 parties :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui porte sur l'emploi et les compétences,
- La promotion et la valorisation des parcours qui portent sur la carrière, la politique de recrutement et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

L'ensemble des éléments à prendre en compte pour l'élaboration des lignes directrices de gestion concerne toutes les collectivités quelles que soient leur taille et leurs effectifs. Dès lors, les collectivités devront élaborer leurs lignes directrices de gestion en les adaptant aux moyens et à la taille de leurs effectifs.

Les collectivités pourront s'appuyer utilement sur les données des ressources humaines saisies dans leur bilan social en 2020 portant sur les effectifs de 2019 et qui permet d'éditer toutes les synthèses nécessaires.

2. Les emplois et les compétences.

(stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines)

A. L'état des lieux.

1) Les effectifs de la collectivité.

L'état des lieux consiste à établir la situation détaillée des effectifs de la collectivité qui se décompose de la manière suivante :

• Les effectifs de la collectivité au 01/01/2022 :

	Fonctionnaires		Contractuels permanents		Contractuels non permanents (publics/privés)	
	H	F	H	F	H	F
En nombre ou %	2	5				1
En ETP	2	4,8				0,60

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %		En ETP	
	H	F	H	F
Catégorie A				
Catégorie B				
Catégorie C	2	6	2	5,40

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires		Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)		Total			
					En nombre ou %		En ETP	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Administrative		2		1		3		2,60
Technique	2	2			2	2	2	1,80
Culturelle								
Sportive								
Médico-sociale		1				1		1
Animation								
Police								
Total	2	5		1	2	6	2	5,40

2) Les compétences de la collectivité.

L'état des lieux consiste à lister les métiers et les compétences propres aux effectifs de la collectivité.

Services	Métiers	H	F	Compétences
Administratif	Secrétaire de mairie		1	Pilotage de projet Management de l'équipe Gestion financière et comptable
	Agent d'accueil		2	Gestion administrative (état civil, administration générale Urbanisme ...) Maîtrise outil bureautique
Technique	Agent polyvalent		4	Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts...)

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

3) L'organisation des services de la collectivité.

L'organigramme va permettre de déterminer l'organisation des services de la collectivité. Il peut s'agir de l'organigramme hiérarchique ou de l'organigramme fonctionnel.

4) Les outils des ressources humaines mis en œuvre.

Il s'agit de lister les outils des ressources humaines existants dans la collectivité qui permettent d'évaluer et de développer les compétences des agents et notamment :

- Les fiches de poste individuelles,
- Le compte-rendu annuel d'Entretien Professionnel,
- Le plan de formation,
- Le rapport sur l'égalité hommes/femmes,
- La cotation des fonctions et compétences dans le cadre du régime indemnitaire (RIFSEEP),
- La politique de recrutement,
-

5) L'analyse de la situation des effectifs.

Il s'agit de faire apparaître les éléments d'analyse des effectifs de la collectivité pour en comprendre la structure et les grandes évolutions passées et à venir, et notamment :

- La pyramide des âges
- L'état des mouvements des personnels
- L'état de l'absentéisme du personnel
- L'état des départs prévisibles

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

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2019					
2018					
2020					
Total					

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

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022



fonction publique territoriale

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

ANNEXE 2

Projet du Centre de gestion de Lignes Directrices de Gestion relatives à la Promotion interne

Critères	Barème
Grade	
Afin d'inciter au déroulement de carrière par l'avancement de grade, les agents titulaires du grade le plus élevé de leur cadre d'emplois sont classés en tête de classement.	
Ordre de priorité	
Prise en compte du classement des dossiers effectué par l'autorité territoriale selon le barème suivant : - 1^{er} dans l'ordre de priorité : 9 points - 2^{ème} dans l'ordre de priorité : 6 points - au-delà du 2^{ème} dans l'ordre de priorité : 3 points • Si plusieurs agents proposés et pas d'ordre de priorité mentionné : 0 point • Si un seul agent proposé : 9 points	Sur 9 points maximum
Acquis de l'expérience professionnelle	
a) expérience professionnelle Prise en compte de l'ancienneté totale de l'activité professionnelle de l'agent (public et privé) : 1 point par année de services, sans limitation et sans tranches. L'ancienneté est calculée au 1 ^{er} janvier de l'année, arrondie à l'année inférieure	1 point par année de services, sans limitation
b) diplômes : Les bonifications suivantes sont accordées : • Niveau V : CEP - BEPC - CAP – BEP - certificat EPA ou CEAM/CEAT ou CETET1: 3 points • Niveau IV : Bac ou capacité ou diplôme EPA ou DEAM/DEAT ou CETET2 : 4 points • Niveau III : Bac + 2 ou DUGT: 5 points • Niveau I et II : Bac + au moins 3 ou DESAT : 6 points Les points ne sont pas cumulables - le diplôme le plus élevé est retenu	Sur 6 points maximum

Accusé de réception en préfecture
067-216704338-20221003-2022-10-03-AR
Date de télétransmission : 03/10/2022
Date de réception préfecture : 03/10/2022

c) concours

Sont pris en compte les concours et les examens professionnels passés par l'agent pour accéder à son grade actuel et/ou au grade auquel il postule au titre de la promotion interne :

- réussite à au moins un concours du cadre d'emplois actuel (ou équivalent dans une autre Fonction Publique) : **8 points**
- réussite à au moins un examen professionnel du cadre d'emplois actuel ou auquel l'agent postule (ou équivalent dans une autre Fonction Publique) : **4 points**
- présentation du concours ou de l'examen au grade auquel l'agent postule mais sans réussite (justifié par une attestation du CDG ou du CNFPT qui a organisé le concours ou l'examen) : **2 points**
- réussite à un autre concours ou examen de la Fonction Publique : **2 points**

Le concours ou l'examen d'accès à un même grade ne peut être bonifié qu'à un seul titre.

Sur 16 points maximum

d) formations :

Prise en compte de :

- l'existence dans la collectivité d'un plan de formation validé au CT : **2 points**
- formations suivies par l'agent au cours des 5 dernières années, hormis les formations initiales obligatoires et les formations d'intégration :
 - 1 à 15 jours (correspondant au DIF) : **5 points**
 - 16 à 30 jours : **7 points**
 - + de 30 jours : **10 points**

Forfait de 3 points en cas de refus de formation justifié par la collectivité - non cumulable avec les formations suivies par l'agent.

Sur 12 points maximum

e) Technicité et responsabilité du poste :

Elle est justifiée à l'aide d'une fiche de poste et est appréciée comme suit :

- exécution (poste sans technicité particulière) : **2 points**
- participation à l'élaboration (technicité moyenne) : **4 points**
- conception et élaboration (technicité supérieure) : **6 points**

Sont également pris en considération, sans possibilité de cumul l'exercice de fonctions :

- d'encadrement : **8 points**
- de gestion d'un budget : **5 points**
- de gestion d'une régie : **3 points**
- d'assistant de prévention : **3 points**

Sur 14 points maximum

Valeur professionnelle

La valeur professionnelle de l'agent est déterminée par l'autorité territoriale

Chacun de ces critères définissant la valeur professionnelle des agents souhaitant bénéficier de la promotion interne est évaluée sur **4 points** :

1. connaissances professionnelles : **/4**
2. diversité des domaines de compétences : **/4**
3. implication professionnelle : **/4**
4. assiduité / ponctualité : **/4**
5. capacité à travailler en autonomie : **/4**
6. réalisation des objectifs définis : **/4**
7. qualités relationnelles : **/4**
8. capacités d'encadrement et/ou de gestion : **/4**
9. capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur : **/4**

Sur 36 points maximum