

DEPARTEMENT DE L'YONNE
SIVOS DE COURTOIS ET DE NAILLY

ARRETE FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le Président du SIVOS DE COURTOIS ET DE NAILLY,

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

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

Vu l'avis favorable rendu par le Comité technique le 23/02/2021,

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique (puis comité social territorial), pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

ARRETE

Article 1^{er} :

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent arrêté, sont établies pour six ans, de 2021 à 2026.

Article 2 :

Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté, notamment par l'affichage des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sur le site internet de la collectivité ainsi que dans les locaux.

Article 3 :

En application des dispositions du décret n°65-29 du 11/01/1965 modifié, cette décision peut faire l'objet d'un recours dans le délai de 2 mois en annulation devant le Tribunal Administratif de Dijon par voie postale au 22 rue d'Assas-21000 DIJON ou par l'application informatique "Télérecours citoyens" accessible par le site Internet www.telerecours.fr

Fait à Courtois-sur-Yonne, le 09/04/2021
Franck POIRIER, Président



Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte le 9 AVR. 2021

Lignes directrices de Gestion **2021-2026**

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 (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.

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.

I- Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- ☛ *Monsieur le Président et la secrétaire*

Ont été associés à la démarche :

- ☛ *Le Comité technique du Centre de gestion de la Fonction publique de l'Yonne pour avis consultatif.*

- ☛ *Groupe de travail mis en place :*

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services
Monsieur le Président	Secrétaire

- *Décliner le calendrier et les étapes de travail*

Dates de rencontre en 2020 : Décembre 2020

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- *Délibération relative au Régime Indemnitaires n° D2018-06-018*
- *Délibération pour l'adhésion au service missions temporaires du Centre de gestion de l'Yonne n° D2017-03-008*
- *Délibération relative à l'adhésion au CNAS n° D2015-01-001*
- *Délibération pour la participation financière à la protection sociale complémentaire prévoyance des agents n°D2013-12-021*
- *Délibération relative aux Autorisations d'absence du 23/09/2009*
- *Délibération relative au Ratios d'avancement de grade n°S-07-06-11*
- *Délibération relative au Remplacement des agents titulaires par des contractuels n° S-00-09.10*

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité au 31/12/2020 :

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	11	0	2
En ETP	6.38	0	0.37

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	1	0	1	0.26
Technique	10	2	12	6.49
Culturelle	0	0		
Sportive	0	0		
Médico-sociale	0	0		
Animation	0	0		
Total	11	2	13	6.75

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	0	0
Catégorie B	1	0.26
Catégorie C	12	6.49

2) Les métiers et compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Secrétaire	Pilotage de projet Management de l'équipe Gestion financière et comptable ...
Technique	Agent polyvalent	Assurer la surveillance et l'accompagnement des enfants du périscolaire (cantine, garderie) et scolaire Maintenir les locaux, le matériel, le mobilier propres

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2020	0	2	0	1
Total	0	2	0	1

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis
2020	3	1	2	0
Total	3	1	2	0

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

C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de

- poursuivre les formations des agents aux nouvelles pratiques,
- moderniser les outils de travail.

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 :

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	• Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues
Formation	• Développer et encourager la formation continue

Promotion et valorisation des parcours professionnels

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical)
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen

- ◆ Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...)
- Maîtrise du métier
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées

♦ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

Oui

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 :**

Filières	Femmes	Hommes
Administrative	1	0
Technique	12	0
Total	13	0

- Actions définies par la collectivité : la collectivité n'envisage pas d'actions particulières mais souhaite intégrer plus d'hommes dans ses effectifs.

Date d'effet et durée des LDG

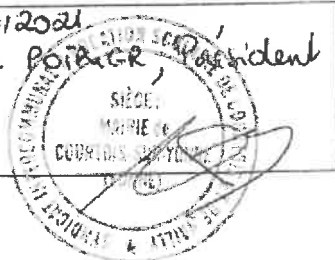
Les LDG sont prévues pour une durée de : 6 ans

Avis du Comité technique en date du :23/02/2021

Date d'effet : 01/01/2021

Signature de l'Autorité territoriale :

Le 09/04/2021
Franck POIRIER, Président



COMMISSION COMMUNALE DE LA COORDINATION DES SYNDICATS
SIÈGE :
Mairie de
COURTAY-SUR-YVELLE
77100
FRANCE