



EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

Envoyé en préfecture le 17/11/2022

Reçu en préfecture le 17/11/2022

Publié le 17/11/2022

SLOX

ID : 081-218102572-20221114-2022DEL59-DE

Date de la convocation
8 novembre 2022

L'an deux mil vingt-deux et le quatorze novembre à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de cette Commune s'est réuni, dans le lieu de la salle de la Gare, sous la présidence de Monsieur David DONNEZ, Maire.

N° 22/59

Membres présents :

M. DONNEZ, M. BUONGIORNO, Mme LASSERRE, M. CAYRE, Mme PAWLACZYK, M. CENTELLES, Mme FONTANILLES-CRESPO, M. SOULAGES, Mme GHODBANE, M. BENEZECH, M. DEMAZURE, M. GALINIE, Mmes TEULIER, DELPOUX, COUVREUR, RAINESON, GAVALDA, FARIZON, VABRE, COUPLET, Mrs MASSON, MARTY.

Membres excusés :

M. JALBY donne pouvoir à M. DONNEZ
M. SALOMON donne pouvoir à M. BUONGIORNO
M. SIRVEN donne pouvoir à M. MASSON

Membres absents :

Mrs TAUZIN, MARIE, Mmes MILIN, BETTINI.

Secrétaire : Mme GHODBANE

Objet de la délibération

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que chaque collectivité doit adopter ses lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines.

**ADOPTION DES
LIGNES
DIRECTRICES DE
GESTION**

Une concertation a été conduite avec les organisations syndicales à l'occasion de 3 réunions d'un groupe de travail dédié les 27 avril, 11 mai et 7 juin 2022.

Les lignes directrices de gestion telles que présentées ci-dessous ont été établies sur la base de ce travail en concertation.

I. STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Les données chiffrées ayant servi de base à la définition des lignes directrices de gestion sont celles du bilan social. Elles ne sont pas reprises dans le présent document, dont la structuration est basée sur le modèle proposé par le centre de gestion de la fonction publique du Tarn.

Adopté à l'unanimité**1.1 Les effectifs**

Les outils de pilotage des effectifs au sein de la collectivité ont été mis en place de longue date :

- organigramme,
- tableau des effectifs
- fiches de postes.

L'objectif est de :

- poursuivre les ajustements de l'organigramme
- continuer la mise à jour régulière du tableau des effectifs
- mettre à jour les fiches de postes, à l'occasion des campagnes d'évaluation.

1.2 Le temps de travail

Le temps de travail s'établit à 1607 heures depuis fin 2015, conformément au protocole délibéré.

Les priorités définies en lien avec les représentants du personnel sont :

- examiner et réorganiser l'organisation du temps certains services
- développer l'information sur le temps partiel
- revoir le règlement CET

1.3 Les mouvements de personnel

Afin de faciliter la mobilité des agents, il est proposé :

- d'améliorer la diffusion des offres d'emplois au sein des services
- d'informer et d'accompagner les agents dans leur déroulement de carrière

Des accompagnements individuels à la demande pourront être étudiés.

Une anticipation des départs en retraite et une identification des besoins futurs en compétences permettront également un positionnement des agents en amont, et une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, une procédure de traitement des remplacements des absences pour raison de santé sera étudiée.

1.4 Les rémunérations

Le Rifseep a été initialement délibéré en 2021. Il intègre d'ores et déjà une évolution à deux ans des montants versés aux agents, leur donnant ainsi une grande lisibilité quant à l'évolution de leur rémunération indemnitaire.

1.5 Les formations

Afin d'améliorer l'accès à la formation, plusieurs mesures sont proposées :

- favoriser l'information des agents sur leurs droits et devoirs à la formation
- mettre en place une modalité de recueil des demandes
- recenser les demandes de formation issues des entretiens professionnels.

1.6 Les absences

Le traitement de l'absentéisme est un enjeu important, que ce soit au plan de la santé des agents, du fonctionnement des services, ou des conséquences budgétaires en résultant.

Dans ce cadre, la collectivité bénéficie notamment d'un médecin de prévention en interne, qui assure le suivi médical régulier des agents.

Des enjeux subsistent en matière de

- traitement de l'incidence des situations de santé des agents en matière de salaire (prévoyance)
- participation mutuelles (cf point 1.8)

1.7 Les conditions de travail

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et la définition d'un plan d'actions sont les enjeux principaux dans ce domaine, qui seront abordés à l'occasion du nouveau mandat des représentants du personnel, au sein de la future formation spécialisée en santé et sécurité au travail rattaché au comité social de territoire.

Une attention particulière sera également portée au renforcement des compétences des agents en matière de sécurité au travail, notamment via l'organisation des premiers secours.

1.8 La protection et l'action sociale

En matière d'action sociale, il convient d'engager une réflexion sur l'action et la protection sociale. Un référent action sociale pourra être désigné.

1.9 L'égalité professionnelle

S'agissant de l'égalité professionnelle, les représentants du personnel s'accordent à ne constater aucun enjeu particulier.

1.10 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La collectivité respecte le niveau réglementaire d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Toutefois, elle ne souhaite pas se cantonner au seul suivi chiffré de ces éléments et s'inscrit dans une logique d'accompagnement et de formation de l'ensemble de ses équipes pour traiter au mieux cette problématique au sein des services.

A cet égard, il est envisagé de mettre en place un partenariat avec une association, et d'inciter les agents à faire reconnaître leur qualité de travailleur handicapé, le cas échéant.

II. VALORISATION ET PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ID: 081-218102572-20221114-2022DEL59-DE

Dans le cadre des possibilités budgétaires, il est proposé de définir un ratio maximal d'**avancements de grade** à 100 % pour l'ensemble des grades et des catégories.

Le **classement des agents promouvables** au sein d'une équipe, d'un service, d'une direction et de la collectivité dans son ensemble s'établit :

- dans le respect des règles de non-discrimination quel que soit le critère : sexe, âge, état de santé, handicap, origine, etc...
- dans une logique d'équilibre entre les services,

En fonction de :

- 1. la valeur professionnelle** telle qu'établie par l'évaluation
- 2. l'expérience acquise.**

L'ancienneté est prise en compte par le critère relatif à l'expérience acquise.

Les **avancements** sont prononcés dans le respect des règles statutaires, avec notamment la prise en compte :

- de l'adéquation entre le grade et la fonction
- des efforts de formation (y compris préparations aux examens et concours)
- des compétences acquises y compris en dehors du champ de l'activité professionnelle en collectivité (secteur privé, associatif, politique, syndical)

Des règles de gestion s'appliquent :

- afin d'assurer un déroulement de carrière équitable et cohérent entre les agents, il n'est pas possible de bénéficier d'un avancement deux années consécutives
- une sanction disciplinaire, en ce qu'elle établit une manière de servir insuffisante, ne permet pas de bénéficier d'un avancement l'année suivante
- les classements des agents promouvables doivent pouvoir être justifiés

Après chaque session annuelle d'avancement, un bilan est effectué et présenté aux représentants du personnel pour amendement éventuel des pratiques l'année suivante.

Les **promotions internes** ne sont pas concernées par les lignes directrices de gestion, celles-ci étant du ressort du président du centre de gestion.

- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- 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 du comité technique du 13 septembre 2022
- Après concertation avec les organisations syndicales à l'occasion de 3 réunions d'un groupe de travail dédié les 27 avril, 11 mai et 7 juin 2022

LE CONSEIL MUNICIPAL

APRES AVOIR DELIBERE

- PROPOSE d'adopter les lignes directrices de gestion telles que définies ci-dessus.

Pour extrait conforme,
SAINT-JUERY, le 16 novembre 2022
David DONNEZ,
Maire,

