

DÉPARTEMENT DU GARD



MAIRIE DE  
**MARTIGNARGUES**  
30360

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

### Contexte

---

L'une des innovations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 consiste en l'obligation pour les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion. Avec l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, l'introduction de ces lignes directrices de gestion, modifient le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités.

### L'élaboration de lignes directrices poursuit plusieurs objectifs :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) ;
- 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 1er janvier 2021.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité ou d'un établissement public.

En ce qui concerne la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitudes restent de la compétence du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés et il appartient au centre de gestion d'établir les lignes directrices relatives à la promotion interne.

### Portée juridique des LDG :

---

A compter du 1er janvier 2021, les tableaux d'avancement de grade et les projets de liste d'aptitude de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire).

En contrepartie, les agents pourront :

- Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (représentée au CT local) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation interne, d'échelon spécial, d'avancement de grade et de promotion interne (article 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984).
- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion (appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'agent – article 30 de la loi n°84-53).

Les LDG sont donc le document sur lequel les collectivités de décision ont pris une décision défavorable à un agent.

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

## Méthode de travail

Le cas échéant, pilotage du projet par les personnes suivantes :

### ☞ Identification des personnes ressources (élu référent, pilotage technique...)

Ont été associés à la démarche :

- Monsieur Jérôme VIC, Maire
- Madame Carine FAÏSSE, adjoint administratif

### ☞ Modalités d'association des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social

- Néant

### ☞ Mise en place de groupe de travail :

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services
Jérôme VIC, Maire	Carine FAÏSSE, adjoint administratif
Nadège PUTSCHER	
Nathalie VIC	

### ☞ Déclinaison du calendrier et des étapes de travail :

- Dates de rencontre en 2020 : Néant
- Dates de rencontre en 2021 :
  - 17/09/2021
  - 19/10/2021
  - 22/10/2021

## Etat des lieux

➔ Existant au sein de la collectivité en termes d'effectifs avant la mise en œuvre des LDG. Ces éléments doivent s'appuyer sur la base du bilan social.

➔ Etat des lieux sur d'autres thématiques RH :

Délibérations prises par la commune de Martignargues :

### ➤ La délibération instituant le régime indemnitaire :

Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et complément indemnitaire annuel par délibération N°2019\_033\_DE du 7 novembre 2019.

### ➤ La délibération fixant les ratios d'avancement,

## Détermination des taux de promotion pour les avancements 2022\_015\_DE du 15 avril 2022.

### Eléments de prospectives RH-GPEEC

Eléments concernant la prospective RH des effectifs dont dispose la commune de Martignargues :

- Évolution de l'effectif sur plusieurs années, prévisions de départs (retraites) sur les 3 prochaines années, besoins futurs... :

L'effectif actuel de la commune est de 2 agents (2 temps non complets). Cet effectif devrait rester stable dans les années à venir.

Cependant, le retour à la commune de la compétence Education pourrait faire évoluer cette perspective. En effet, depuis 1995, cette compétence n'est plus exercée par la commune. Elle était devenue une compétence communautaire exercée par l'ex Communauté de Communes de la région de Vézénobres et depuis 2015 par Alès Agglomération. Or, une réécriture des statuts de l'Agglomération a prévu le retour de cette compétence aux communes au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et donc un retour des agents des services des écoles.

Dans ce contexte, un poste supplémentaire ou une augmentation des heures pourrait être envisagé. Il est prévu que L'EPCI Alès Agglomération propose un service commun RH de gestion des carrières et de l'élaboration de la paye pour les agents de la compétence éducation. Ces agents pourraient alors avoir le statut d'agent communautaire ou d'agent communal mis à disposition.

L'adhésion ou non de la commune à ce service et les décisions qu'elle prendra concernant le statut des agents impacteront ou non l'effectif communal au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- Ensemble des éléments ayant un impact en termes d'organisation et donc de ressources humaines.
  - Projets de prises en charge de nouvelles missions :  
Dans l'éventualité d'un transfert des agents communautaires vers la commune au 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'effectif communal devra compter des agents supplémentaires affectés à l'école de la commune.  
De même, deux régies communales de recettes pour la participation des parents à la restauration scolaire et à la garderie pourraient être envisagées.

Ceci aura un impact sur l'organisation des services :

- Service administratif : augmentation du nombre d'agents à gérer pour l'élaboration des payes, la gestion des carrières, la formation, les absences. Sachant que les agents travaillant dans les écoles peuvent avoir des spécificités telles que l'annualisation des congés, cadre spécifique des ATSEM.  
Les régies de recettes auront un impact sur le poste d'accueil.
- Service technique : les agents techniques communaux seront plus sollicités par les enseignants et les agents des écoles pour des interventions sur le bâtiment. Ils devront veiller sur le respect des normes et la sécurité.
- La dématérialisation des autorisations d'urbanisme envisagée par l'Etat au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pourrait également avoir un impact sur l'organisation du service, avec augmentation d'heures pour l'agent administratif, mais pas sur l'effectif.

### Tableaux en matière de mouvements de personnel des 3 dernières années :

Volume et origine des départs	Retraite	Non renouvellement de contrat	Mutation	Démission	...
2020	0	0	0	0	
2019	0	0	0	0	
2018	2	0	0	0	

<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
--------------	----------	----------	----------

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Accroissement d'activité	Apprentis	...
<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2019</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>2018</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	

### Orientations internes de la collectivité

Les LDG doivent permettre de :

- Formaliser les différentes politiques RH mises en œuvre au sein de la collectivité ;
- Définir les objectifs fixés et les actions à mener en fonction de son projet, de sa taille.

La commune de Martignargues souhaite favoriser la politique publique suivante :

Objectif RH LDG	Echéances fixées	Actions à mener	Acteurs associés
Télétravail	Juin 2022	Elaborer une feuille de route de la pratique du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les élus</li> <li>• Les agents pouvant télétravailler</li> </ul>
Organisation des services	Juin 2022	Redéfinir les missions, repenser l'organisation selon les décisions prises par la collectivité concernant la gestion de la compétence éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les élus</li> <li>• Les agents</li> <li>• Les agents transférés</li> <li>• Les agents mis à dispo</li> </ul>
Formation	Tout au long de l'année Année 2022 Juin 2022	Accompagner les agents en matière de formation  Mise en place d'une formation aux premiers secours  Mise en place d'un plan de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les élus</li> <li>• Les agents</li> <li>• Le CNFPT</li> <li>• Les prestataires privés</li> </ul>
Gestion des absences	Mars 2022	Mise en place d'un tableau des absences (améliorer l'existant)	
Compte épargne-temps	Mars 2022	Mise en place du compte épargne temps auprès des agents	
Conditions de travail	2022	Mise en place du document unique	

Mouvements	2022	Mettre en place une politique de promotion de la collectivité	
Budget et rémunération	Mars 2022	Etablir un rapport sur l'action sociale mis en place dans la collectivité	
Egalité professionnelle		Déjà établie au sein de la collectivité	
Protection sociale	Juin 2022	Mettre en place la participation de la collectivité à la mutuelle prévoyance et maintien de salaire des agents	
Revoir l'organisation du service enfance	Juin 2022	Si retour de la compétence éducation à la commune	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les enseignants</li> <li>• Les agents exerçant à l'école</li> <li>• Les agents de la restauration scolaire</li> </ul>

## Promotion et valorisation des parcours professionnels

### 1. Avancement de grade

Il s'agit de déterminer les critères et pratiques de la collectivité en matière de :

- Choix pour l'avancement de grade.

La commune décide de définir le critère suivant pour faire avancer les agents remplissant les conditions :

- Valeur professionnelle liée au compte rendu de l'évaluation professionnelle, appréciation du N+1.

La commune détermine un taux d'avancement de 100% applicable à tous les grades présents dans la collectivité.

Afin de valoriser la carrière de ses agents, la commune favorise :

- L'accès à la formation
- La préparation aux concours, examens
- Le tutorat
- L'immersion ....

### 2. Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

La commune décide de définir les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE...
- Maîtrise du métier
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées

### 3. Nominations suite à concours

La commune définit des critères applicables :

- Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi dans la collectivité
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme
- Prendre en compte les compétences
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- Prendre en compte les reconversions professionnelles

#### 4. Promotion interne

La commune décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de Promotion Interne auprès du CDG de manière indépendante pour tous ses agents,

Raison : sur les 2 agents

- 1 titulaire avec 2 situations : agent Administratif temps non complet, agent Technique temps non complet (également mis à disposition à l'EPCI Alès Agglomération),
- 1 titulaire Technique temps non complet.

Critère applicable : prise en compte de la valeur professionnelle liée au compte rendu de l'évaluation professionnelle, appréciation du N+1

- **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 : 2 agents dont :
  - 1 femme (1 titulaire à temps non complet)
  - 1 homme (1 titulaire à temps non complet)
- Actions définies par la collectivité :
  - Néant.

#### **Date d'effet et durée des LDG**

---

Les LDG sont prévues pour une durée de : **5 ans (6 ans maximum)**

Elles seront révisées tous les ans.

Avis du Comité technique en date du : **2 décembre 2021**

**Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Signature de l'Autorité Territoriale :

**LE MAIRE**  
Jérôme VIC

