



# Lignes Directrices de Gestion

Avis du Comité technique paritaire : 05/11/2020

Date de mise en œuvre : 01/01/2021

Date de révision : 2ème semestre 2021

## Introduction

La **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique a introduit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Le **décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019** (articles 13 à 20) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires est venu préciser ce nouveau dispositif pour la fonction publique territoriale.

La **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** « définit 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 » (article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019).

## Table des matières

1. Démarche et procédure – Loi de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019 .....	2
2. Définition de la stratégie de pilotage des RH – Année 2021 .....	3
2.1. Contexte .....	3
2.2. Méthodologie .....	3
2.3. La stratégie pour l'année 2021 .....	4
3. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours .....	9
3.1. Critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à un concours et/ou avancement de grade.....	9
3.2. Critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur .....	9
3.3. La promotion interne .....	9

## 1. Démarche et procédure – Loi de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont établies par l'autorité territoriale et peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours



NB : Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le président du Centre de Gestion (dérogation) qui a compétence pour établir les listes d'aptitude au CDG.

Elles constituent un document de référence pour la gestion des ressources humaines dans les collectivités et ou les établissements publics. L'élaboration, la mise en œuvre et la révision des lignes directrices de gestion (LDG) répondent à une procédure (articles 14 à 17 et 20 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019) :

**Elaborer**  
Elaboration des LDG par l'autorité territoriale pour une durée maximum de 6 années  
(Cf. dérogation pour les collectivités affiliées au CDG)

**Arrêter**  
Présentation pour avis au Comité technique (CT) / Comité Social Territorial (CST)  
Communication des LDG arrêtées aux agents par voie numérique et tout autre moyen

**Mettre en oeuvre**  
Prise des décisions individuelles ou collectives  
Bilan annuel des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours pro. au CT / CST  
Révision éventuelle des LDG en cours de période selon la même procédure

## 2. Définition de la stratégie de pilotage des RH – Année 2021

### 2.1. Contexte

L'article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise que la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

La crise sanitaire ainsi que le calendrier politique 2020 (à Velaux, 1<sup>er</sup> tour des élections en Mars 2020, second tour en Juin 2020 et élection du Maire et des adjoints le 4 Juillet 2020) ont obligé les collectivités à s'adapter. La méthodologie projet nécessaire pour élaborer les lignes directrices de gestion ne peut pas être appliquée dans les conditions normales.

Afin de respecter le calendrier réglementaire, les lignes directrices de gestion s'appliqueront sur une année (2021) ; elles seront réexaminées au cours de l'année en mode projet pour présenter des actions pluriannuelles.

### 2.2. Méthodologie

Pour élaborer une bonne stratégie, il est nécessaire de présenter le contexte existant dans lequel la stratégie va s'inscrire. Il est ensuite important de définir une direction claire et des objectifs pour que les propositions d'actions stratégiques soient pertinentes.



## 2.3. La stratégie pour l'année 2021

### Les effectifs

#### Les chiffres clés de la collectivité:

Source : Bilan social au 31 décembre 2019

#### 120 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

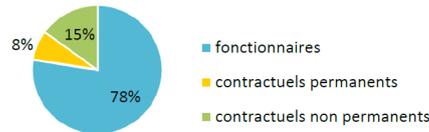
- > 93 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents
- > dont 6 travailleurs en situation de handicap

#### Les principaux cadres d'emplois

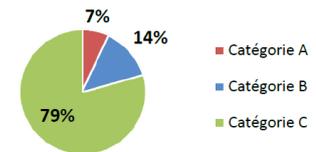
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	31%
Adjointes administratifs	17%
Agents de maîtrise	16%
Adjointes du patrimoine	8%
Rédacteurs	7%
Autres	21%

#### Répartition des agents :

##### Par statut :

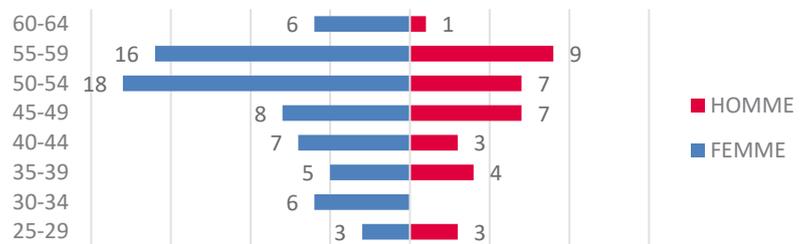


##### Par catégorie :



#### Pyramide des âges :

Taux de féminisation : 67%  
Part des 50 ans et + : 55%



#### Les charges de personnel représentent 49,64 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	9 439 212 €	Charges de personnel*	4 686 095 €	➔	Soit 49,64 % des dépenses de fonctionnement	* montant global
---------------------------	-------------	-----------------------	-------------	---	---	------------------

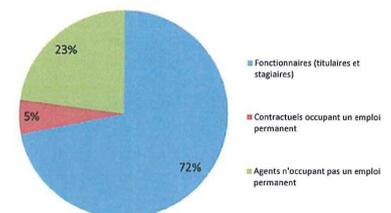
### Etat des lieux

#### La comparaison avec les années précédentes :

Source : Bilan social au 31 décembre 2017

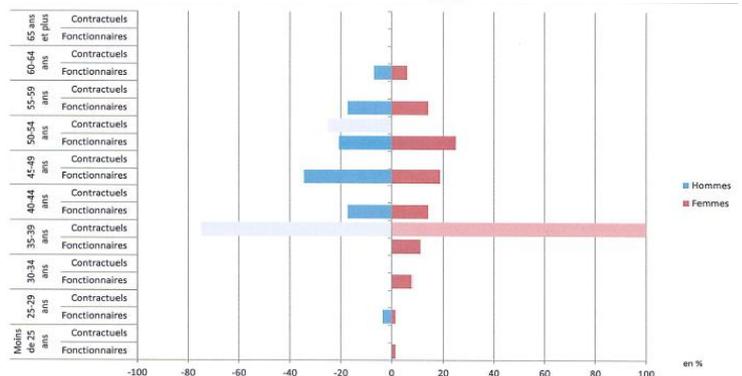
#### 131 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2017

- > 94 fonctionnaires
- > 7 contractuels permanents
- > 30 contractuels non permanents
- > dont 6 travailleurs en situation de handicap



#### Pyramide des âges :

Agents sur emploi permanent



#### Les charges de personnel :

Les charges de personnel représentent 4 750 762 € en 2017 soit 55,26 % du budget de fonctionnement.

<b>Choix et objectifs</b>	<p><b>Projets politiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Avoir une évolution de la masse salariale compatible avec l'évolution des recettes de fonctionnement sur l'ensemble de la mandature ;</li> <li>&gt; Améliorer le pilotage de la masse salariale globale et par service au cours de l'exercice en réorganisant les services parallèlement au projet politique et aux capacités et aptitudes de chacun ;</li> <li>&gt; Anticiper les évolutions budgétaires annuelles et pluriannuelles ;</li> <li>&gt; Faire adhérer à la vision d'un service public plus moderne, proche des besoins exprimés de la population (démocratie participative) et de la transition écologique.</li> </ul>
	<p><b>Enjeux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Les recettes de la commune sont de plus en plus contraintes (perte de l'outil fiscal sur la taxe d'habitation, dépendance aux recettes métropolitaines...) ;</li> <li>&gt; L'effectif est vieillissant, la moyenne d'âge est de 48,1 ans ;</li> <li>&gt; 21 agents auront 62 ans et + dans les 5 prochaines années ;</li> <li>&gt; Des habitudes de travail préexistent (coordination cadres, réunion adjoints / cadres...) mais doivent être améliorées avec une méthodologie de projet transversal et du travail collaboratif.</li> </ul>
<b>Plan d'actions N+1</b>	<p><b>Actions 2021 :</b></p>
	Accompagner les agents dans leurs fonctions tout au long de leur carrière en particulier les dernières années avant leur retraite.
	Mettre en avant les atouts des agents et de l'organisation des services de manière sectorisée mais également par groupes de projets transversaux.
	Mettre à jour le tableau des effectifs
	Apporter une veille attentive aux prévisions de départs en retraite pour accompagner les agents et les services
Mettre en place un pilotage plus efficient de la masse salariale	

**Les chiffres clés de la collectivité:**

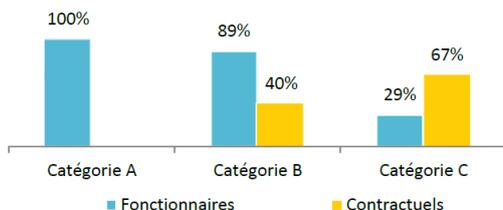
Source : Bilan social au 31 décembre 2019

➔ **Formation** : 31 298€ ont été consacrés à la formation en 2019.

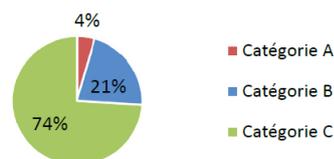
➔ **En 2019, 40,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour**

➔ **135 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019**

**Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019**



**Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique**



> Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > **1,3 jour** par agent.

Etat des lieux

**La comparaison avec les années précédentes :**

Source : Bilan social au 31 décembre 2017

➔ **Jours de formation :**

Nombre total de jours de formation (tous agents)	207	Nombre total de jours de formation (agents n'occupant pas un emploi permanent)	5
Nombre total de jours de formation (agents occupant un emploi permanent)	202	dont nombre de jours de formation suivie par les assistants maternels et familiaux	0
Nombre total de jours de formation (cat. A)	14	Nombre moyen de jours de formation par agent occupant un emploi permanent (ayant suivi ou non une formation)	20
Nombre total de jours de formation (cat. B)	37	Nombre moyen de jours de formation par agent formé	4
Nombre total de jours de formation (cat. C dont PACTE)	151		

Notons que nous ne proposons aucune donnée chiffrée sur les évolutions de postes ou mutations internes alors même que cela participe de manière importante à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

**Projets politiques :**

- > Mettre en adéquation l'organisation face aux enjeux de transformation des collectivités territoriales et à l'évolution de leur environnement ;
- > Adapter l'organisation des services et les compétences des agents pour mettre en œuvre le projet politique.

Choix et objectifs

**Enjeux :**

- > Le nombre de jour de formation est en baisse (global et moyen par agent) mais la formation concerne principalement les agents de catégories A et B. Un déficit de mobilisation des agents titulaires de catégorie C à la formation est constaté. Les formations réglementaires (intégration, habilitation ...) sont réalisées.
- > Des évolutions internes ont été réalisées mais elles doivent être mieux accompagnées dans un travail collaboratif direction / encadrement et parfois médecine du travail.

<b>Plan d'actions N+1</b>	<b>Actions 2021 :</b>
	Sensibiliser les agents sur leur carrière, les droits à la formation et sur l'offre du CNFPT de manière diffuse grâce aux instances paritaires, aux chefs de pôle, au service des ressources humaines ou via la direction générale.
	Proposer des formations en intra sur des activités intéressant les agents de catégorie C dans leur travail quotidien.
	Améliorer l'efficacité des entretiens professionnels pour établir le plan de formation, la mise à jour des fiches de poste et dans le cadre du RIFSEEP, réexaminer l'IFSE et attribuer le CIA
	Réviser les fiches de poste en tenant compte de la modification de l'organisation des services et de la mise à jour de l'organigramme
	Etudier les possibilités d'avancement de grade sur l'année N+1 en adéquation avec l'organisation des services et l'évolution des postes et des compétences
	Proposer des ouvertures de poste en intra à chaque fois que cela paraît opportun avant d'ouvrir une annonce vers l'extérieur.
Etudier le remplacement des départs à la retraite en veillant à l'évolution des postes et des compétences	

## Les conditions de travail

### Les chiffres clés de la collectivité:

Source : Bilan social au 31 décembre 2019

#### ➔ Temps de travail sur les emplois permanents :

Nombre d'agent (physique) : 104 agents

Nombre d'agent en équivalent temps plein (ETP) : 102 ETP (9 agents à 80% et 2 agents à 90%)

#### ➔ Absentéisme : un total de 1901.5 jours d'absence pour raison de santé en 2019.

> Maladie ordinaire : 1099.5 jours

> Accident du travail : 257 jours

> Longue maladie et maladie de longue durée: 288 jours

> Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant : 257 jours

### Etat des lieux

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme global</b> <i>(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</i>	<b>6,57%</b>	<b>0,55%</b>	<b>6,04%</b>	<b>0,09%</b>

#### ➔ Actions sociales :

#### ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Montants annuels	
	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	184 €	96 €
Montant moyen par bénéficiaire	20 €	11 €

#### ➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

(ex. : restauration, chèques vacances...)

### La comparaison avec les années précédentes :

Source : Bilan social au 31 décembre 2017

#### ➔ Absentéisme :

2202.5 jours d'absence pour raison de santé en 2017

Maladie ordinaire	1581,5 jours
Accidents du travail et maladies professionnelles	67 jours
Longue maladie, disponibilité d'office, grave maladie, maladie longue durée	365 jours
Maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant	189 jours

### Choix et objectifs

#### Projets politiques :

> Poursuivre les démarches d'amélioration des conditions de travail pour le bien-être des agents et leur motivation à travailler ainsi que pour limiter l'absentéisme ;

> Mettre en œuvre les évolutions réglementaires.

#### Enjeux :

> L'absentéisme est globalement en baisse depuis 2017. Un rebond est constaté entre 2018 et 2019 sur la maladie ordinaire (+ 367,5 jours) ;

> Aucun assistant de prévention n'est désigné ;

> La collectivité assure les risques CLM, CLD, maternité et accident de service auprès de SOFAXIS ;

> L'action sociale est dynamique : adhésion au CNAS, adhésion aux contrats groupes Collecteam (prévoyance / maintien de salaire) et MNT (mutuelle santé), contribution financière et logistique à l'amicale du personnel et accès à la restauration collective à un tarif avantageux

### Plan d'actions N+1

#### Actions 2021 :

Après ouverture du poste en interne, désigner un assistant de prévention sur un temps de travail d'environ 20% d'un ETP rattaché au pôle ressources et moyens afin d'améliorer la prévention des risques

Travailler en étroite collaboration entre la médecine du travail, l'ACFI, l'assistant de prévention, les représentants du personnel au sein du CHSCT.

Travailler en mode projet pour initier la formalisation d'un document unique

Formaliser un règlement intérieur

Réexaminer les dispositifs existants sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (loi du 6 août 2019)

Améliorer le suivi des autorisations spéciales d'absence

### **3. Lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours**

#### **3.1. Critères d'arbitrage en termes de nominations des agents à un grade supérieur suite à un concours et/ou avancement de grade**

Pour l'année 2021 la collectivité décide de ne pas établir de nouveaux critères.

Sont appliqués actuellement :

- > Les quotas et ratios prévus par la délibération du 27 février 2017 ;
- > L'appréciation en entretien professionnel individuel de l'expérience acquise et de la valeur professionnelle ;
- > L'obtention d'un examen professionnel ou la réussite d'un concours ;
- > Le respect de l'adéquation grade, fonction et organigramme.

#### **3.2. Critères d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

Pour l'année 2021 la collectivité décide de ne pas établir de nouveaux critères.

Sont appliqués actuellement :

- > L'expérience réussie sur le poste occupé et le remplacement du supérieur ;
- > L'appréciation en entretien professionnel individuel de la maîtrise du métier et de la capacité d'encadrement ou la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

#### **3.3. La promotion interne**

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne sont définies par le président du Centre de Gestion (CDG) qui a compétence pour établir les listes d'aptitude au CDG.

Le 8 octobre 2020, le CDG13 nous a informé que la « promotion interne 2021 » (Catégories A, B et C) ferait l'objet d'une communication spécifique, distincte de la CAP.

Celle-ci nous sera adressée ultérieurement au regard des prochaines lignes directrices de gestion établies par le Président du CDG 13.