

DELIBERATION
DU
CONSEIL MUNICIPAL DE
THORIGNE FOUILLARD

SEANCE DU 14 DECEMBRE 2020

L'an deux mil vingt, le lundi quatorze décembre à vingt heures trente minutes, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil municipal en séance non publique. La séance a été intégralement retransmise en direct sur youtube.

Date de convocation : **Présents :** Mesdames, Messieurs BARD Denis, BONNAFOUS Catherine, DA CUNHA Manuel, DEGUILLARD Julie, GEZEQUEL Damien, GROSEIL-MOREAU Arlette, HAURET Pascal, JOUAULT Jaroslava, JUBAULT-CHAUSSE Pascale, LE GOC Yann, LE GUENNEC Jean-Michel, LEFEUVRE Gaël, MAHÉO Aude, PEROT Marlène, PIERRE Frédéric, POINTIER Vincent, POINTIER Virginie, RAOUL Gérard, SIMON Didier, SOUQUET Eric, THÉRAUD Carine, TORTELLIER Laëtitia, VAN CAUWELAERT Damien, VILLARET Caroline

Mardi 8 décembre
2020

Affichage :

Du vendredi 18
décembre 2020 au
jeudi 18 février 2021

*Nombre de
Conseillers en
exercice :* 29

Procurations de vote et mandataires : Mme ANDRÉ-SABOURDY Isabelle ayant donné pouvoir à Mme MAHÉO Aude, Mme BOULEAU Jocelyne ayant donné pouvoir à M. HAURET Pascal, M. LETENDRE Christophe ayant donné pouvoir à M. POINTIER Vincent, Mme MÉTAYER Chrystèle, ayant donné pouvoir à Mme THERAUD Carine, Mme VALLÉE Priscilla ayant donné pouvoir à Mme JUBAULT-CHAUSSE

M. Damien GÉZÉQUEL est nommé secrétaire de séance.

Mme Karine RICARD, Directrice Générale des Services, assure la fonction de secrétaire auxiliaire.

Le Conseil constate que les dispositions législatives concernant la convocation (en date du 8 décembre 2020) et la note explicative de synthèse sur les affaires soumises à délibération ont bien été remplies.

95-2020 - Ressources humaines. Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion - information.

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,
- 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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 33-5,
- Vu** la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30,
- 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 en date du 03 décembre 2020,
- Vu** l'avis de la commission « Ressources et vie économique » en date du 03 décembre 2020,
- Vu** l'avis du bureau municipal du 7 décembre 2020,

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont établies par arrêté de l'autorité territoriale après avis du comité technique et formalisées dans un document après une éventuelle information de l'assemblée délibérante et/ou d'une commission du personnel.

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 (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

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

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.

Les lignes directrices complètent les règles et les documents de la collectivité existants, dont :

Documents	Dernières mises à jour le
Organigramme	01/01/2020
Fiche de poste	Tous les ans selon les besoins suite aux entretiens professionnels
Tableau des effectifs	Au 01/11/2020 - délibération n°71-2020
Protocole ARTT	Délibération n° 210/2001 du 19/12/2001 -

Règlement intérieur RIFSEEP	23/09/2020 20/12/2016 - délibération n° 2016-124 27/02/2020 - délibération n° 2017-31 Délibération n°2017-129 - 18/10/2017 Délibération n°2018-103 - 18/10/2018 Délibération n°2020-67 - 23/09/2020
Régime d'astreinte	Délibération n°46-2016 - 07/06/2016
Quota et règles d'avancement de grade	Délibération n°2017-98 - 29/06/2017
Règlement plan de formation	Comité Technique en date du 27/09/2018 et 19/09/2019
Plan de formation	Délibération n°2020-28 - 02/03/2020
Plan de continuité des services en période de crise	Existant
Document Unique	Existant
CET	Délibération du 14/11/2018 n°112-2018
Télétravail	Expérimentation en cours

Un groupe de travail s'est réuni les 3 novembre et 17 novembre afin de faire une proposition au Comité Technique du 3 décembre 2020.

Le Comité Technique a validé les précisions complémentaires suivantes :

1 – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé :

- De poursuivre les actions d'amélioration de la qualité des services aux habitants
- D'intégrer le numérique dans le service public : digitalisation des métiers, des services.

2 – 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 :

- Etudier la mise en place d'une mutuelle et / ou d'une prévoyance pour les agents
- Poursuivre la démarche de formation des agents et particulièrement dans le cadre de l'intégration du numérique
- Poursuivre les actions d'amélioration des postes de travail (avec études ergonomiques)
- Engager une démarche qualité en collaboration avec les différents services

A. Promotion et valorisation des parcours professionnels

Pour faire évoluer les missions d'un agent de la collectivité ou recruter un nouvel agent, la collectivité prend en compte :

- Des critères généraux et transversaux d'appréciation de la valeur professionnelle (Compte rendu d'entretiens professionnels annuels).
- Les fonctions déjà exercées, les activités extérieures, les formations suivies et les conditions particulières d'exercice des missions.

1) Avancement de grade

Les critères d'avancement de grade ont reçu un avis favorable au Comité Technique du 29 juin 2017 et cette question a été votée au Conseil municipal du 29 juin 2017, délibération n°2017-98.

2) Proposition d'un dossier de promotion interne au CDG35

L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent lorsque les conditions individuelles sont remplies pour décider du dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG35

La collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de Promotion Interne (PI) auprès du CDG.

Quotas : 30 % par catégorie arrondi à l'entier supérieur

Critères :

Etape 1 :

Le poste est obligatoirement fléché sur le grade. Le grade doit être en adéquation avec les fonctions, les responsabilités du poste.

Etape 2 : valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent

Critère n°1 : Avis du n+1 – compte- tenu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent (avis favorable ou défavorable)

Critère n°2 : Avis du n+2 – compte- tenu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent (avis favorable ou défavorable)

Etape 3 : L'obtention d'un examen professionnel rend prioritaire l'agent sur un agent qui n'a pas l'examen professionnel

L'ancienneté départagera deux candidats si nécessaire.

Les propositions de promotions internes seront soumises au CT/CST local. (*CST : Comité Social Territorial (suite aux élections professionnelles de 2022)*)

Les dossiers de demandes seront envoyés au CDG35 : la présidente du CDG35, selon des critères particuliers qu'il a défini, décide des promotions internes.

3) Nomination suite à concours

Il est défini les critères de nomination suivants :

1 - Le poste est obligatoirement fléché sur le grade. Le grade doit être en adéquation avec les fonctions et les responsabilités du poste.

2 – Manière de servir :

Critère n°1 : Avis du n+1 – compte- tenu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent (avis favorable ou défavorable)

Critère n°2 : Avis du n+2 – compte- tenu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de l'agent (avis favorable ou défavorable)

B. Actions en faveur de l'équilibre 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.

La collectivité veillera à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans toutes les procédures qui implique une proportionnalité équilibrée par rapport à l'effectif présent.

Actions définies par la collectivité :

Mise en place un groupe de travail sur les discriminations dans le milieu du travail et de l'égalité Hommes / Femmes qui sera en charge de faire des propositions.

Monsieur le Maire informe de la mise en œuvre de la stratégie de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents applicables à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et sont révisables tous les deux ans.

La Directrice Générale et le comptable public sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution de l'arrêté qui sera établi et signé par Monsieur le Maire.

Les membres du Conseil municipal prennent acte de la mise en œuvre des Lignes directrices de gestion.

Pour extrait conforme,
Le Maire,
Gaël LEFEUVRE



Envoyé en préfecture le 21/12/2020

Reçu en préfecture le 21/12/2020

Affiché le

ID : 035-213503345-20201214-D952020-DE