

République Française

Département du Bas-Rhin

COMMUNE DE BREUSCHWICKERSHEIM

Extrait du procès-verbal

des décisions du Conseil Municipal

Séance du 25 avril 2022

Sous la présidence de Madame Doris TERNOY, Maire

Présents à l’ouverture de la séance : tous les Conseillers sauf :

* - Madame Aurélie SCHMIDT

Date de la convocation :

20 avril 2022

Date d’affichage de la convocation :

20 avril 2022

Date d’affichage du compte-rendu :

2 mai 2022

Conseillers en fonction : 15

Absents : 1

Pouvoirs : 1

N° 30/2022

Objet : Mise en place des Lignes Directrices de Gestion

Le Maire de la Commune de Breuschwickersheim,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2019-829 du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique mettant en œuvre les Lignes Directrices de Gestion en matière de gestion des Ressources Humaines

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion et à l’évolution des CAP

Vu l’avis du Comité Technique en date du 23 mars 2022

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion sont déterminées dans les domaines suivants :

* La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines,
* Les orientations générales en matière de Promotion Interne et de valorisation des parcours professionnels, ainsi que l’égalité professionnelle hommes / femmes.

**ARRETE**

**ARTICLE 1er** : Les Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines définissent les enjeux et les objectifs de la politique R.H conduite dans la collectivité compte-tenu de politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des matières et des compétences.

* 1. Cette définition s’appuie sur « l’état des lieux et le bilan des effectifs, des emplois et des compétences » figurant en annexe 1 au présent arrêté.

L’état des documents et des décisions de gestion du personnel mis en place est le suivant :

* + - Bilan social 2020
		- Tableau des effectifs et organigramme,
		- Fiches de poste individuelles,
		- Délibération relative au Régime Indemnitaire (délibération en date du 29 novembre 2019)
	1. Les grandes orientations des projets et des politiques publiques de la collectivité pour le mandat à venir sont les suivantes :

- Projet de rénovation de la salle polyvalente et construction accolée d’un nouveau périscolaire de 60 places

- Création et suivi d’un Conseil Municipal des Jeunes

- Mises en conformité des bâtiments et des procédures

- Mise en place d’une stratégie de mobilité globale en lien avec l’Eurométropole (à pied, à velo, en voiture, en transports en commun) et mise à jour de la voirie

- Renaturation de la Commune

- Maintien du label 1 fleur

- Mise en place des activités pour favoriser le lien intergénérationnel

- Révision de la stratégie de communication avec les habitants de la Commune et en interne

* 1. Au vu de l’état des lieux des effectifs, des emplois et des compétences d’une part, des grandes orientations, des projets et politiques publiques d’autre part, les Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines sont les suivantes pour la durée des 6 années à venir :

|  |  |
| --- | --- |
| ***Orientation en matière de*** | ***Objectifs*** |
|  | ***Actions*** ***(à mener ou déjà en******place)*** | ***Moyens Indicateurs de mesure*** | ***Calendrier de mise en œuvre*** |
| **Organisation et conditions de travail** | Poursuivre la dématérialisation des actes et la transition numérique | Mise en place de la dématérialisation du contrôle de légalitéNumérisation des actes d’état civil |  |
| **Recrutement et mobilité** | RAS |  |  |
| **Rémunération** | RIFSEEP déjà en place depuis décembre 2019 |  |  |
| **Egalité hommes / femmes** | Continuer à proposer les postes ouverts au recrutement aux hommes et aux femmes |  | Dès que nous recrutons |
| **Formation** |  Développer les formations des agents et mettre en place un plan de formation |  |  Au quotidienD’ici 2025 |
| **Organisation des services** | RAS |  |  |
| **Conditions de travail** |  Mettre à jour le Document UniqueAssistant Prévention déjà nommé |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Télétravail** |  Mettre en place le télétravail pour certains postes |  |  |
| **QVT** |  Salle de repos avec kitchenette pour le personnel mise en place en 2019 |  |  |
| **Temps de travail** | Prise d’une délibération listant les autorisations spéciales d’absence |  |  Courant 2022 |
| **Démarche Formation - Reclassement** | Mettre en place le plan de formation et le règlement de formations |  | D’ici 2025 |
| **Développement** **de l’emploi** **des personnes en situation de handicap** |  Continuer à proposer les postes ouverts au recrutement aux personnes en situation de handicap en fonction du type de missions affectées au posteContinuer à acquérir des biens/services réalisés par des personnes en situation de handicap |  |  Mise en œuvre au quotidien selon les besoins de recrutementChaque année 1x |
| **Action sociale** |  La Commune est affiliée au CNAS et GAS |  |  |
| **Protection sociale** |  Les agents de la Commune bénéficient de la participation de l’employeur pour la complémentaire santé et prévoyance |  |  |

 **ARTICLE 2** : Les Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels visent à définir :

* 1. Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour l’avancement de grade et la Promotion Interne.

L’état des documents et outils en matière de promotion de carrière est le suivant :

* + - Mise en place des entretiens professionnels annuels d’évaluation
		- Mise en place du ratio promus / promouvables (délibération en date du 11 septembre 2009)

Les orientations et critères de promotion de carrière définis par la collectivité s’inscrivent dans le cadre des conditions règlementaires fixées par les statuts particuliers (ancienneté, quotas, réussite aux examens professionnels, …) en matière d’avancement de grade et de Promotion Interne.

* + 1. Les orientations et les critères généraux en matière d’avancement de grade.
	1. : la collectivité fixe ses propres critères de prise en compte de la valeur professionnelle, au vu de l’entretien professionnel annuel et de l’expérience professionnelle en vue de départager les agents éligibles à l’avancement de grade, soit à l’ancienneté, soit par examen professionnel, soit par concours. Ainsi à titre d’exemples :
		+ Privilégier l’ancienneté dans le grade (ou) dans l’emploi (ou) dans la collectivité (ou),
		+ Respecter un équilibre Femmes/Hommes (en fonction de l’effectif du grade),
		+ Reconnaître l’expérience acquise et la valeur professionnelle,
		+ Privilégier l’obtention d’un examen professionnel ou l’effort de l’avoir passé,
		+ Respecter l’adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste),
		+ Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical),
		+ Prendre en compte l’effort de formation suivie ou préparation au concours/examen,
		+ Privilégier la manière de servir : investissement-motivation,
		+ Les conditions particulières d’exercice des fonctions (contraintes de postes, sujétions…),
		+ Prendre en compte les reconversions professionnelles,
		+ Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap,
		+ *… autres critères proposés par la collectivité.*

La rédaction des Lignes Directrices de Gestion en matière d’avancement de grade s’établit comme suit :

* + - Pour l’avancement de grade à l’ancienneté, avec ou sans examen professionnel.

La collectivité définit des critères applicables :

* + - * à l’ensemble des agents

|  |
| --- |
| **Critères** |
| * + - Privilégier l’ancienneté dans le grade (ou) dans l’emploi (ou) dans la collectivité
 |
| * + - Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical),
 |
| * + - Valoriser les personnes étant force de propositions et d’initiative et sachant gérer l’urgence
 |
| * + - Reconnaître l’expérience acquise et la valeur professionnelle
 |
| * + - Respecter l’adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste),
 |
| * + - Prendre en compte l’effort de formation suivie ou préparation au concours/examen
 |

* + - Pour l’avancement suite à concours :

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours dans la limite des postes disponibles.

* + 1. Les orientations et les critères généraux en matière de Promotion Interne

N.B : Le Président du Centre de Gestion définit les Lignes Directrices de Gestion en matière de Promotion Interne qui serviront de base à l’octroi de cette promotion aux agents proposés. Il établit également la liste d’aptitude à la Promotion Interne qui reste régie par les dispositions statutaires propres aux listes d’aptitudes.

Les règles de quota limitant les possibilités de Promotion Interne demeurent en vigueur.

Toutefois, la collectivité peut définir ses propres critères localement, de proposition des agents promouvables à la Promotion Interne :

Ainsi, à titre d’exemples :

* Au titre de l’égalité professionnelle hommes / femmes : veiller à la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d’emplois et des grades concernés,
* Au titre de la valeur professionnelle et de la reconnaissance des acquis de l’expérience professionnelle,
	+ La diversité du parcours et des fonctions exercées,
	+ Les formations suivies,
	+ Les conditions particulières d’exercice, attestant de l’engagement professionnel,
	+ La capacité d’adaptation,
	+ L’aptitude à l’encadrement d’équipe (le cas échéant),
	+ Les activités professionnelles exercées dans une autre administration, dans le secteur privé, associatif ou auprès d’une organisation européenne ou internationale,

La collectivité décide de définir des critères de transmission d’un dossier de PI auprès du CDG,

* de manière globale pour tous ses agents,

|  |
| --- |
| **Critères** |
| * La capacité d’adaptation
 |
| * Les conditions particulières d’exercice, attestant de l’engagement professionnel
 |
| * La diversité du parcours et des fonctions exercées
 |
| * L’aptitude à l’encadrement d’équipe (le cas échéant),
 |

Les Lignes Directrices de Gestion arrêtées par le Président du Centre de Gestion au titre de la Promotion Interne des agents promouvables des collectivités et des établissements affiliés, après consultation des Comités Techniques locaux, figurent en annexe 2 du présent arrêté.

* 1. Les mesures favorisant l’évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures si la collectivité décide de fixer les critères suivants :
* Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d’un supérieur,
* Les conditions particulières d’exercice des fonctions (contraintes de postes, sujétions…),
* Capacité à former et encadrer des agents (tutorat),
* Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE…,
* Acquis de l’expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative…),
* Maîtrise du métier,
* Capacité d’autonomie et d’initiative vérifiées,

 La collectivité décide de définir les critères suivants :

* + A l’ensemble des agents :

|  |
| --- |
| **Critères** |
| * + - Maîtrise du métier
 |
| * + - Capacité d’autonomie et d’initiative vérifiées
 |
| * + - Acquis de l’expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative…)
 |
| * + - Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
 |
| * + - Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d’un supérieur éventuellement
 |

 2.3. Les mesures visant à assurer l’égalité professionnelle hommes / femmes dans les procédures de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L’état des lieux de la situation existante s’établit comme suit :

Un état des lieux de la situation existante devra préalablement être établi et devra faire apparaître par sexe :

* Le bilan des effectifs (par grades, statut, âge…),
* Le bilan des promotions et avancements,
* Le bilan des différents types de temps de travail,
* Le bilan des rémunérations,

Et de manière générale, l’état des contraintes propres à la collectivité pouvant s’opposer au respect de l’égalité hommes / femmes.

Après analyse de l’existant et au vu de l’état des lieux, la collectivité décide de mettre en place le plan d’actions suivants destiné à favoriser l’égalité professionnel hommes / femmes dans la collectivité.

Nous sommes une petite collectivité qui a toujours respecté l’égalité hommes/femmes et cela fait partie des objectifs pour l’avenir. Actuellement les effectifs sont de 2 hommes et 5 femmes.

**ARTICLE 3** : Les Lignes Directrices de Gestion sont établies pour une durée de 6 ans. Elles seront révisées, le cas échéant, selon les modalités suivantes : demande du Maire.

Leur application fera l’objet d’un bilan annuel présenté au Comité Technique de rattachement de la collectivité.

**ARTICLE 4** : Les Lignes Directrices de Gestion sont portées à la connaissance des agents par l’autorité territoriale par tout moyen approprié.

**ARTICLE 5** : Ampliation et formule exécutoire.

Après délibération, le Conseil Municipal à l’unanimité :

* Donne son accord pour la mise en place des lignes directrices de gestion telles que susmentionnées.

**Ont signé les membres présents**

***POUR EXTRAIT CONFORME***

**Fait à Breuschwickersheim, le 27 avril 2022**

**Madame le Maire, Doris TERNOY**

Acte rendu exécutoire après envoi en Préfecture de Strasbourg le :

**28 avril 2022**

Réceptionné le :

Votants : 15

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 0

*Le Maire sera chargé de l’exécution de la présente décision.*

*La présente délibération peut faire l’objet d’un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l’Etat.*

 