

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITÉ SYNDICAL
SEANCE DU 13 DECEMBRE 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 13 décembre à dix-neuf heures, le Comité syndical dûment convoqué le 7 décembre deux mille vingt-trois, s'est réuni salle du Conseil à LIGNE, en session ordinaire, sous la Présidence de Madame Anne-Marie CORDIER.

Nombre de délégués titulaires en exercice : 16

Nombre de délégués présents (titulaires et suppléants) : 13

Nombre de délégués participant au vote : 12

Titulaires présents :

Elus Couffé : Daniel PAGEAU, Roseline VALEAU

Elus Le Cellier : Michaël DAVID,

Elus Ligné : Anne-Marie CORDIER, Stéphanie BÉRITAULT, Déborah SIDDI,

Elus Mouzeil : Daniel GARNIER, Jacqueline LE TEXIER, Florence BEZIER, LE BRESTEC Damien

Titulaires absents excusés :

Elus Couffé : Suzanne LELAURE (pouvoir à Cecile COTTINEAU) Frédéric DELANOUE,

Elus Le Cellier : VERMOSEN Céline, Philippe MOREL, Aurelia AUDRAIN,

Elus Ligné : Maurice PERRION (pouvoir à Anita MENET jusqu'au point 6)

Elus Mouzeil :

Suppléants présents :

Elus Couffé :, COTTINEAU Cécile (pouvoir de Suzanne DELAURE),

Elus Le Cellier :

Elus Ligné : JOURDON Deborah, MENET Anita (pouvoir de Maurice PERRION jusqu'au point 6) ,

Elus Mouzeil :

Suppléants absents excusés :

Elus Couffé : MBILEMBI BOMODO Eugénie FEILLARD Sylvie, LE MOAL Sylvie

Elus Le Cellier : HERBETTE Stéphanie, BAUDEL Alice, ERMENEUX Alix, HERBETTE Stéphanie, PICAT Didier

Elus Ligné : NIEL Guillaume, VASSAULT DUVAL Aurélie

Elus Mouzeil JULIENNE Marina, DESORMEAUX Benoît, RAFFIN Marie, TRUIN Nathalie

Secrétaire de séance : Stéphanie BERITAULT

N°13.12.2023-05 APPROBATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Madame la Présidente explique à l'assemblée que l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Comité syndical après avis du Comité social territorial.

Les collectivités territoriales n'ont été destinataires des instructions relatives aux modalités de mise en œuvre de celles-ci, que fin 2020, pour application à compter du 1 janvier 2021.

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 ainsi à :

1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),

2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examine plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er 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 femmes et les hommes.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines 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. Elles 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 Comité Social territorial) 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, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Vu la loi n 0 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n 0 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n 02019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial en date du 17 novembre 2023 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir 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 ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure, Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont arrêtées comme suit :

I — Etat des lieux :

A — Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Le tableau des emplois et des effectifs,
- La délibération relative au RIFSEEP,
- Les ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 11 octobre 2023,
- Entretiens professionnels annuels

B — Etat des lieux général de la collectivité et enjeux

En 2021, le SIVOM du secteur de Ligné a lancé un audit des services qui a conclu à la nécessité de renforcer l'équipe administrative jusqu'alors composé d'une seule personne à temps plein par la création d'un poste de direction à 60% au 1^{er} juillet 2022. Ce poste se justifiait par la strate de population du SIVOM et par l'augmentation à venir des effectifs en raison de la reprise en gestion sivomale d'une association. Par ailleurs, la création de ce poste visait à pouvoir faciliter l'engagement de dossier majeur notamment en matière de Ressources humaines dont l'élaboration des lignes directrices de gestion, la mise en place d'un règlement du temps de travail et du compte épargne temps, l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnelles.

Aujourd'hui, le bilan social 2022 donne la photographie suivante sur des agents de la collectivité :

Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

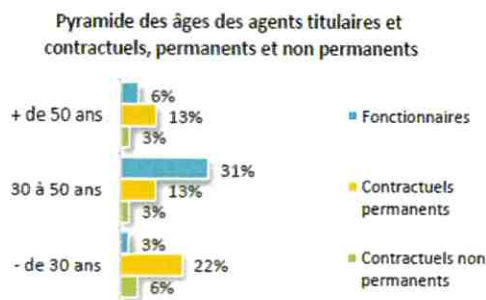
- > 13 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



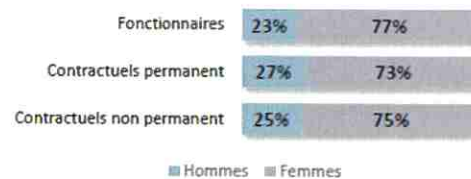
En moyenne, les agents de la collectivité ont 39 ans

Âge moyen	
Fonctionnaires	41,35 ans
Contractuels permanents	37,5 ans
Ensemble	39,29 ans
Contractuels non permanents	35 ans

- > 12,7 fonctionnaires
- > 7,1 contractuels permanents
- > 1,6 contractuel non permanent



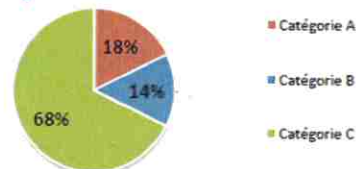
Répartition par genre et par statut



Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative		13%	7%
Technique			
Culturelle			
Sportive	7%		3%
Médico-sociale	60%	7%	33%
Police			
Incendie			
Animation	33%	80%	57%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents permanents par catégorie



Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints territoriaux d'animation	53%
Educateurs de jeunes enfants	13%
Agents sociaux	7%
Aides-soignants	7%
Auxiliaires de puériculture	7%

Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité

Avec la reprise en gestion l'accueil périscolaire et de loisirs de Ligné en 2022, les effectifs tendent à augmenter de manière significative. Par ailleurs, on constate un fort taux de rotation + 66.1%. Si celui-ci doit être relativisé car il est fortement impacté par les emplois temporaires et saisonniers, la collectivité a connu des mouvements de personnel à la sortie de la crise COVID important notamment en petite enfance et en jeunesse.

Le bilan social 2022 met également en exergue l'absence de démarche de prévention (absence de DUERP) et de plan de prévention des risques psychosociaux ainsi que l'absence d'évolution professionnelle des agents en raison de l'absence de ligne directrice de gestion.

Par ailleurs, le SIVOM a lancé en 2022 une étude Enfance Jeunesse visant à mener une étude prospective sur les besoins du territoire dans les années à venir. Cette étude a permis de mettre en avant que les ressources humaines constituent un enjeu fort du projet politique : adaptation des moyens humains, attractivité des postes, formation et valorisation des métiers sont inscrits dans les plans d'action de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse.

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, un projet de Ligne directrice de gestion a été rédigé et soumis au bureau syndical le 27 septembre 2023 ainsi qu'aux agents de la collectivité lors de deux temps d'échange le 3 et 10 octobre 2023.

II — La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH :

La collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- 1 – définir une politique RH attractive, équitable, transparente en lien avec le projet politique et les capacités budgétaires du SIVOM
- 2- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs
- 3 – Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Ces 3 axes constituent le fil conducteur du plan d'action à mettre en œuvre pour les années à venir. Il se décline en actions prioritaires à programmer et constitue la feuille de route de la Direction générale des services en charge de la gestion des ressources humaines.

Définition du projet ou de l'action dans l'ordre des priorités	Calendrier de réalisation
1 – définir une politique RH attractive, équitable, transparente en lien avec le projet politique et les capacités budgétaires du SIVOM	
La définition des lignes directrices de gestion	2023
La redéfinition des cycles de travail et du temps de travail	2023/2024
Le compte épargne temps : définition des modalités d'abondement et d'utilisation du compte épargne temps	2024
L'évaluation et l'évolution du RIFSEEP	2024
L'évaluation et l'évolution de l'action sociale proposée aux agents	2025
2- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs	
Anticiper les évolutions des emplois et compétences au regard des mutations des métiers et des organisations en favorisant notamment le recours à l'apprentissage	2023-2024
Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation afin d'accompagner les agents dans la professionnalisation croissante de leurs métiers	2025
3- Améliorer la sécurité au travail et la qualité de vie au travail et développer l'égalité professionnelle	
Consolider la sécurité au travail par l'élaboration et l'organisation du pilotage du Document Unique et PPRPS	2024
Favoriser l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnels en CDI suite à la reprise en gestion d'une association	Tout au long du mandat
Mettre en place le télétravail	2025
Améliorer l'égalité Hommes/Femmes et l'accueil des professionnels en situation de handicap : prévenir les écarts de rémunération, garantir l'égal accès, prévenir les discriminations, actes de violences (harcèlement moral ou sexuel, et agissement sexiste) par l'intermédiaire d'un diagnostic	Tout au long du mandat

III — Promotion et valorisation des parcours professionnels :

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

Avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du Comité Social territorial, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

Par délibération du comité syndical en date du 11 octobre 2023, le Sivom du secteur de Ligné a fixé ce taux de promotion à 100% pour tous les avancements de grade dans tous les cadres d'emplois pour les agents de catégorie A, B et C.

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100 % des agents promouvables (nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus) ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Le nombre de dossiers proposés à l'avancement de grade sera déterminé annuellement par l'autorité territoriale pour donner suite aux bilans suivants les entretiens professionnels et en fonction de l'enveloppe allouée.

Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être pris en considération.

Des critères spécifiques ont été retenus par le Sivom du secteur de Ligné mais ils seront cependant conditionnés par un avis hiérarchique favorable.

La collectivité définit les critères suivants, en tenant compte de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes mais également sous réserve de ses capacités financières :

- Avoir un an effectif et révolu d'exercice dans le poste au sein de la collectivité
- Respecter un laps de temps de 3 ans entre deux avancements de grade sauf réussite à un examen professionnel ou réussite à un concours
- Respecter un laps de temps minimal de 3 ans pour bénéficier d'un avancement de grade après une promotion interne sauf réussite à un examen professionnel
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle (prise en compte de la technicité du poste d'origine et de la reconnaissance de missions spécifiques déjà exercées par l'agent permettant de mettre en cohérence ses missions par rapport à son grade d'avancement souhaité)
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif....
- Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel

Promotion interne

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion (CDG) dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP.

Pour ce faire, le Président du CDG établit un projet de LDG qu'il soumet à l'avis qu'il soumet à l'avis de CST du Centre de gestion de Loire atlantique.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par arrêté.

Les LDG permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne.

En l'espèce, la collectivité n'a donc pas à établir de LDG, à ce titre.

Elle définit cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG.

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes à ce dernier.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

En outre, l'agent doit avoir accompli les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois, telles que définies par le Statut de la Fonction Publique Territoriale (Lois des 26 janvier et 12 juillet 1984 et décret du 29 mai 2008, relatif à la formation statutaire obligatoire).

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. Les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Une éventuelle création doit être fondée sur les besoins du service et ne pas apparaître comme ayant été prise dans le seul but de faire avancer un fonctionnaire (CE, 10 juillet 1996, Cachalou-Trochme, n°143265).

Préalablement à la nomination dans l'emploi, la création et la vacance d'emploi doivent faire l'objet d'une déclaration adressée au Centre de Gestion. Cette disposition obligatoire concerne l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de gestion.

Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

La liste d'aptitude est établie par ordre alphabétique.

Les agents sont libres d'accepter la nomination sur le poste proposé dans le nouveau grade. Dans le cas contraire, ils perdent le bénéfice de cette promotion.

L'inscription d'un agent sur une liste d'aptitude ne vaut recrutement.

La décision de nomination au titre de la promotion interne intervient par arrêté de l'autorité territoriale. L'inscription sur la liste d'aptitude n'implique pas la nomination, même si la collectivité a proposé l'inscription du fonctionnaire sur cette liste et qu'un poste est vacant.

La nomination est laissée à la discrétion de l'autorité territoriale qui n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude.

La nomination sur un emploi territorial d'un fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude passe par un « choix » de la collectivité et le respect de la procédure normale de nomination.

Les promotions internes seront examinées en tenant compte de l'enveloppe budgétaire et des critères de pré-sélection suivants :

- Avoir un an effectif et révolu d'ancienneté au sein de la collectivité

- La valeur professionnelle à partir des comptes-rendus d'entretien professionnel annuel
- L'investissement et la motivation
- Les formations suivies
- L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel
- Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif...
- L'aptitude à l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

L'ordre de priorité sera déterminé en prenant chacun des critères dans l'ordre ci-dessus.

Règlementairement l'ancienneté dans le grade peut permettre de départager deux candidats ex-aequo.

Il est rappelé que les promotions internes sont examinées et validées par le Centre de gestion qui dispose de ses propres critères de choix.

En conséquence, les propositions formulées par l'autorité territoriale, pourront ne pas être retenues par le Centre de gestion.

IV - Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion :

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le Comité Social territorial du 17 novembre 2023, a validé la mise en œuvre des lignes directrices de gestion telles que définies ci-avant.

Date d'effet : à compter du caractère exécutoire de la présente délibération

Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :

Suffrages exprimés :			
Voix pour : 12	Voix contre : 0	Abstention : 0	Ne prend pas part au vote : 0

- **APPROUVER** les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines du SIVOM du Secteur de Ligné, telles que définies ci-dessus, pour une durée de 6 ans.

La Présidente,
Anne-Marie CORDIER


SIVOM du Secteur de Ligné
2 place de la Perrière
44850 LIGNÉ
Tél : 02 51 12 20 04
sivomligne@orange.fr

Certifié exécutoire compte tenu de sa transmission en Sous-préfecture le :