

---

**Séance du lundi 21 février 2022**

---

**Membres en exercice :**  
15

Date de la convocation: 01/02/2022

**Présents : 14**

*L'an deux mille vingt-deux et le vingt-et-un février l'assemblée régulièrement convoquée, s'est réunie sous la présidence de Béatrice BORT, en salle du Conseil Municipal*

**Votants: 15**

**Secrétaire de séance:**  
Edith ESCOURROU

**Présents :** Martial BESSIEUX, Béatrice BORT, Guy BOURDON, Anick COMBE, Dominique COMBE, Edith ESCOURROU, Virginie FONGARO, Anthony LOPEZ, Michel LOPEZ, Christine MOREL, Alexandre PACHOUTINSKY, Sylvain RIVIER, Chantal ROLLAND, Claude SANTORO

**Représentés:** Alda PENALA

**Excusés:**

**Absents:**

---

**Objet: Présentation du projet de définition des LDG - DE\_2022\_794**

Madame le Maire ouvre la discussion sur le projet de définition des Lignes Directives de Gestion. Conformément à la Loi N°2019-828 du 06/08/2019, Loi dite de transformation de la fonction publique qui consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics territoriaux des lignes directives de Gestion.

Ce dispositif, permettra à la municipalité :

- d'établir les procédures de gestion des ressources humaines,
- d'élaborer un cadre de référence en matière de Ressources Humaines et d'avancement de carrière
- de favoriser la transparence et l'équité en matière de gestion des agents publics,
- de favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics privé/public
- de renforcer l'égalité professionnelle,
- de développer des outils pour plus d'efficacité et pour améliorer les conditions de travail des agents.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont quant à elles définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Elles visent à :

- 1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et Compétences (GPEEC),
- 2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement,
- 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 gestion des ressources humaines (GRH) de la collectivité.

L'élaboration des lignes directrices de gestion permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

En matière de promotion interne, les LDG sont établies par le Centre de Gestion de l'Aude et s'imposent de fait, à compter de 2022.

Tout agent pourra invoquer les LDG de la commune 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.

À sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui seront communiqués.

Pour autant, l'autorité territoriale garde néanmoins son pouvoir d'appréciation au vu « des situations individuelles, des circonstances ou motifs d'intérêt général » (article 33-5 de la loi n°84-53).

L'équipe de pilotage du présent projet a lancé plusieurs réflexions qui seront débattues lors d'une prochaine réunion du Conseil Municipal sur les thèmes suivants :

- Détermination des ratios d'avancement de grade et de promotion interne
- Optimisation de l'annualisation des horaires des ATSEM
- Mise en place des recommandations de la Réforme complémentaire Santé et Prévoyance
- Réorganisation du service Administratif avec le départ de l'actuelle secrétaire de Mairie.

Les entretiens professionnels seront effectués en avril 2022 pour l'activité 2021, ils auront pour « objectif » de compléter la définition de la gestion du Personnel.

Enjeux	Orientations	Actions	Date prévue
Développement des compétences et avancement de carrière	Formation	Développer et encourager la formation continue	Dès 2023
		Faciliter l'accès aux préparations concours	Proposé lors des entretiens
Continuité du service public	Formation	Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues	Réorganisation des services depuis 2020
	Recrutement	Anticiper les recrutements et les départs	Dès 2022
		Assurer les remplacements	Déjà en place
Rémunération	Favoriser le présentéisme	Actions à définir 2023	
Egalité Femmes/Hommes	Rémunération	Valoriser l'engagement professionnel	Mandature
	Recrutement	proposer un recrutement paritaire systématique	Mandature
Qualité de vie au travail	Formation	Proposer des formations visant à lutter contre toute usure au travail (gestes et postures)	Proposé dès 2020 suite entretiens pro

Enjeux	Orientations	Actions	Date prévue
	Rémunération	Adapter le plus possible les salaires au niveau d'expertise et d'investissement	Révision du régime indemnitaire à prévoir
	Organisation et conditions de travail	Favoriser le télétravail	Mis en place ADM suite Covid
		Mettre à jour le document unique (inscription formation nouvel assistant de prévention)	Mandature
		Communication sur la sécurité au travail dans tous les services (2 ½ journées)	Prévue dès 2023
		Acquisition d'équipements pour soulager la pénibilité au travail	Dès 2021 reporté
		Favoriser le travail en équipe et la polyvalence	Déjà mis en place
Enjeu social	Recrutement	Faciliter les stages, emploi CIVIC et parcours d'insertion pour les demandeurs d'emplois	PEC 2021/2022
		Faciliter l'apprentissage	1 recrutement 2021/2022

Après discussion, le Conseil Municipal **APPROUVE** la proposition de définition des Lignes Directives de Gestion en vue de leur présentation pour avis auprès du Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aude.

Pour: 15 Contre: 0 Abstention: 0

Ainsi fait et délibéré Affichage le lundi 28 février 2022

Madame le Maire

**Béatrice BORT**



