



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 1<sup>er</sup> décembre 2022

Le premier décembre deux mil vingt-deux, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de BAUD, régulièrement convoqué le vingt-quatre novembre deux mil vingt-deux, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Pascale GILLET, Maire de BAUD.

Etaient présents : Mme Pascale GILLET, M. Philippe ROBINO, Mme Martine LE LOIRE, M. Eugène LE PEIH, Mme Isabelle BOHELAY, M. Laurent HAMON, M. Patrick GRIGNON, Mme Nelly LE HEN, M. Franck TRULIN, Mme Marie-José LE GUENNEC, Mme Marie-Yvonne ALLANO, M. Philippe LE VESSIER, Mme Elodie AUGUY, M. Maxime PASCO, Mme Séverine LE SAGER, M. Anthony LE HIR, Mme Maëlle L'HINGUERAT, Mme Patricia LE DIAGON, M. Thierry LUCAS, Mme Nelly FOURQUET, Mme Sophie LE PALLEC, M. Gwenolé JAOUEN, Mme Emmanuelle BOURET.

Absents : Mme Catherine CADORET, M. Yvon LE CLAINCHE, Mme Magali ROBIC, M. Anthony LUCAS, M. Patrice LE PADELLEC, M. Thierry LUCAS

Procuration : Mme Catherine CADORET à Mme Séverine LE SAGER  
M. Yvon LE CLAINCHE à M. Philippe ROBINO  
Mme Magali ROBIC à Mme Nelly LE HEN  
M. Anthony LUCAS à Mme Martine LE LOIRE  
M. Mikael MAHAGNE à Mme Nelly FOURQUET

Secrétaire de séance : M. Philippe LE VESSIER

Objet : Lignes Directrices de Gestion Ville de Baud et CCAS de Baud

### Propos introductifs

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

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 définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**

#### 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

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<sup>er</sup> 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.**

### **Portée juridique des LDG :**

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

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 CST), ou à toute personne de son choix, 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.

## **I- Méthode de travail**

---

Le projet a été piloté par :

- ☞ *Madame Le Maire*
- ☞ *L'adjoint au Maire en charge des ressources humaines*
- ☞ *Le Directeur Général des Services*
- ☞ *Le responsable du service des ressources humaines*

Ont été associés à la démarche :

- ☞ *Les représentants du personnel ont été sollicités pour avis lors du Comité Technique du 18 novembre 2022.*

## II – Etat des lieux

### A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs
- Délibération relative au Régime Indemnitaires du 1<sup>er</sup> décembre 2022
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 25 septembre 2008
- Délibération relative au temps de travail du 21 décembre 2001.
- Critères internes : d'avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne...

### B – Des effectifs, des emplois et des compétences

#### 1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité au 30 novembre 2022 : 75 agents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	59	0	16
En ETP	53.12	0	8.75

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	11	1	12	12
Technique	29	8	37	29.25
Culturelle	7	0	7	7
Médico-sociale	4	1	4	3.45
Animation	7	6	13	8.25
Police	1	0	1	1
<b>Total</b>	59	16	75	61.87

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	2	2
Catégorie B	6	6
Catégorie C	65	53.87

Volume et origine des départs	Retraite	Mutation	Démission	...
2020	3	0	0	
2021	3	0	0	
2022	1	0	2	
Total	7	0	2	

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2020	17	0	12	0	
2021	15	3	11	2	
2022	18	2	12	0	
Total	50	5	35	2	

### 3) Analyse et projection des mouvements RH

	2023	2024	2025	2026
Projection des départs en retraite des agents	0	3	2	3
Projection autres départs annoncés	0	0	0	0

---

### *C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)*

---

## III - Promotion et valorisation des parcours professionnels

---

#### ◆ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
-Réussite à l'examen professionnel (priorisation aux agents ayant réussi un examen professionnel).
-Adéquation grade visé et fonction occupée (Fonctions et responsabilités / Organigramme/ ou projet de la collectivité)
-Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle (compétences, savoir être, savoir faire, formations).
-Appréciation générale lors de l'entretien professionnel (très satisfaisant ou satisfaisant)
-Absence de sanction disciplinaire dans l'année N et N-1.

◆ **Nominations suite à concours**

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
Le poste est ouvert au nouveau grade sur le tableau des emplois de la collectivité
Pour une nomination en catégorie B il est impératif d'avoir des compétences requérant une technicité élevée et/ou des missions d'encadrement d'équipe.
Pour une nomination en catégorie A il est impératif d'avoir des compétences requérant une expertise dans son domaine d'activité et des missions d'encadrement d'équipe.
Avoir une appréciation générale lors de l'entretien professionnel très satisfaisante ou satisfaisante.
Absence de sanction disciplinaire dans l'année N et N-1.

◆ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
Avoir les compétences techniques et d'encadrement nécessaires pour accéder au niveau supérieur. Validation de la candidature par le responsable de service, le DGS, les RH et l' élu référent
Appréciation générale lors de l'entretien professionnel (très satisfaisant ou satisfaisant)
Absence de sanction disciplinaire dans l'année N et N-1.

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG56 quel que soit la catégorie de l'agent,

Critères
L'agent doit avoir passé un concours ou examen professionnel du grade concerné au moins une fois avant de pouvoir faire une demande de dossier de promotion interne
Adéquation grade visé et fonction occupée (Fonctions et responsabilités / Organigramme / projet de la collectivité) .
Reconnaitre l'expérience acquise et la valeur professionnelle (compétences, savoir être, savoir-faire, formations).
Appréciation générale lors de l'entretien professionnel (très satisfaisant ou satisfaisant)
Absence de sanction disciplinaire dans l'année N et N-1

## V - Actions en faveur de l'égalité 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.

- Etat des lieux de la situation :
- Le principe d'égalité homme/femme est appliqué dans toutes les possibilités d'avancement de carrière (avancement de grade, promotion interne, réussite aux concours et examens professionnels)

### Date d'effet et durée des LDG

---

Les LDG sont prévues pour une durée de : **4 ans**

Avis du Comité technique en date du : **18 novembre 2022**

**Date d'effet : 1<sup>er</sup> décembre 2022**

AR-Sous-Préfecture de Pontivy

056-215600107-20230125-1-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Sous-Préfet : 25-01-2023

Publication le : 25-01-2023

Le Maire,



Pascale GILLET