

**DEPARTEMENT DE LA DROME
COMMUNE DE SAINT-BARDOUX
REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Nombre de Conseillers :	En exercice :	15
	Présents :	13
	Votants :	15
Quorum atteint		

L'an deux mille vingt-deux, le 24 octobre à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de SAINT-BARDOUX, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire en salle du conseil municipal, sous la présidence de Monsieur LARAT Etienne, maire, en présence des conseillers municipaux : PROD'HOMME Serge, CHEVALIER Hélène, REY Christian, GUERIN Freddy, GONIN Frédéric, COINTE Catherine, Nicolas GUICHARD, Amandine BOUNIOL, LARAT Cyril, DELENCRE Florian, PERROT Paul, LE MEUR Hélène.

Date de convocation : 14 octobre 2022

Date d'affichage : 14 octobre 2022

Absents représentés : PERCHE Stéphane représenté par Cyril LARAT, POUZIN Laurent représenté par GUERIN Freddy.

Secrétaire de séance : Frédéric GONIN

N° 45-2022 – MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment ses articles 9bis A et 9bis B,

Vu la loi n°4-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment son article 33-5,

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 le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable sous réserves du comité technique en date du 12 septembre 2022,

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place des lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n)85.532 du 26 janvier 1984,

Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune,

Considérant que dans chaque collectivité les lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, 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, 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,

Considérant qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents, DECIDE

- Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées la présente délibération sont établies pour une durée de 6 ans,
- Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles par voie numérique et papier.
- Les lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.
- Autorise Mr Le Maire à signer tous documents à cet effet.

La présente délibération sera exécutoire :

- A compter de la transmission complète au représentant de l'Etat
- Après l'accomplissement des mesures d'affichage et de publicité précitée.

Ainsi fait et délibéré le 24/10/2022.

Au registre sont les signatures.

Le Maire
Etienne LARAT



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) **Promotion et valorisation des parcours professionnels**

COMMUNE DE SAINT BARDOUX

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 (LDG).

Les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale et établissement et portent également sur la carrière des agents. Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'autorité territoriale conserve un pouvoir d'appréciation finale en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Ainsi, les LDG fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (avancement de grade...)
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il s'agit pour la collectivité d'arrêter :

- les critères d'arbitrage en termes de nomination des agents de la collectivité dans un grade supérieur suite à avancement de grade, nomination après concours ou promotion interne
- les critères d'accès à un poste à responsabilité supérieure.

1- Les orientations générales en matière de promotion

Il s'agit des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois : **avancement de grade et promotion interne.**

AVANCEMENT DE GRADE

→ Critères

La collectivité décide de (*au choix – à cocher*) :

X ne pas établir de critères et de **proposer à l'avancement de grade tous les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires**

Ou

d'appliquer des critères avant de prononcer un avancement de grade (pour l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité) et de **prendre en compte** :

- l'obtention de l'examen professionnel
- l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen professionnel
- l'ancienneté dans le grade et /ou dans la collectivité pour favoriser le déroulement de carrière
- l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- l'investissement et la motivation
- l'adéquation grade et fonctions
- les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent
- les technicités du poste

PROMOTION INTERNE

RAPPEL : Concernant la promotion interne, les **LDG de promotion interne** sont établies par le **Président du Centre de Gestion et s'imposent aux collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion**.

Toutefois, si la collectivité le souhaite, elle peut définir des **critères de dépôt des dossiers de promotion interne avant envoi au CDG**.

La collectivité décide de (*au choix – à cocher*) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères de dépôt des dossiers de promotion interne avant envoi au CDG et de prendre en compte (*supprimer les critères non retenus*) :

- l'obtention d'un examen professionnel, le cas échéant
- l'effort de l'agent qui a présenté le concours
- les efforts de formation et/ou de préparation aux concours et examens professionnels
- l'ancienneté dans la collectivité
- l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- l'investissement et la motivation
- l'adéquation grade et fonctions
- les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent

2- Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels

Il s'agit des mesures **favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès à des responsabilités supérieures**.

1- Accompagnement des agents par la collectivité pour passer des concours et examens professionnels

La collectivité décide de (*au choix – à cocher*) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères/mesures pour l'accompagnement des agents par la collectivité pour passer des concours et examens professionnels (*supprimer les critères non retenus*) :

- Communiquer sur les dispositifs de préparation aux concours et examens professionnels
- Fixer les règles de la collectivité pour accéder aux préparations aux concours et examens professionnels
 - Délai éventuel entre 2 préparations
 - Lien entre le concours ou l'examen professionnel et les besoins de la collectivité
 - Lien entre le concours ou l'examen professionnel et le projet professionnel de l'agent
 - Prise en compte de l'investissement et la motivation de l'agent

2- Critères favorisant la nomination suite à la réussite à un concours

La collectivité décide de (*au choix – à cocher*) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères pour la nomination suite à la réussite à un concours (*supprimer les critères non retenus*) :

- Mettre en adéquation le grade et les fonctions
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen professionnel
- Prendre en compte l'investissement et la motivation
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- Prendre en compte le besoin de la collectivité en termes d'emploi

3- Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures

La collectivité décide de (*au choix – à cocher*) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères pour l'accès à des fonctions supérieures (*supprimer les critères non retenus*) :

- Favoriser la mobilité interne
- Prendre en compte l'expérience réussie sur le poste occupé par l'agent
- Prendre en compte le remplacement d'un supérieur
- Capacité de l'agent à encadrer et à former des agents (tutorat, maître d'apprentissage...)
- Prendre en compte l'effort de l'agent à se former
- Prendre en compte la réussite à un examen professionnel ou à un concours
- Prendre en compte les acquis de l'expérience : mobilités, responsabilités syndicales, associatives, responsabilités hors champ professionnel, mandat électif
- Prendre en compte la maîtrise du métier
- Prendre en compte les capacités d'autonomie et d'initiative de l'agent

