

A R R E T E N° 20-3540/RH

**Portant adoption des Lignes Directrices
de Gestion relatives à la stratégie
pluriannuelle de pilotage des ressources
humaines, la promotion et la
valorisation des parcours professionnels**

LA MAIRE DE LA COMMUNE DE SAINT-PAUL,

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 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 l'avis rendu par le Comité technique en date du 15 décembre 2020 ;

A R R E T E :

ARTICLE 1 :

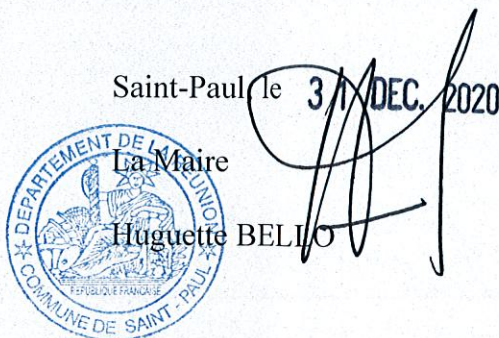
Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, la promotion et la valorisation des parcours professionnels de la Commune de Saint-Paul, annexées au présent arrêté, sont établies pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2023.

ARTICLE 2 :

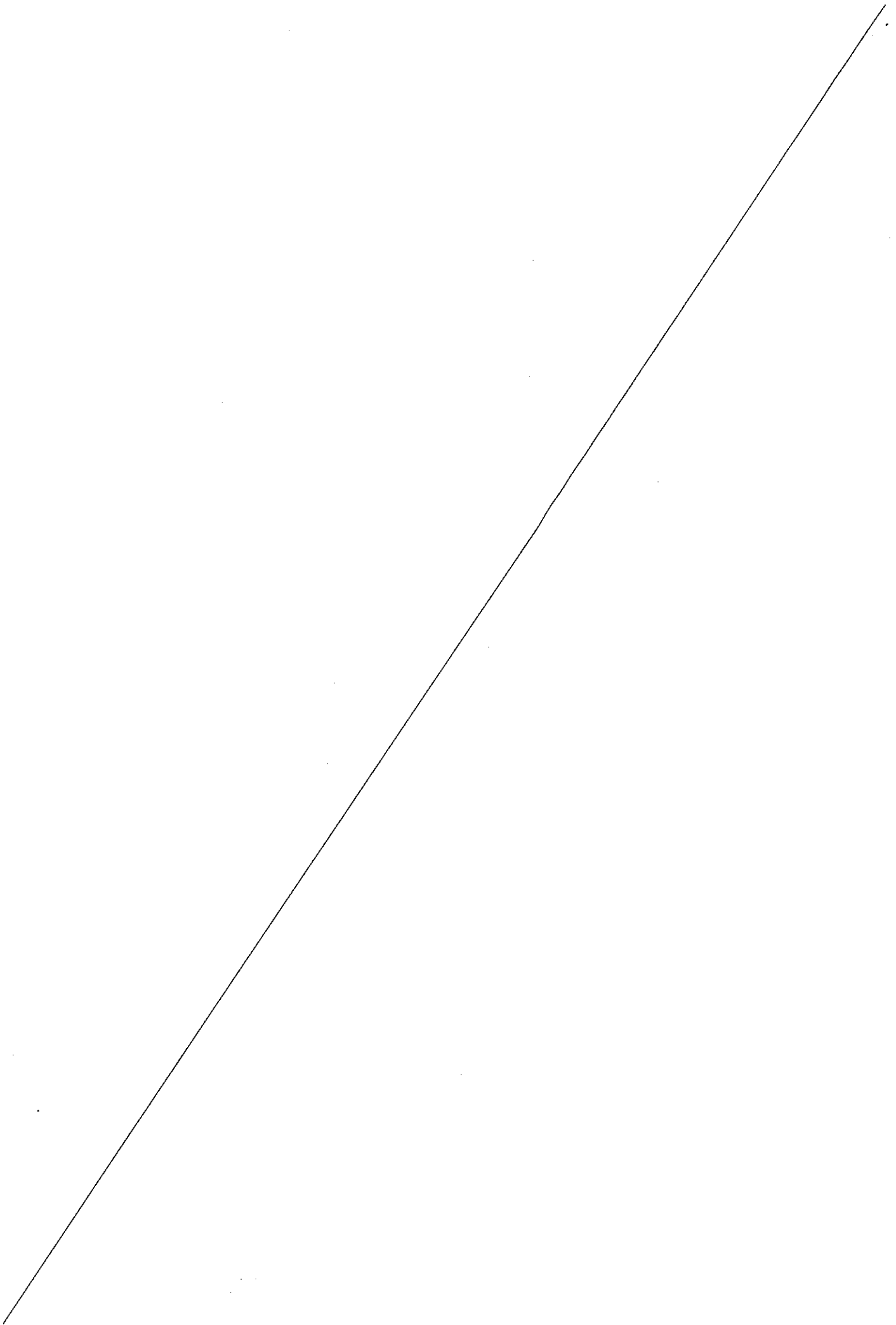
La Directrice Générale des Services est chargée de l'exécution du présent arrêté notamment par l'affichage des lignes directrices de gestion sur le site internet de la collectivité.

Saint-Paul le 3¹ DEC. 2020

La Maire
Huguette BELLO



La Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire du présent arrêté et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente notification.



La Maire met en œuvre les lignes directrices de gestion sans préjudice de son pouvoir d’appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d’un motif d’intérêt général.

I – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

<i>Orientations</i> <i>Enjeux / objectifs</i>	Formation	Recrutements et mobilités	Rémunération	Organisation et conditions de travail
Attractivité de la collectivité	- Développer et encourager la formation continue - Faciliter l'accès aux préparations concours - Informers les agents sur leur droit à la formation (formation continue, CPF...)	- Encourager les mobilités internes - Mettre en place une politique de promotion de la collectivité	- Refondre le RIFSEEP - Mettre en conformité le dispositif des tickets restaurants	- Valoriser ou mettre en place une politique d'aménagement du temps de travail - Adapter l'organisation aux métiers - Faire vivre le dialogue social - Proposer des outils performants
Continuité du service public	- Encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues - Valoriser l'apprentissage	Anticiper les recrutements et les départs	Favoriser le présentisme	- Mettre en place un PCA - Mettre en place un régime d'astreinte
Evolution et modernisation du service public	- Mettre en place une politique de formation volontariste - Diversifier l'offre de formation (théorique, pratique, immersion...)	- Elargir les périmètres de recherches de candidats (privé, associatif, FPE, FPH...) - Participer à des forums sur la		- Simplifier les procédures administratives (dématérialisation) - Investir dans de nouveaux outils informatiques - Optimiser les modes de gestion (DSP, régie...)

		mobilité		
Egalité femmes/hommes	Mettre en place des actions de égalité sensibilisation femmes / hommes	Mettre en place des jurys de recrutement paritaires	Travailler à la mixité des équipes	
Qualité de vie au travail	- Développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste - Accompagner au changement		- Généraliser le télétravail - Développer une politique de prévention et se mettre en conformité avec les obligations réglementaires - Garantir le droit à la déconnexion - Mettre en place une politique sport/santé	
Enjeu social	Faciliter les reconversions professionnelles	- Recruter des personnes en situation de handicap - Faciliter l'apprentissage	Mettre en place un plan de revalorisation des bas salaires et de titularisation	

II - Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ Avancement de grade

Les promotions au choix dans les grades respectent l'équilibre hommes/femmes.

La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle s'opère selon les critères suivants :

- la priorité donnée à l'ancienneté dans le grade en cas de valeur égale
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle
- la reconnaissance de la valeur professionnelle : les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire, la réalisation de ses objectifs, ses compétences professionnelles et techniques, ses qualités relationnelles, sa capacité d'encadrement ou d'expertise ou, s'il y a lieu, sa capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, son comportement conforme aux attentes de la collectivité dans l'exercice de ses missions
- la reconnaissance de la manière de servir : l'investissement du fonctionnaire, sa motivation, son engagement professionnel
- l'effort de formation ou de préparation à un concours/examen, le suivi de formations diplômantes
- la reconnaissance de l'obtention d'un examen professionnel ou de l'effort de l'avoir passé
- les avis favorables du chef de service et du Directeur de Pôle
- pour les agents bénéficiaires de décharge d'activité de service ou mis à disposition d'une organisation syndicale, application des dispositions de l'article 23 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, à savoir :

- *Le fonctionnaire qui bénéficie, depuis au moins six mois au cours d'une année civile, d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre la totalité de son service à une activité syndicale a droit, dès la première année, à l'application des règles suivantes :*

- *Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement d'échelon spécial, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de cet échelon spécial, au vu de l'ancienneté acquise dans l'échelon immédiatement inférieur et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires détenant le même échelon, relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, à l'échelon spécial ;*
- *Lorsqu'il réunit les conditions fixées par le statut particulier de son corps ou cadre d'emplois pour bénéficier d'un avancement de grade au choix, ce fonctionnaire est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade relevant de la même autorité de gestion et ayant accédé, au titre du précédent tableau d'avancement et selon la même voie, au grade supérieur.*

• *Le fonctionnaire occupant un emploi à temps complet qui bénéficie d'une décharge d'activité de services ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qui consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % et inférieure à 100 % d'un service à temps plein à une activité syndicale est soumis aux mêmes règles*

◆ **Nominations suite à concours**

La nomination d'agents ayant réussi un concours de la fonction publique pourra s'apprécier selon les 3 critères généraux suivants :

- la prise en compte de la valeur professionnelle
- l'adéquation du poste avec le cadre d'emplois et le grade de nomination
- les disponibilités budgétaires

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
- Capacité à former et encadrer des agents
- Suivi de formations continues, diplômantes...
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnelle, responsabilité associative...)
- Maîtrise du métier et des outils
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
- Implication et partage d'une vision constructive dans le management et les orientations de la collectivité.

III - 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.

- **Actions définies par la collectivité :**
 - Encouragement de la mixité dans les équipes
 - Mise en place d'actions de sensibilisation sur les discriminations dans le milieu de travail
 - Mise en place d'actions correctives sur les contraintes professionnelles et personnelles contraires à l'égalité femmes/hommes
 - Désignation d'un élu et un agent référent en charge de l'égalité
 - Elaboration d'un plan de formation spécifique

