

Nombre de conseillers

En exercice : 13

Présents : 11

Votants : 13

Département de l'Yonne

Commune de MALIGNY

L'An Deux Mil Vingt Quatre, le dix avril à vingt heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de MALIGNY, légalement convoqué le 29 mars 2024, s'est réuni à la Mairie sous la présidence de M. Damien GAUTHIER, Maire,

Etaient présents : Mrs François TURCIN, Olivier SAVARY, Philippe SODOYER, Xavier RATTE (adjoints), Mme Sylvie SEGALT, Mrs Pierrick LAROCHE, Bruno DI-BLAS, Bruno ZAROS, Yannick VILLEDIEU, Luc NOLET

Absents : Mme Lucia DA SILVA PINHO (pouvoir donné à M. François TURCIN) ; Mme Emilie SEGUINOT (pouvoir donné à M. Olivier SAVARY)

Secrétaire de séance : M. François TURCIN

n° 2024-08/10.04-02

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 9 bis A et 9 bis B,

VU la loi n° 84-53 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 la délibération n° 2024-04/10.04-01 en date du 10 avril 2024 portant détermination des taux de promotion pour les avancements de grade,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 26 mars 2024,

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place de 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° 84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant que les 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 les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans,

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

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 commune, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences,

Après délibération, les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité

DECIDENT

Article 1 : les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées à la présente délibération sont établies pour une durée de 6 ans.

Article 2 : les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la commune. Elles seront rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

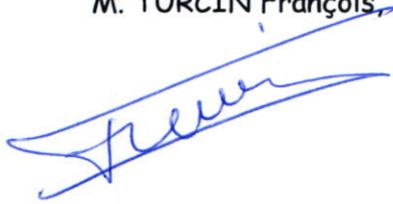
Article 3 : les lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.

Article 4 : le Maire et les membres de la commission du personnel sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de la mise en œuvre de la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus. Pour extrait conforme au registre.

Fait à MALIGNY, le 11 avril 2024.

Le secrétaire de séance,
M. TURCIN François,



Le Maire,
M. GAUTHIER Damien,





Auxerre, le 26 MARS 2024

LE PRÉSIDENT,

à

Monsieur le Maire
MAIRIE DE MALIGNY
3A Rue de Bourgogne
89800 MALIGNY

Objet : Notification de l'avis du Comité Social Territorial.

Séance : 14/03/2024.

Dossier : la mise en place des lignes directrices de gestion au sein de la collectivité.

Monsieur le Maire,

Le Comité Social Territorial a émis un

AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE
des deux collèges
(représentants des collectivités et représentants du personnel).

SOUS RÉSERVE
de préciser les éléments manquants : état des lieux inexistant concernant les hommes et les femmes, répartition des emplois

Cependant une observation a été émise :
les membres attirent l'attention sur les visas qui doivent désormais faire référence au Comité Social Territorial

Je vous précise :

- qu'il s'agit d'un avis simple,
- que vous devez informer le Centre de Gestion de la suite donnée à cet avis, et ce dans un délai maximum d'un mois et demi,
- que les agents intéressés par cet avis doivent en avoir connaissance par tout moyen approprié.

Je vous prie de croire, Monsieur le Maire, en ma considération distinguée.


Le Président
47, rue Théodore de Bèze
BP 86
89011 AUXERRE Cedex
Jean Pierre GERARDIN.

Envoyé en préfecture le 20/04/2024

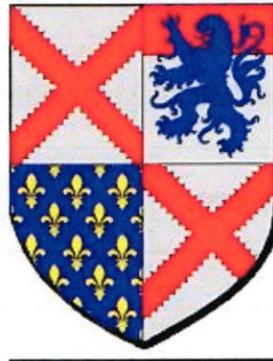
Reçu en préfecture le 20/04/2024

Publié le



ID : 089-218902427-20240410-202408100402-DE





LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – COMMUNE DE MALIGNY (89800)

I- Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- M. Damien GAUTHIER, Maire,
- M. François TURCIN, 1^{er} Adjoint,

Ont été associés à la démarche :

- M. Laurent DAGUENET, Adjoint technique,
- Mme Valérie BOISSARD, Rédacteur territorial,

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services
M. Damien GAUTHIER - Maire	Mme Valérie BOISSARD – Rédacteur territorial
M. François TURCIN – 1 ^{er} Adjoint	M. Laurent DAGUENET – Adjoint technique
M. Olivier SAVARY – 2 ^{ème} Adjoint	

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- a. Délibération relative au Régime Indemnitare du 08/12/2022 – n° 2022-38/08.12-03
- b. Ratios d'avancement de grade fixés par délibération n° 2024-07/10.04-01 du 10 avril 2024.
- c. Délibération n° 2022-25/25.07-02 relative au temps de travail du personnel communal
- d. 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 31/12/2023 sont de 3 agents.

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	2	0	1
En ETP	2	0	4/35
Homme	1	0	0
Femme	1	0	1

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	1	0	1	1
Technique	1	1	3	2+4/35
Animation	0	0	0	0
Total	2	1	4	2+4/35
Homme	1	0		
Femme	1	1		

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP	Homme	Femme
Catégorie A	0	0	0	0
Catégorie B	1	1	0	1
Catégorie C	2	1 + 4/35	1	1

2) Les métiers et compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Secrétaire de mairie	Pilotage de projet, management de l'équipe, gestion financière et comptable ...

	Agent d'accueil	Gestion administrative (état civil, administration générale, urbanisme...) Maitrise outil bureautique
Technique	Agent polyvalent	Compétences techniques (électricité, maçonnerie, espaces verts...)

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2026	0	0	0	0
2025	0	0	0	0
2024	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2026	0	0	0	0	
2025	0	0	0	0	
2024	0	1	0	0	
Total	0	1	0	0	

	2027	2028	2029	20230
Projection des départs en retraite des agents	0	0	0	0
Projection autres départs annoncés	0	0	0	0

C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de :

- maintenir la qualité d'entretien des équipements publics avec des méthodes plus respectueuses de l'environnement,
- assurer l'entretien des bâtiments communaux et petits travaux associés

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Maintien d'un service de qualité aux administrés
2. Maintenir le niveau de pluri-compétences des agents (Administratifs et Techniques)

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	Projet d'annualisation du temps de travail pour la filière technique en vue d'une meilleure disponibilité sur la commune
Recrutement et mobilité	Recrutement d'un adjoint technique en vue de l'annualisation du temps de travail.
Formation	Formations CACES – Formations gestion administrative des petites communes

Promotion et valorisation des parcours professionnels

♦ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- Ancienneté
- Compétences acquises
- Investissement - motivation
- Capacité financière de la commune

♦ Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents

Critères
- Capacités financières de la collectivité

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
- Entretien annuel
- Capacité financière de la collectivité
- Besoin de la collectivité

♦ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

X Non

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 :

Nous n'avons pas d'analyse particulière concernant l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité.

- Actions définies par la collectivité :

- s'assurer de la non-discrimination femmes/hommes au sein de la collectivité

VI - Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans. Elles seront révisées à l'échéance ou en cours de validité en cas de besoin.

Avis du Comité Social Territorial en date du 26 mars 2024.

Date d'effet : 11 avril 2024

Signature de l'Autorité territoriale,

Le Maire,

M. GAUTHIER Damien,

