



DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
COMMUNE D'ILLE SUR TET
SEANCE DU 18 NOVEMBRE 2021

Date de convocation :

10/10/2021

En exercice : 29

Présents : 21

Votants : 28

L'an deux mille vingt et un et le dix-huit novembre à dix-huit heure trente, les membres du Conseil Municipal de la Commune d'Ille sur Tet se sont réunis dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. William BURGHOFFER, Maire.

Étaient présents : Mmes Mrs Françoise CRISTOFOL, Claude AYMERICH, Caroline PAGES, Alain MARGALET, Raphaël LOPEZ, Annabelle ALESSANDRIA, **adjoints**, Mmes Mrs Alain DOMENECH, Xavier BERAGUAS, OLIVE Denis, Claudie SERRE, Maryse NOGUES, Evelyne FUENTES, Thierry COMES, Amande IGLESIAS, Caroline MERLE, Melissa OBBIH, Nicole HERISSON, Georges LLOBET, Danielle POUDADE, Daniel RENOULEAU **conseillers municipaux**, et formant la majorité des membres en exercice.

Ont donné pouvoir Jérôme PARRILLA (pouvoir à Raphaël LOPEZ), Naïma METLAINE (pouvoir à Xavier BERAGUAS), Jean-Louis LIGAT (pouvoir à Annabelle ALLESSANDRIA), Damien OTON (pouvoir à Raphaël LOPEZ), Yassine SEBHAOUI (pouvoir à Caroline PAGES), Jean-Philippe LECOINNET (pouvoir à Georges LLOBET), Vanessa DENAYRE (pouvoir à Danielle POUDADE).

Absente : Melle Jade SAVOYE

Mme Danielle POUDADE e a été désignée comme secrétaire de séance.

DELIBERATION N° 2021/84 : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du comité technique.

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 ainsi à :

- 1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- 2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion,
- 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 femmes et les hommes.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines 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. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

Portée juridique des LDG :

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 Comité Technique) 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, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

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 favorable rendu par le Comité technique le 08 novembre 2021 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des 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 ou de l'établissement public, 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 ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

Le Conseil Municipal est invité à approuver les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la commune d'Ille Sur Tet, telles que définies dans le document joint, pour une durée de 6 ans.

Entendu le rapport,
Le Conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
Par 23 voix POUR 0 voix CONTRE 6 ABSTENTIONS

- **VALIDE** Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la commune d'Ille Sur Tet avec les critères suivants, applicables à l'ensemble des agents :

- **Avancement de grade**

1-	Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
2-	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical) Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
3-	Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
4-	Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la fonction
5-	Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade) Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap

- **Nominations suite à concours**

1-	Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
2-	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical) Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
3-	Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la fonction
4-	Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade) Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap

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

1-	Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical) Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
2-	Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
3-	Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la fonction
4-	Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade) Prioriser la nomination des personnes en situation de handicap

- **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité dépend du centre de gestion des Pyrénées-Orientales. C'est cet organisme qui a défini les critères dans ce cas.

- **AUTORISE** le Maire à signer tout document à ce sujet.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME
Fait à Ille sur Tet, le 18 novembre 2021

 **Le Maire,**

William BURGHOFFER