

Département	Arrondissement	Canton	ID : 003-210300463-20230530-ARR26_2026-AR
Allier	Moulins	Bourbon l'Archambault	BUXIERES-LES-MINES

EXTRAIT DU REGISTRE DES ARRETES DU MAIRE

Arrêté portant sur les lignes directrices de gestion

Le Maire,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

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 et notamment ses articles 13 à 20 ;

Vu l'avis favorable rendu par le comité technique le 20 janvier 2023

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique (puis 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 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 ;

ARRETE

Article 1^{er} : les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent arrêté, sont établies pour 6 ans maximum de 2020 à 2026.

Article 2 : Le maire est chargé de l'exécution du présent arrêté, notamment par l'affichage des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans les locaux ainsi que sur le site internet le cas échéant.

BUXIERES-LES-MINES, le 30 mai 2023



Signature

Le Maire,

OLIVIER Brigitte.

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Le Tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telercours.fr

COLLECTIVITE : COMMUNE DE BUXIERES LES MINES

MOTIF DE LA SAISINE : Lignes directrices de gestion

**AVIS DU COLLEGE DES REPRESENTANTS
DES AGENTS :**

- FAVORABLE A L'UNANIMITÉ
- FAVORABLE A LA MAJORITÉ
- DÉFAVORABLE A L'UNANIMITÉ
- DÉFAVORABLE A LA MAJORITÉ

**AVIS DU COLLEGE DES REPRESENTANTS
DES ELUS :**

- FAVORABLE A L'UNANIMITÉ
- FAVORABLE A LA MAJORITÉ
- DÉFAVORABLE A L'UNANIMITÉ
- DÉFAVORABLE A LA MAJORITÉ

***Les membres du SNDGCT regrettent l'absence de critère en matière d'avancement de grade
et de promotion interne***

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Fait à YZEURE, le 20 JAN. 2023

Le Secrétaire,



Le Secrétaire Adjoint,



Le Président,



Commune de



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2020 - 2026

INTRODUCTION

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit dans le cadre du pilotage des ressources humaines, l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption après avis du comité technique, future comité social territorial (CST).

L'article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires stipule que la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit 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.

Afin d'établir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, il est important de présenter le projet politique et notamment les grandes orientations du mandat.

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont confrontées à des enjeux et des transitions auxquels ils vont être amenés à répondre pour ce mandat 2020-2026 : les réformes législatives adoptées depuis une dizaine d'années, l'évolution normative avec de nouvelles contraintes juridiques dans tous les domaines (réformes concernant la protection des données, les marchés publics, l'urbanisme, la santé, le développement économique, les ressources humaine les transitions écologique, énergétique, digitale et numérique) amènent les collectivités et établissements à revoir leurs politiques publiques et la gestion de leurs services.

Ce document reprend les principaux indicateurs RH de la commune de Buxières-les-Mines avant de définir les actions à mettre en place dans chaque domaine.

Cette proposition présentée en comité technique du 20 janvier 2023 pourra faire l'objet d'une mise à jour durant la période du mandat électoral, en fonction des bilans annuels.

I- DIAGNOSTIC

1) Etat des lieux

→ Données chiffrées

Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2021

	Personnels relevant du champ des LDG		Personnels ne relevant pas du champ des LDG
	Fonctionnaires	Contractuels de droit public	Contractuels de droit privé
En nombre	9	0	0
Temps complet	9	0	0
Temps non complet	0	0	0

1 agent	En disponibilité : 2013 – 2023
2 postes d'agents contractuels pour la période de mai à septembre	Pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (délibérations des 18/05/2005 et 03/08/2005)
Adhésion au service « intérim public »	Délibération du 11 janvier 2021

Répartition par filière et par statut

Filières	Fonctionnaires	Contractuels (de droit public)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	2			
Technique	6			
Culturelle	0			
Sportive	0			
Médico-sociale	1			
Animation	0			
Police	0			
Total	9	0	9	9

Répartition par catégorie :

Envoyé en préfecture le 01/06/2023
 Reçu en préfecture le 01/06/2023
 Publié le
 ID : 003-210300463-20230530-ARR26_2026-AR

folio 43

S²LOW

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	0	0
Catégorie B	1	1
Catégorie C	8	8

→ Informations complémentaires :

- la durée du temps de travail est de 1 607 heures (le nombre de jours de congés légal est respecté et aucun jour supplémentaire n'est accordé)
- il existe un organigramme actualisé
- tous les agents disposent d'une fiche de poste
- les entretiens individuels sont en place
- le tableau des effectifs est à jour

→ Actions à mettre en œuvre :

- actualisation annuelle (ou dès modification) des documents relatifs aux agents

2) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	...
2021	0	0	0	0	
2020	0	0	0	0	
2019	0	0	0	0	
2018	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroit d'activité)	Apprentis	...
2021	1	0	2	0	
2020	1	0	2	0	
2019	1	0	2	0	
2018	2	0	2	0	
Total		0	2	0	

	2022	2023	2024	2025	2026
Projection des départs en retraite des agents				1	2
Projection autres départs annoncés					
Reprise d'un agent en disponibilité		1			

→ **Actions à mettre en œuvre :**

- identifier les départs en retraite et les anticiper (reprise liste complète de l'agent, prévoir un doublon afin de profiter de l'expérience de l'agent avant son départ en retraite)

3) Les rémunérations (CA 2021)

	Fonctionnaires	Contractuels et service remplacement
Budget consacré à la rémunération et aux régimes indemnitaires (sans charge)	230 735	8 878
% par rapport au budget de fonctionnement	28	1

012 Charges de personnel 369 630	Dépenses réelles fonctionnement 830 925	% 44
-------------------------------------	--	---------

→ **Informations complémentaires :**

- les agents sont dotés de vêtements de travail en fonction du poste occupé et des besoins annuels de chacun.

→ **Actions à mettre en œuvre :**

- réexaminer les conditions des critères du RIFSEEP tous les 4 ans (MAJ en 2022 : délibération du 27/07/2022)

4) La formation

Fonctionnaires	Nombre moyen de jours de formation suivie en 2019	Nombre moyen de jours de formation suivie en 2020	Nombre moyen de jours de formation suivie en 2021
Catégorie B	7	3	1
Catégorie C	3	1	1

→ **Informations complémentaires :**

- les formations des agents sont recensées dans leur dossier individuel
- les agents reçoivent individuellement (mails et/ou papiers) le calendrier des formations du CNFPT, les MAJ ponctuelles, les actualités, etc...
- la COM/COM BB recense les besoins de chacune des communes afin d'organiser des formations mutualisées sur le territoire
- 1 agent assistant de prévention
- 1 agente exerce les fonctions de directrice du centre de loisirs de Buxières-les-Mines, 8 semaines/an (titulaire du CQP d'animateur périscolaire en 2016 : formation prise en charge à 100% par la commune et du BPJEPS en 2019 : formation également prise en charge par la commune)
- 3 agents sont titulaires du Certiphyto
- 2 agents « régisseurs recettes » (régie station-service automatisée et régie activités multiples)
- SPV : 0

5) L'égalité professionnelle

Fonctionnaires	Homme	Femme
Catégorie B	0	1
Catégorie C	3	5

6) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapé (BOETH)

	Nombre	% emplois permanents TH sur le total
Nombre emplois permanents	0	0
En ETP	0	0

➔ Informations complémentaires :

Chaque année la commune a recours à des ESAT pour l'achat de fournitures de bureau, de fournitures d'entretien (le marché de portage de repas à domicile des personnes âgées est conclu avec un ESAT).

7) Hygiène, sécurité et conditions du travail

Fonctionnaires et contractuels	Nombre de jours arrêt de travail en 2019	Nombre de jours arrêt de travail en 2020	Nombre de jours arrêt de travail en 2021
Accident du travail	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0

Il existe une convention hygiène et sécurité avec le CDG 03

Une visite des locaux a eu lieu le 20 novembre 2020 avec le préventeur du CDG et de l'assistant de prévention de la commune.

Après le passage du service hygiène et sécurité, les élus prennent connaissance du rapport en collaboration avec l'assistant de prévention et mettent tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail des agents (mises aux normes, fiches sécurité, informations ...).

➔ Actions à mettre en œuvre :

- continuer d'améliorer les points négatifs des rapports
- rédiger le document unique d'évaluation des risques professionnels (en cours d'élaboration)

8) Protection et action sociale

- il existe une assurance statutaire
- la commune adhère au CNAS
- la commune attribue une subvention annuelle au Cos personnel communal
- mise en place d'une participation de la commune pour la prévoyance

II- Les modalités de promotion et valorisation des parcours professionnels

Info du CDG 03 : L'avancement de grade et la promotion interne sont des voies dérogatoires d'évolution professionnelle. Les critères de la collectivité s'ajoutent aux conditions statutaires et doivent être les plus précis possibles, et les représentants du personnel consultés afin de limiter le nombre de recours administratifs et/ou contentieux individuels.

Les agents contractuels du droit privé et public ne sont pas concernés par les modalités de promotion et d'avancement de grade.

A/ Avancement de grade

Modalités d'avancement de grade en matière de taux d'avancement : délibération du conseil municipal en date du 21 septembre 2017 adoptant le taux de 100% pour tous les grades de la FPT.

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- de l'avis favorable de l'autorité territoriale,
- des capacités financières de la collectivité,
- de l'application des taux d'avancement,
- de l'existence des postes vacants (actualisation du tableau des effectifs)

Nomination suite à concours

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours, sous condition de vacance de poste ou que l'agent sous contrat est déjà sur le poste ouvert à la nomination sur concours.

B/ promotion interne

Les LDG relatives à la promotion interne pour l'inscription sur la liste d'aptitude sont arrêtées par le président du centre de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés (cf arrêté du 31 décembre 2020 du CDG 03).

Cependant, chaque structure doit définir des critères de dépôt d'un dossier.

La collectivité décide de ne pas définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG,

La nomination est donc subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement

C/ Les fonctions et grades ou cadres d'emplois accessibles

La précision des grades et cadres d'emplois accessibles par fonction permet à la collectivité de choisir le **critère d'adéquation grade-fonction** comme critère de sélection pour les avancements de grade et/ou de promotion interne.

Services	Fonctions	Grades ou cadres d'emplois accessibles (Lister tous les grades accessibles pour la fonction citée)
<i>Administratif</i>	Secrétaire	Cadre d'emploi des adjoints administratifs Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux Cadre d'emploi des attachés territoriaux
<i>Administratif</i>	Adjoint administratif polyvalent	Cadre d'emploi des adjoints administratifs Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux
<i>Social</i>	ATSEM	Cadre d'emploi des ATSEM Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux
<i>Technique</i>	Adjointes techniques polyvalentes	Cadre d'emploi des adjointes techniques territoriales
<i>Technique</i>	Responsable	Cadre d'emploi des adjointes techniques territoriales Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux

IV- Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de six ans Elles seront révisées tous les trois ans.
 Avis du Comité technique en date du : 20 janvier 2023

Date d'effet : 30 mai 2023

Le : 30 mai 2023

OLIVIER Brigitte,
 Maire,

