



Commune de PLOUENAN

Les Lignes directrices de gestion

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : **6 ans, révisable à tout moment.**

Avis du Comité social technique en date du : **Novembre 2023**

Date d'effet : **1^{er} janvier 2024**

Signature de l'Autorité territoriale :

Le **1^{er} septembre 2023**
Aline CHEVAUCHER, maire



Modalités de la démarche

- Pilotes du projet :
 - Elue : **Mme Aline CHEVAUCHER, maire**
 - Services administratifs : **Mme Dominique DANTEC, DGS**
- Personnes associées à la démarche (élus, représentants du personnel, agents...etc)

Représentants des Elus	Représentants des agents/Services

- Groupe de travail : non
- Calendrier et étapes : Présentation en Comité social technique en novembre 2023 pour une mise en application au 1^{er} janvier 2024
- Concertation du personnel : Les agents ont été destinataires du présent document.
- Dates des rencontres

Cadre juridique

L'une des innovations amenées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 porte sur l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Cette obligation concerne l'ensemble des collectivités.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 fixe les modalités plus précises de mise en œuvre des LDG.

Références juridiques

- Article 30 de la loi n° 2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la FP a créé un article 33-5 dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la FPT.
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Enjeux et objectifs

L'objectif des LDG est de déterminer les orientations Ressources Humaines (RH) de la collectivité et plus précisément :

- Disposer d'orientations RH plus transparentes, plus claires et partagées avec les différents acteurs : élus, agents, managers, organisations syndicales ;
- Valoriser les ressources humaines et les parcours professionnels des agents ;
- Développer des leviers managériaux : motivation, perspectives de mobilité ou d'évolution des agents ;
- Rendre l'action publique plus réactive et plus efficace ;
- Avoir une politique collective des RH, avec vision à moyen terme, plutôt qu'une gestion individuelle au cas par cas ;

- Rendre plus attractive la Fonction Publique Territoriale avec une gestion plus moderne des RH ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Favoriser les évolutions de carrière, les mobilités et les transitions professionnelles des agents publics (intra fonction publique et avec le secteur privé).

I – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- **Tableau des emplois (en cours d'élaboration)**
- **Organigramme**
- **Régime indemnitaire (Délibération du 6 mars 1992)**
- **Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) (en cours d'élaboration)**
- **Document unique d'évaluation des risques professionnels**
- **Participation à la protection sociale complémentaire des agents pour le risque « Prévoyance » à hauteur de 14,69 euros pour un temps plein**
- **Ratios d'avancement de grade (délibération du 20 mars 2009)**
- **Action sociale : adhésion au CNAS et Chèques cadeau « Haut-Finistère »**
- **Plan et règlement de formation : plan de formation en union Haut Léon Communauté et Communauté de communes du Pays de Landivisiau**
- **Fiches de poste**
- **Entretiens professionnels annuels**

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs de la collectivité

- Nombre total d'agents : 13

	Fonctionnaires		Contractuels sur emplois permanents		Contractuels sur emplois non permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		1				
Catégorie B		1				
Catégorie C	3	3	3	2		

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires		Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	En nombre ou %	En ETP
					Hommes	Femmes
Administrative		2				2
Technique	3	1	3		6	1
Culturelle		1				1
Sportive		1				1
Médico-sociale				2		2
Animation						
Police						
Total	3	5	3	2	6	7

2) Les métiers et les compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Directeur général des services	<ul style="list-style-type: none"> *Pilotage de projet *Management d'équipe *Gestion des ressources humaines *Gestion financière et budgétaire *Gestion des conseils municipaux *Gestion des élections *Suivi des marchés
	Agent polyvalent d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> *Accueil physique et téléphonique *Traitement et diffusion de l'information *Communication (bulletin municipal, internet...) *Organisation des évènements *Etat civil et gestion du cimetière *Urbanisme *Gestion des salles municipales *Voirie et Réseaux (DICT, autorisations de voirie, arrêtés divers)
	Assistante comptable	<ul style="list-style-type: none"> *Comptabilité communale *Suivi des dépenses et des recettes *Renfort en état civil
Animation	Directrice de l'enfance et de la jeunesse	<ul style="list-style-type: none"> *Directrice de l'ALSH sous la gestion de EPAL *Encadrement des équipes d'animation *Participer à la mise en œuvre de la politique d'animation locale définie par les élus
Culture	Responsable de la médiathèque	<ul style="list-style-type: none"> *Conduire le projet de la médiathèque Assurer la direction de la médiathèque *Mener une politique de développement des publics *Assurer le développement et la gestion des collections (tous supports) *Mettre en place et conduire une politique d'animation de tous les publics

		<p>et en particulier auprès des jeunes et des publics empêchés</p> <ul style="list-style-type: none"> *Développer des partenariats *Participer à la politique de communication : bulletins mensuels et annuels, tableau d'affichage dynamique, internet...
Technique	Responsable des services techniques	<ul style="list-style-type: none"> *Diriger et coordonner les actions des services techniques *Participer au suivi de la gestion des bâtiments et des véhicules *Participer aux travaux assurés par les agents des services techniques *Diriger et coordonner les actions des services techniques
	Agent polyvalent des services techniques	<ul style="list-style-type: none"> *Réalisation de petits travaux et maintenance des bâtiments *Entretien de la voirie communale *Conduite d'engins de chantier
	Agent d'entretien des bâtiments communaux	<ul style="list-style-type: none"> *Mise en état de propreté, entretien et remise en ordre des surfaces des locaux communaux et de leurs abords *Assurer l'entretien courant et le rangement du matériel utilisé *Contrôle de l'approvisionnement en matériel et en produits
	Jardinier Réfèrent du service Espaces verts	<ul style="list-style-type: none"> *Assurer la conception, l'aménagement, le fleurissement et l'entretien des espaces verts et naturels dans le respect de la qualité écologique et paysagère.
	Jardinier	<ul style="list-style-type: none"> *Assurer les tâches techniques d'exécution dans les domaines suivants : conception, aménagement, fleurissement et entretien des espaces verts et naturels et toute autre tâche nécessaire au bon fonctionnement des services techniques

3) Analyse et projection des mouvements RH

Départs (nombre et origine)	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission/rupture conventionnelle	...
2024					
2025					
.....					
Total					
Arrivées (nombre et origine)	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroit d'activité)	Apprentis	Réintégration
2024					
2025					
...					
Total					

II – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

A – Recenser les orientations politiques de la collectivité (ayant un impact sur le personnel)

- 1) Poursuivre et améliorer la qualité de vie au travail
- 2) Poursuivre les actions menées pour améliorer les conditions de travail des agents (sécurité, prévention des TMS, matériel adéquat...)
- 3) Répondre à l'évolution des services rendus à la population et assurer la continuité du service public
- 4) Doter les services des moyens financiers et humains correspondants

- 5) Poursuivre et encourager la professionnalisation de tous les agents afin de faciliter et de pouvoir répondre aux évolutions des métiers et des contextes professionnels
- 6) Poursuivre l'attractivité de la collectivité sur le territoire

B - Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite mener les actions suivantes :

Orientation en matière de :	Actions (à mener ou en cours)
Organisation et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'organisation du travail aux métiers... • Proposer des outils performants... • Maintenir le lien social, l'esprit de solidarité et le côté humain de la collectivité...
Recrutement et mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir les départs et arrivées... • Recrutements extérieurs en l'absence de capacité en interne...
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Actualisation du régime indemnitaire... • Mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire (obligatoire en 2026)...
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Développer et encourager la formation continue... • Faciliter l'accès aux préparations concours.... • Informer les agents sur leurs droits à formation...

III-Promotion et valorisation des parcours professionnels (p.6)

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
- Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi et dans la collectivité
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
-Prendre en compte les compétences
-Prendre en compte l'effort de formation
-Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé

2) Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
-- Privilégier l'ancienneté dans le grade, dans l'emploi et dans la collectivité
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Prendre en compte les compétences
-Prendre en compte l'effort de formation
-Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères

-Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
-Capacité à former et encadrer des agents
-Maitrise du métier
-Capacité d'autonomie et d'initiatives vérifiées

4) Promotion interne

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

Non

Oui

- de manière globale pour tous ses agents

	Critères
Tous les agents	- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
	- Capacité à former et encadrer des agents
	-Maitrise du métier
	-Capacité d'autonomie et d'initiatives vérifiées

IV - 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.

A) Etat des lieux :

Agents	Femmes	Hommes
Effectif	7	6

B) Analyse et mesures à mettre en place :

Favoriser la mixité au sein des équipes, lors des recrutements notamment