

GUADELOUPE



VILLE DE BASSE-TERRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Session Ordinaire du 30 MARS 2023

Délibération affichée

Le **12 AVR 2023**

Effectif du Conseil : 33
Présents : 23
Absents et Excusé(es) : 04
Procuration(s) : 06

N° d'ordre : 11/2023

Domaine d'intervention : 4.1/Personnel Titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale

L'an deux mil vingt-trois et le Jeudi trente du mois de Mars , à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Ville de Basse-Terre régulièrement convoqué, par courrier en date du vingt quatre Mars, s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Basse-Terre dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence du Maire Monsieur André ATALLAH.

La convocation a été affichée en Mairie, le 24 Mars 2023.

PRÉSENTS : M. ATALLAH André, Maire ; - M. GUILLAUME Bernard, 2^{ème} Adjoint ; - Mme RODES Brigitte, 5^{ème} Adjoint ; - M. BOYAU Alex, 6^{ème} Adjoint ; - Mme PAISLEY Yanetti, 7^{ème} Adjoint ; - M. GENDREY Roland, 8^{ème} Adjoint ; - Mme OTTO Julie, 9^{ème} Adjoint ; - M. CARRIERE Pierre , 9^{ème} Adjoint ; - M. MIRRE Jocelyn ; - Mme LYSIMAQUE Maguy ; - Mme JEREMIE Marie-Louise ; - M. FARIAL Harold ; - M. MARCEL Didier ; - Mme LINON Gladys ; - M. ISSA Jean-François ; - Mme LACROIX Jenia ; - M. REJON Philippe ; - Mme PENCHARD Marie-Luce ; - M. EUGENE-SALZEDO Willy ; - M. PROCIDA Robert ; - Mme GUILLAUME Myriam ; - M. BROLIRON Jean-François ; - Mme OUSSELIN Johanna, Conseillers Municipaux.

ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION : - M. RUART Alex, 4^{ème} Adjoint (procuration donnée à M. BOYAU Alex) ; - Mme LESTIN Léna (procuration donnée à Mme LYSIMAQUE Maguy) ; - M. TABAR Patrice (procuration donnée à M. MARCEL Didier) ; - Mme NIRRELEP-MONLOUIS Maddly (procuration donnée à M. ATALLAH André) ; - M. PERAIN Franck (procuration donnée à Mme LACROIX Jénia) ; - M. GEOFFROY Luidji (procuration donnée à M. ISSA Jean-François).

ABSENTS : Mme LAQUITAINÉ Liliane ; - Mme RENE-GABRIEL Murielle ; - Mme GAUTHIEROT Franciane ; - Mme MONGE Dunia (Conseillers Municipaux).

Les 23 conseillers municipaux présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de 33, il a été conformément à l'article L2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, procédé immédiatement après ouverture de la session, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du conseil, Mme OTTO Julie , a été désignée pour remplir cette fonction, qu'elle a acceptée.

DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION.

CONSEIL MUNICIPAL DU 30 MARS 2023 - DELIB N° 11/2023 - REF : '4.1/Personnel Titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale
« DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION. »

EXPOSE DES MOTIFS

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 l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du Comité Social Territorial.

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 à compter du 1er janvier 2021.
- 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.

L'Assemblée est invitée à en délibérer.

DISPOSITIF DECISIONNEL LE CONSEIL MUNICIPAL,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L 2121-29,
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,

CONSEIL MUNICIPAL DU 30 MARS 2023 - DELIB N° 11/2023 - REF : '4.1/Personnel Titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale
« DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION. »

Vu la loi n° 84-213 du 02 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

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 du Comité Social Territorial du 3 mars 2023,

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 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,

Considérant que les lignes directrices peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure,

Considérant l'Exposé des Motifs ci-dessus :

APRES en avoir délibéré,

DÉCIDE A LA MAJORITE

Soit 24 VOIX POUR

5 ABSTENTIONS : (Mme PENCHARD Marie-Luce ; - Mme Myriam GUILLAUME ; - M. PROCIDA Robert ; - M. BROLIRON Jean-François; - M. EUGÈNE -SALZEDO Willy)

ARTICLE 1 D'ARRÊTER les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la ville et le CCAS de Basse-Terre.

Les lignes directrices de gestion annexées à la présente délibération sont établies pour une durée de 6 ans.

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles par voie numérique ou par tout autre moyen.

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.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles.

CONSEIL MUNICIPAL DU 30 MARS 2023 - DELIB N° 11/2023 - REF : '4.1/Personnel Titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale
« DELIBERATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION. »

Le Maire et la Direction Générale des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 2 DE PRECISER que les crédits nécessaires sont inscrits au Budget communal.

ARTICLE 3 DE DIRE que la présente délibération peut, dans un délai de deux mois, à compter de son affichage, de sa publication ou de sa notification, faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de la Guadeloupe. Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Pour expédition conforme au registre des Délibérations.

Fait à Basse-Terre, le 31 Mars 2023

Certifiée exécutoire, compte tenu de

La transmission en Préfecture le 11 AVR 2023

L'affichage et/ou la publication le 12 AVR 2023

Et/ou la notification le



Le Maire

André ATALLAH

Le Maire,



André ATALLAH

 <p>VILLE DE BASSE-TERRE</p> <p>DIRECTION ADMINISTRATION GENERALE, MOYENS INTERNES, ORGANISATION DES SERVICES Ressources Humaines</p>	<p>Envoyé en préfecture le 11/04/2023 Reçu en préfecture le 11/04/2023 Publié le 12 AVR 2023 ID : 971-219711058-20230330-1120232-DE</p>
	<p>Basse-Terre, le 3 mars 2023</p>
<p>LIGNES DIRECTRICES DE GESTION</p>	

Objet : Lignes Directrices de Gestion

TEXTES REGLEMENTAIRES

- Loi n°2019-928 du 6 août 2019 sur la transformation publique.
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

I - Introduction : Présentation des lignes directrices de gestion

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines sur le temps d'un mandat, autour de deux champs d'application :

- **La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines** : elle définit les enjeux et les objectifs de la collectivité en matière de stratégie et pilotage des RH « compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ». Entrée en vigueur le 2 décembre 2019 (le lendemain de la publication du décret).
- **Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** : les LDG devront définir les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 (en vue de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne 2021).

L'élaboration des LDG s'inscrit dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

- 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 sont soumises à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

La présente note a pour objet de présenter brièvement ces LDG et de proposer un plan d'action pour les mettre en place. Pour rappel la collectivité ne pourra pas entamer de campagne d'avancement de grade tant que les LDG ne seront pas définies.

A. Caractéristiques des lignes directrices de gestion

Quel que soit le type de LDG, il existe des caractéristiques communes :

- Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut **excéder 6 ans**.
- Elles peuvent **être révisées**, en tout ou partie, en cours de période.
- Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.
- Le comité social territorial est consulté sur les projets de LDG et sur leur révision,
- Les LDG doivent être communiquées à l'ensemble des agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Un bilan de mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, établi sur la base des décisions individuelles prises et tenant compte des données issues du RSU, doit faire l'objet d'une présentation annuelle au comité social territorial.

B. Les différentes lignes directrices de gestion

Il existe plusieurs types de LDG, dont la rédaction ne revient pas à la même entité.

Type de LDG	Contenu des LDG	Entité qui met en place les LDG
Les LDG contenant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.	Il s'agit de définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la ville de Basse-Terre. Il faut tenir compte : - Des politiques publiques mises en œuvre - De la situation des effectifs, des métiers et des compétences	La Ville
Les LDG concernant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels	Il s'agit de définir : - Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois - Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures	La Ville
Les LDG concernant la promotion interne (LDG-PI)	A partir du 1 ^{er} janvier 2021, les CAP n'auront plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude de la promotion interne et la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales s'opérera par le CDG de Guadeloupe, au regard des LDG-PI. Les autorités territoriales peuvent également maintenir et définir des critères locaux pour sélectionner leurs fonctionnaires proposés parmi les promouvables.	Le CDG de Guadeloupe

C. Portée Juridique

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 ou d'un motif d'intérêt général.

Un agent pourra invoquer les LDG de sa collectivité 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 CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

À sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui seront communiqués.

II – Etat des lieux

Afin de permettre la mise en place des LDG un état des lieux est indispensable.

A. Les effectifs de la Mairie de Basse-Terre au 31/12/2021

1) Les effectifs de la collectivité au 31/12/2021

Au 31/12/2021 **326 agents** étaient présents dans la collectivité.

	Fonctionnaires	Contractuels (publics/privés)	Total
En nombre	299	27	326
En %	91,72%	8,28%	100%

2) Répartition par filière au 31/12/2021

Filières	Fonctionnaires	Contractuels (publics/privés)	Total	
			En nombre	En %
Administrative	89	2	91	27,91%
Animation	59	2	61	18,71%
Culturelle	4	1	5	1,53%
Médico-sociale	14	1	15	4,60%
Police	8	0	8	2,45%
Sociale	3	0	3	0,92%
Sportive	1	0	1	0,31%
Technique	121	10	131	40,18%
Sans filière	0	11	11	3,37%
Total	299	27	326	100%

3) Répartition par catégorie

Fonctionnaires et contractuels	Nombre	En %
Catégorie A	15	4,76%
Catégorie B	23	7,30%
Catégorie C	277	87,94%
Total	315	100%

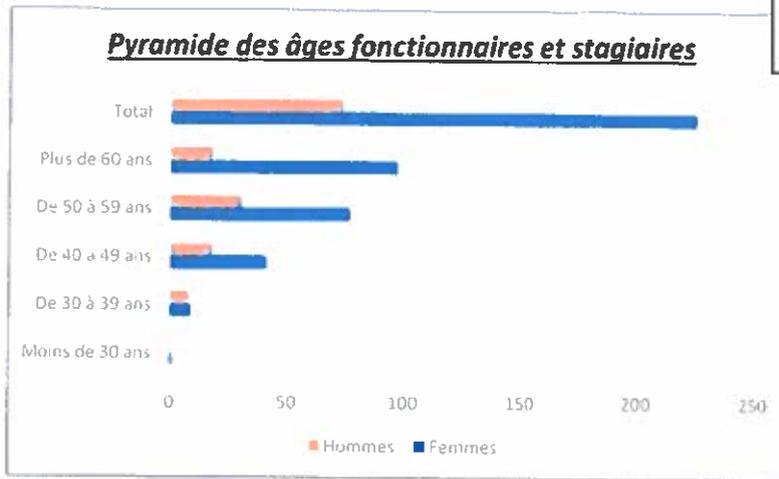
4) Les travailleurs en situation de handicap en 2021

Catégorie	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	0	0	0	1	1
B	0	0	0	0	0
C	1	7	0	0	8
Total	1	7	0	1	9

5) Pyramide des âges au 31/12/2021 des fonctionnaires et stagiaires par sexe

La moyenne d'âge pour les agents fonctionnaires et stagiaires de la ville s'élève à 54,90 ans.

Tranches d'âges	Femmes	%	Hommes	%
Moins de 30 ans	1	0,44%	0	0,00%
De 30 à 39 ans	9	4,00%	8	10,81%
De 40 à 49 ans	41	18,22%	18	24,32%
De 50 à 59 ans	77	34,22%	30	40,54%
Plus de 60 ans	97	43,11%	18	24,32%
Total	225	100%	74	100%
	299			

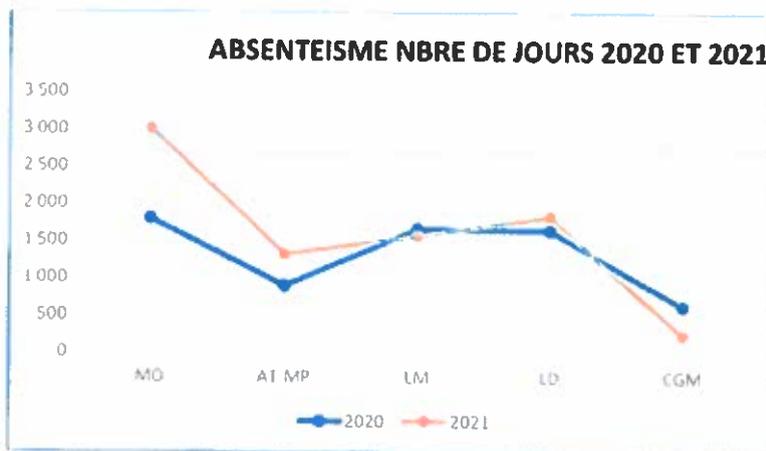


B. Absentéisme du personnel et jours de carence en 2021

1) Absentéisme 2020 et 2021

Nombre de jours d'absences par type

	MO	AT-MP	LM	LD	CGM	Total
2020	1 797	889	1 658	1 640	626	6 610
2021	3 004	1 316	1 569	1 825	238	7 952



Nombres d'agents absents

	MO	AT-MP	LM	LD	CGM
2020	98	14	8	5	3
2021	129	10	9	5	2

2) Jours de carence 2021

Jours de carence pour les fonctionnaires stagiaires 2021

Fonctionnaires et stagiaires	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	1	20	3	3	80	107

Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	1	27
--	---	---	----

Jours de carence pour les contractuels 2021

Contractuels	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	0	2	1	0	3	6
Nombre d'arrêts maladies (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	0	5	1	0	3	9

C. Les avancements de 2017 à 2022

1) Avancements de grade et promotion interne de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avancement de grade	94	88	17	17	0	0
Promotion interne	22	1	4	0	45	20
Total	116	89	21	17	44	20

2) Avancements d'échelon de 2019 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Avancement échelon	118	133	161	114	139	155
Total	0	0	161	115	130	155

D. Evolution BUDGET du personnel chapitre 012 de 2019 à 2022

2019	2020	2021	2022
16 518 160,60	16 634 809,44	16 050 549,35	16 553 330,21

Evolution Budget chapitre 012



IV – Lignes directrices de gestion de la mairie de Basse-Terre

A)- Promotion et valorisation des parcours professionnels (définition des critères)

A. Les avancements de grades

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

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions (ancienneté, échelon, examen,...) pour accéder au grade supérieur.

Critères
❖ <i>Durée minimale dans la collectivité : 2 ans</i>
❖ <i>Cadencement entre 2 avancements : 2 ans, sauf en cas de prise de poste à responsabilités, départ à la retraite ou réussite à l'examen.</i>
❖ Adéquation grade/fonction/organigramme ↪ 10 points fixes
❖ Ancienneté dans la collectivité ↪ 0,5 point/an avec un plafond de 15 points et plus 2 points pour les agents ayant plus de 30 ans.
❖ Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel N-1 ↪ maximum 20 points (1)
❖ Investissement et motivation ↪ maximum 20 points (2)
❖ Obtention d'un examen professionnel ou d'un concours du cadre d'emploi ↪ 10 points fixes
❖ Préparation à un concours ou examen du cadre d'emploi, sur présentation d'attestations de suivi de la totalité de la formation ↪ 5 points fixes
❖ Effort de formation/Activité syndicale ↪ 5 points fixes (années N-1 et N-2)
❖ Capacités financières de la collectivité ↪ 5 points fixes

(1) – Note obtenue en fonction des critères d'appréciation de l'activité professionnelle.

(2) – Respect des délais et procédures = 6 points ; Disponibilité/Polyvalence = 10 points ; Initiative et esprit d'équipe = 4 points.

Tout dossier **dont la note est inférieure à 50** ne sera pas présenté au titre de l'avancement de grade.

B. Les nominations suite à concours

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

Critères
<ul style="list-style-type: none"> Adéquation grade/fonction/organigramme – 30 points
<ul style="list-style-type: none"> Capacités à exercer des missions dévolues à un agent de grade supérieur – 20 points
<ul style="list-style-type: none"> Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel – maximum 20 points (1)
<ul style="list-style-type: none"> Investissement et motivation – maximum 20 points (2)
<ul style="list-style-type: none"> Capacités financières de la collectivité – 10 points fixes

- Adéquation grade/fonction/organigramme – **30 points**
- Capacités à exercer des missions dévolues à un agent de grade supérieur – **20 points**
- Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel – **maximum 20 points (1)**
- Investissement et motivation – **maximum 20 points (2)**
- Capacités financières de la collectivité – **10 points fixes**

(1) Note obtenue en fonction des critères d'appréciation de l'activité professionnelle.

(2) Respect des délais et procédures = 6 points ; Disponibilité/Polyvalence = 10 points ; Initiative et esprit d'équipe = 4 points.

Tout dossier **dont la note est inférieure à 70** ne sera pas présenté au titre à nomination suite à concours.

C. Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

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

Critères
<ul style="list-style-type: none"> Capacités à exercer des missions dévolues au nouveau poste de travail – 40 points fixes
<ul style="list-style-type: none"> Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel – 20 points (1)
<ul style="list-style-type: none"> Investissement et motivation – 20 points (2)

- Capacités à exercer des missions dévolues au nouveau poste de travail – **40 points fixes**
- Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel – **20 points (1)**
- Investissement et motivation – **20 points (2)**

(1) Note obtenue en fonction des critères d'appréciation de l'activité

(2) Respect des délais et procédures = 6 points ; Disponibilité/Polyvalence = 10 points ; Initiative et esprit d'équipe = 4 points.

Tout dossier **dont la note est inférieure à 60** ne pourra pas accéder à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

D. La promotion interne

La collectivité définit des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG applicables à l'ensemble des agents :

Critères
<ul style="list-style-type: none"> Adéquation grade/fonction/organigramme – 10 points fixes

- Adéquation grade/fonction/organigramme – **10 points fixes**

- Capacités à exercer des missions dévolues à un agent de catégorie A et B ou à un agent maîtrise – **10 points fixes**
- Obtention d'un concours ou d'un examen dans le cadre d'emploi actuel – **5 points fixes**
- Obtention d'un examen professionnel du cadre d'emploi visé – **10 points fixes**
- Valeur professionnelle liée à l'entretien annuel – **maximum 20 points (1)**
- Investissement et motivation – **maximum 20 points (2)**
- Absence de promotion interne dans la catégorie actuelle de l'agent – **5 points**
- Ancienneté dans la fonction publique depuis la nomination stagiaire et titulaire – **0,5 point par année complète avec un plafond de 15 points et plus 2 points pour les agents ayant plus de 30 ans.**
- Capacités financières de la collectivité – **5 points fixes**

(1) Note obtenue en fonction des critères d'appréciation de l'activité professionnelle.

(2) Respect des délais et procédures = 6 points ; Disponibilité/Polyvalence = 10 points ; Initiative et esprit d'équipe = 4 points.

Tout dossier **dont la note est inférieure à 60** ne pourra être présenté au titre de la promotion interne.

B – Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Orientation en matière de	Objectifs	Actions (à mener ou déjà en place)
Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)	• Elaborer et faire évoluer son tableau des emplois et des effectifs.	Déjà en place
	• Analyser les données sociales.	Déjà en place
	• Réaliser et analyser une pyramide des âges.	A mener
	• Elaborer un référentiel des métiers et des compétences.	A mener
	• Mettre en place une démarche de GPEC.	A mener
Recrutement, modes de gestion et évaluation	• Définir une procédure de recrutement.	Déjà en place
	• Anticiper les départs à la retraite.	Déjà en place
	• Réaffecter des agents en interne.	Déjà en place

développement des compétences	· Analyser les comptes-rendus d'entretien p	
Carrière	· Définir les Lignes Directrices de Gestion	En cours
	· Mise à jour des fiches de postes	En cours
Rémunération	· Mettre en place le RIFSEEP.	A mener
	· Mettre en place ou revoir la participation mutuelle prévoyance et/ou santé	A mener
Formation	· Faciliter l'accès aux préparations concours.	A mener
	· Valoriser l'apprentissage.	A mener
	· Etablir ou mettre à jour un plan de formation (pluriannuel, recueil des besoins, communication au CNFPT).	A mener
	· Définir les modalités d'utilisation du CPF.	A mener
	· Prévoir lors de l'entretien professionnel annuel une information individuelle des agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits afférentes au compte personnel de formation.	A mener
A. Santé, Sécurité au travail	· Etablir une politique de prévention des risques professionnels.	A mener
	· Gérer les situations d'inaptitude professionnelle.	A mener
	· Mettre à jour le document unique (intégrer notamment les risques psychosociaux et les risques liés au télétravail...).	A mener
	· Mettre en place des registres et documents obligatoires.	A mener
	· Favoriser la Qualité de Vie au Travail	A mener
	· Mettre à disposition des agents des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires.	A mener
Maintien dans l'emploi et handicap	· Mettre en place un tableau de suivi des visites médicales.	Déjà en place
	· Développer une politique d'emploi des personnes en situation de handicap en lien avec le référent handicap du CDG et le FIPHFP.	A mener
A. Dialogue social et organisation du travail	· Mettre en place la période de préparation au reclassement pour les agents inaptes aux fonctions de leur grade mais pas à toutes fonctions et en définir les modalités (se faire accompagner des services du Centre de Gestion le cas échéant).	A mener
	· Favoriser le dialogue social.	Déjà en place
	· Mettre en place le télétravail.	Déjà en place
	· Actualiser le règlement intérieur.	En cours
	· Mettre en œuvre une négociation sur les LDG.	Déjà en place
Temps de travail	· Mettre en place le CET.	Déjà en place
	· Redéfinir les cycles de travail.	A mener
	· Mettre en place une annualisation du temps de travail. Mettre en place une organisation du temps de travail.	A mener

Envoyé en préfecture le 11/04/2023

Reçu en préfecture le 11/04/2023

Publié le 12 AVR 2023

ID : 971-219711058-20230330-1120232-DE

V – Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : 6 ans (6 ans maximum).

Elles seront révisées tous les 2 ans (selon les mêmes modalités que leur adoption).

Avis du Comité Social Territorial en date du : 3 mars 2023

Date d'effet : 1^{er} avril 2023

Basse-Terre, le 30 mars 2023

Signature de l'Autorité territoriale :



Le Maire

André ATTALAH