



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA COMMUNE DE FONTENAY-LES-BRIIS

### Propos introductifs

---

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation **pour toutes** les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion même les plus petites.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.**

Il s'agit d'obtenir, par une gestion dynamique des ressources humaines, la meilleure adéquation entre les besoins induits par l'exécution des missions de service public, y compris dans leur évolution, et les compétences professionnelles et techniques des agents appelés à assumer ces missions.

Le dispositif en constitue un ensemble d'actions et d'outils cohérents dans le but d'optimiser les ressources humaines.

### **L'élaboration de Lignes Directrices de Gestion (LDG) 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 le développement de l'accompagnement des projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle au sein ou à l'extérieur de l'administration d'emploi
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

## Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences)

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les Commission Administrative Paritaire (CAP) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1<sup>er</sup> 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 hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour les 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.

Les lignes directrices de gestion 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.

À 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 ou d'un motif d'intérêt général.

## Méthode de travail

---

Le projet a été piloté par Monsieur le Maire, Madame La 1<sup>ère</sup> adjointe en charge des ressources humaines et la Directrice Générale des Services.

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

# I – Etat des lieux

## A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Délibération n°2435-2020 portant établissement du tableau des effectifs du 19 novembre 2020
- Délibération n°2382-2020 relative au Régime Indemnitaire du 11 février 2020
- Délibération n°2368-2019 relative au Régime Indemnitaire du 15 octobre 2019

## B – Des effectifs, des emplois et des compétences

### 1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité de Fontenay-lès-Briis : 35 AGENTS

	Fonctionnaires Titulaires stagiaires	et Contractuels permanents CDD 35 heures	Contractuels non permanents (publics/privés) Vacataires
En nombre	19	5	11
En ETP (Équivalent tps plein)	19	5	4

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés et vacations)	Total	
			En nombre	En ETP Equivalent tps plein
Patrimoine/Culturelle	1	0	1	1
Police	1	0	1	1
Animation	3	11	14	7
Administratif	5	0	5	5
Médico-social (ATSEM)	2	1	3	3
Technique	7	4	11	11
<b>Total</b>	19	16	<b>35</b>	28

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

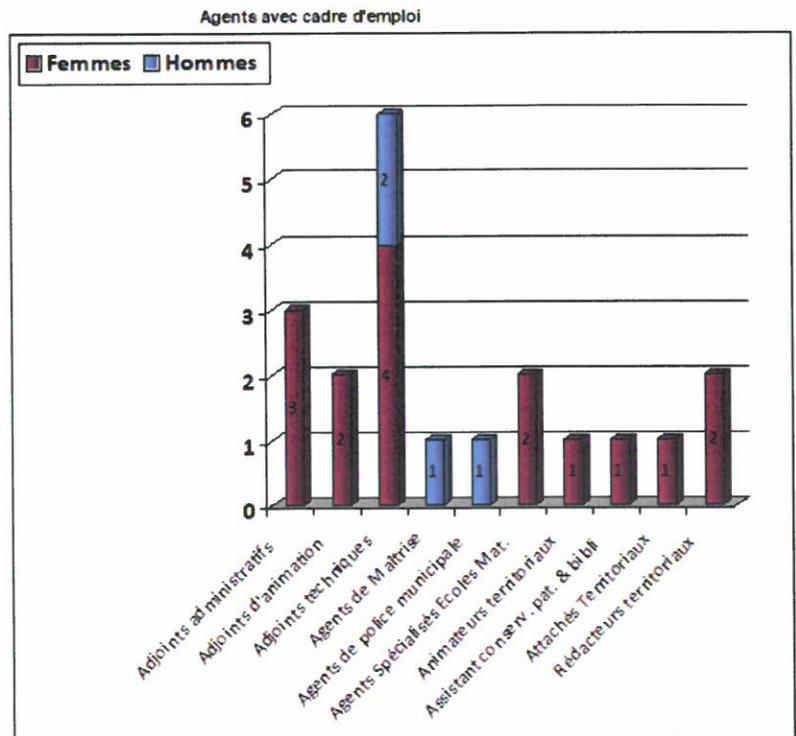
- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires	En nombre	En ETP
Catégorie A	1	1
Catégorie B	4	4
Catégorie C	15	15

- Répartition hommes/femmes par cadre d'emploi :

Collectivité : Mairie Fontenay-les-Briis

Etablissement : MAIRIE DE FONTENAY LES BRIIS



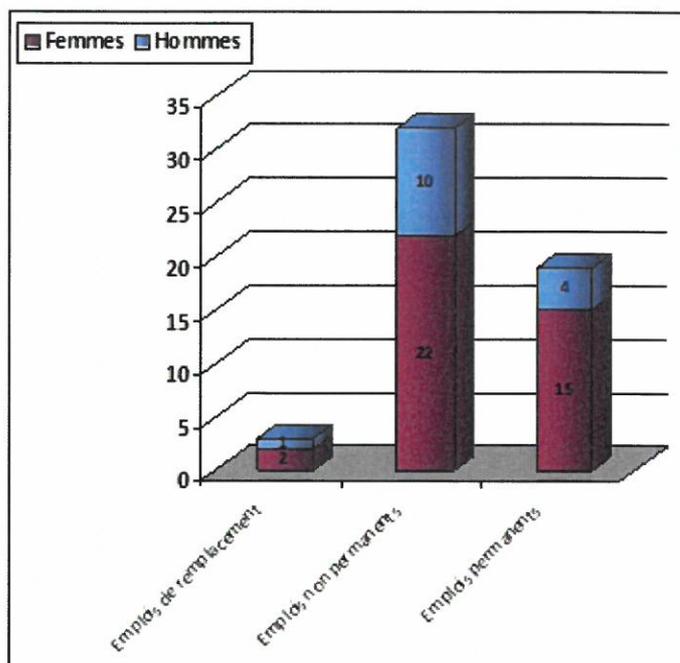
Nombre d'hommes : 4

Nombre de femmes : 16

Total : 20

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

- Répartition hommes/femmes par type d'emploi :



Nombre d'hommes : 15

Nombre de femmes : 39

Total : 54

L'équilibre homme/femme des emplois occupés est à travailler à Fontenay-lès-Briis. Les offres d'emplois sont toujours mixtes. Les postulants sont trop rarement des hommes. La ville est attentive à ce sujet notamment pour les postes contractuels où une action à court terme est envisageable.

## 2) Analyse du tableau et stratégie mise en œuvre pour assurer le renouvellement du personnel

**2020** : 20 agents fonctionnaires

Dont un cadre A en disponibilité pour raison personnelle qui sort du tableau des effectifs en avril 2021.

**2021** :

Un cadre A en disponibilité qui part à la retraite le 1<sup>er</sup> avril 2021

Un cadre B part à la retraite le 1<sup>er</sup> novembre 2021 avec changement de correspondant CNAS et recrutement fonctionnaire en tuilage du 15 juillet au 15 septembre 2021.

Une ATSEM fait l'objet d'une reconnaissance AH3 pour départ en retraite en juillet 2021. Elle sera remplacée par une contractuelle en CDD depuis 2 ans à Fontenay-lès-Briis.

Un agent de catégorie C candidat pour la promotion interne recon...

Un agent de maîtrise passe le concours de technicien.

Annexes de la préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

## **2022 :**

Un agent technique C part à la retraite le 1<sup>er</sup> novembre 2022 ne sera pas remplacé.

Limiter au maximum les contrats de vacation pour les transformer en CDD. Une analyse des durées de travail annualisées des vacataires est nécessaire.

## **2026 :**

Un agent catégorie B départ à la retraite potentiel avec recrutement et tuilage à prévoir (comptabilité)

## **II – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**

---

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

### **Attractivité de la commune :**

- Encourager la formation continue
- Faciliter l'accès aux préparations concours
- Anticiper les recrutements et les départs
- Assurer les remplacements

### **Continuité du service public :**

- Encourager transmission et savoirs et le partage de la compétence entre collègues
- Valoriser l'apprentissage
- Anticiper les recrutements et les départs
- Assurer les remplacements
- Elargir les périmètres de recherche de candidats (RDV emploi public, contacts établissements scolaires, lycées professionnels, pôle emploi, service emploi de la CCPL, site tous bénévoles, apprentissages, tremplin citoyen, mission locale, ...)

### **Evolution et modernisation du service public :**

- Valoriser l'engagement professionnel
- Simplifier les procédures administratives (dématisation)
- Investir dans de nouveaux outils informatiques (gestion des absences, portail famille)
- Optimiser les modes de gestion (prestation de service, Régie...)

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

## III Promotion et valorisation des parcours professionnels

---

### ◆ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents remplissant les conditions individuelles d'avancement :

- Capacités financières de la commune
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé
- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation

- **Nominations suite à concours et inscription sur liste d'aptitude**

La collectivité définit des critères applicables :

- Capacités financières de la commune
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation

### ◆ Cas particulier de la promotion interne

Dans la mesure où les conditions individuelles sont remplies

La collectivité de Fontenay-lès-Briis décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de promotion interne auprès du CIG, de manière globale pour tous ses agents :

- Capacités financières de la collectivité
- Recherche d'adéquation grade/fonction
- La manière de servir : Investissement-motivation (en lien avec l'évaluation)
- Avoir suivi tous les ans des formations en lien avec ses fonctions

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022

## Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

---

Les Lignes Directrices de Gestion sont prévues pour une durée de : **6 ans**  
Elles seront révisables tous les **3 ans si besoin**

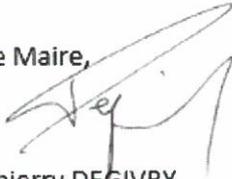
Avis du Comité technique en date du : **02 mars 2021**

**Date d'effet : 01/01/2021**

**Signature de l'Autorité territoriale :**

**Le 02/03/2021**



Le Maire,  
  
Thierry DEGIVRY

Accusé de réception en préfecture  
091-219102431-20220901-2022\_033-DE  
Date de télétransmission : 02/09/2022  
Date de réception préfecture : 02/09/2022