Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

VILLE DE MARGUERITTES

République Française
Département du Gard
Arrondissement de Nîmes

nombre de Conseillers municipaux en exercice :
29

nombre de membres présents :
28

nombre de membres absents excusés représentés :
1

nombre de membres absents non représentés
0

date de la convocation :
25 juin 2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DE LA COMMUNE DE MARGUERITTES

SÉANCE DU 1er JUILLET 2026

L'an deux mille vingt-six le premier juillet à 18 heures 30, le Conseil municipal de la Commune de MARGUERITTES, régulièrement convoqué, s'est réuni à la mairie, dans la salle Claude Erignac, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Rémi NICOLAS, Maire.

Membres présents : M. Rémi NICOLAS, Mme Patricia POUBLANC, M. Frédéric COURRENT, Mme Frédérique CONDET, M. Jean-Pierre CATHEBRAS, Mme Céline ROSZCZKA, M. Bernard CHANTRIER, Mme Aurélie VERCELLI, M. Denis CANTIER, Mme Martine REARD, Mme Liliane GUIRAUD, Mme Annie GERMIN, Mme Pascale MEYER, Mme Florence LIMONES, M. Eric PEREDES, M. Eric MARC, Mme Laïla ACHKAR, Mme Anne-Claude MARTEL, M. Benoît MOULIN, M. Renaud LEROI, M. Jonathan GRIMAUD, M. Yohan MESSABIER, M. Eric MICHEL, M. Stéphane GUILLEMIN, Mme Stéphanie REMOND, Mme Lydie COMMOY, M. Frédéric PONGE et Mme Aurélie SAN ISIDORO.

Membre absent excusé représenté : Mme Myriam BOISSIERE DE CILLIA (pouvoir à M. GUILLEMIN).

Secrétaire de séance : M. Yohan MESSABIER.

Le Conseil municipal régulièrement constitué,

N° 01-07-2026/07 – Lignes directrices de gestion 2026-2031

Rapporteur : M. Frédéric COURRENT.

1. Aspects juridiques

VU le Code général de la fonction publique :

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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 (articles 13 à 20) ;

VU la délibération n° 2021/01/04 relative aux lignes directrices de gestion 2021-2026 ;

VU l'avis du Comité social territorial en date du 17 juin 2026 ;

2. Eléments de contexte

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) sont établies en application des articles L.413-1 à L.413-7 du Code général de la fonction publique. Elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la période 2026-2031 ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles s'inscrivent dans la continuité des LDG 2021-2026 dont le bilan met en évidence une dynamique positive de structuration des outils RH (fiches de poste, entretiens professionnels, plan de formation, régime indemnitaire). Les orientations 2026-2031 visent désormais à renforcer l'anticipation des évolutions, la sécurisation des parcours et la qualité de vie au travail.

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

3. Incidence financière

Néant

4. Décisions

Après avis de la commission, le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité (7 abstentions : Mme BOISSIERE DE CILLIA [pouvoir à M. GUILLEMIN], M. MICHEL, M. GUILLEMIN, Mme REMOND, Mme COMMOY, M. PONGE et Mme SAN ISIDORO) :

Article 1 : **adopte** les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la période 2026-2031.

Article 2 : **autorise** Monsieur le Maire à signer tout document permettant l'exécution de cette délibération.

5. Annexes

1- Bilan des LDG 2021-2026
2- LDG 2026-2031

Pour extrait certifié conforme

Yohan MESSABIER
Secrétaire de séance

Rémi NICOLAS
Maire

MAIRIE de MARGUERITTES (Gard)

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
Délai et voies de recours : la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères – 30941 Nîmes cedex 09) dans un délai de deux mois à compter de la date de publication. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique "Télérecours Citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr

Rémi NICOLAS
Maire de MARGUERITTES

MAIRIE de MARGUERITTES (Gard)

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

BILAN LDG

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour la période 2021–2026 ont été présentées en Comité Technique le 24 mars 2021. Elles ont pour objectif de définir les enjeux et les orientations de la politique des ressources humaines, ainsi que les critères généraux destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents.

À l'issue du mandat, il apparaît nécessaire d'établir un bilan des actions réalisées, en cours ou restant à engager, afin d'apprécier le chemin parcouru et d'identifier les axes d'amélioration pour la période à venir.

1. Les effectifs

Actions	État d'avancement
Mise à jour des fiches de postes	Réalisée – intégrée aux entretiens annuels 2022
Mise à jour des fiches carrière	Réalisée – intégrée aux entretiens annuels 2022
Actualisation du livret d'accueil	Réalisée en mai 2022 (mise à jour complémentaire à prévoir)
Ajustement de l'organigramme selon la nouvelle organisation, de manière nominative	Réalisé en 2022, 2024 et 2025

2. Le temps de travail

Actions	État d'avancement
Développement du télétravail et définition des modalités	Mis en place par délibération du 27 avril 2022
Réorganisation du temps de travail selon les besoins des services et des usagers	Mise en place de cycles à 39h pour certaines fonctions et 37h pour la Police Municipale
Délibération sur les conditions de mise en œuvre du Compte Épargne Temps (CET)	Non réalisé (à engager en cas de monétisation uniquement)

3. Les mouvements et parcours professionnels

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

7. Les conditions de travail

Actions	État d'avancement
Nomination et formation d'un nouvel assistant de prévention	Nommé le 1er novembre 2025 – formation initiale en cours (janvier 2026)
Mise à jour du Document Unique et définition d'un plan d'action	Document Unique mis à jour et présenté en CT le 22 juin 2022
Animation du registre santé et sécurité	En cours
Sensibilisation au port des équipements de protection individuelle (EPI)	En cours via les actions de l'agent de prévention

8. Protection et action sociale

Actions	État d'avancement
Réflexion sur l'action sociale et les prestations aux agents	Présentation d'un rapport du CNAS en CST (baisse d'utilisation constatée en 2022, nouvelle présentation prévue en février 2026)
Réflexion sur la protection sociale (maintien de salaire et mutuelle)	Mise en place d'un contrat groupe obligatoire au 1er mars 2026 avec participation de 50 % sur le contrat socle

9. Égalité professionnelle

Actions	État d'avancement
Maintien de l'égalité de traitement femmes/hommes dans l'évolution professionnelle	Objectif atteint
Maintien de l'égalité de rémunération femmes/hommes	Objectif atteint
Promotion de la mixité dans les filières ou cadres d'emplois genrés	En cours

10. BOETH – Handicap

Actions	État d'avancement
Maintien dans l'emploi, aménagements et reclassements	Actions poursuivies de manière continue
Sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap	Mise en relation systématique avec le service handicap du CDG30

Le bilan des Lignes Directrices de Gestion 2021–2026 met en évidence une dynamique globale positive, avec de nombreuses actions réalisées ou engagées. Certaines thématiques

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION 2026–2031

Mairie de MARGUERITTES

1er janvier 2026 – 31 décembre 2031

Préambule

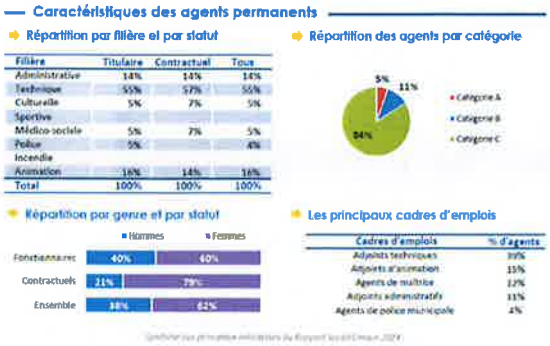
Les présentes Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont établies en application des articles L.413-1 à L.413-7 du Code général de la fonction publique. Elles définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour la période 2026-2031 ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles s'inscrivent dans la continuité des LDG 2021-2026 dont le bilan met en évidence une dynamique positive de structuration des outils RH (fiches de poste, entretiens professionnels, plan de formation, régime indemnitaire). Les orientations 2026-2031 visent désormais à renforcer l'anticipation des évolutions, la sécurisation des parcours et la qualité de vie au travail.

Les LDG 2026-2031 feront l'objet d'un suivi annuel en Comité Social Territorial. Un point d'étape sera réalisé à mi-mandat en 2028.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE



Répartition femmes / hommes

La collectivité est majoritairement féminine :

- Entre 61 % et 67 % de femmes selon les années.
- Pic en 2023 (67 %).

Le temps partiel concerne majoritairement les femmes (jusqu'à 16 % certaines années).

3- Pyramide des âges

- Âge moyen stable autour de 48–49 ans sur toute la période.
- Part importante d'agents de 50 ans et plus.
- Faible proportion de moins de 30 ans.

Bilan :

- Vieillissement structurel des effectifs.
- Multiplication des départs à la retraite depuis 2023.
- Accélération des départs à moyen terme.

4-Mouvements du personnel

2021

- 15 arrivées / 7 départs

2022

- 0 arrivée / 3 départs

2023

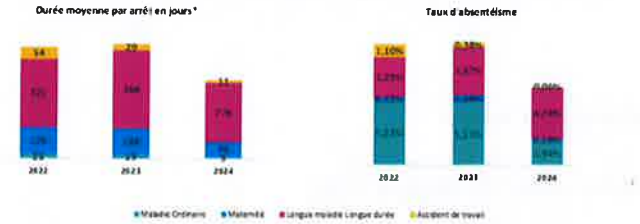
Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

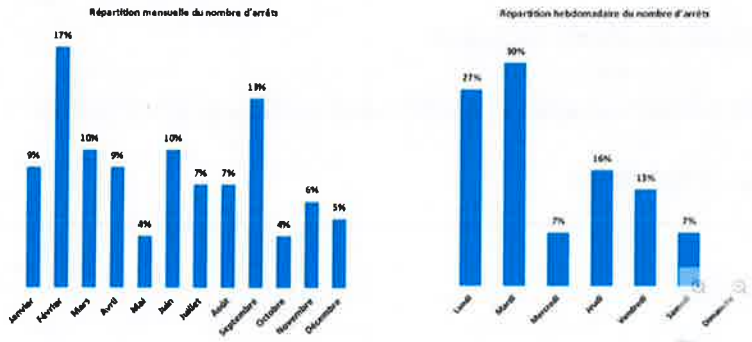
Analyse annuelle de l'absentéisme global : indicateurs

Nature de l'arrêt	Durée moyenne par arrêt en jours*			Taux d'absentéisme		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Maladie Ordinaire	21	19	9	5,23%	5,11%	1,94%
Maternité	125	124	70	0,32%	0,66%	0,18%
Longue maladie Longue durée	321	364	276	3,25%	3,87%	4,24%
Accident de travail	54	29	11	1,10%	0,38%	0,06%
TOTAL	35	33	28	9,89%	10,02%	6,42%

* Données arrondies à l'entier



Analyse de la maladie ordinaire



7- Handicap

Nombre de travailleurs en situation de handicap :

- 2021 : 10
- 2022 : 9
- 2023 : 9
- 2024 : 8

La majorité relève de la catégorie C.
La proportion reste globalement conforme aux obligations légales.

8- Formation

Volume de jours de formation

- 2021 : 111 jours
- 2022 : 235 jours
- 2023 : 109 jours
- 2024 : 183 jours

Analyse

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

2. Masse salariale et politique indemnitaire

Les charges de personnel représentent près de 55 % des dépenses de fonctionnement.

Moyenne des collectivités de même strate : %

	2021	2022	2023	2024	2025
Masse salariale en €	4 928 898€	5 262 473 €	5 104 727 €	5 442 868 €	5 595 881 €
% Dépenses de fonctionnement	56.85 %	63.58 %	56.15 %	54.98 %	%

En 2025, le régime indemnitaire (IFSE) a été entièrement revu, dans une démarche concertée associant les agents via le CST.

• Les objectifs poursuivis :

- Plus d'équité,
- Plus de lisibilité,
- Une meilleure reconnaissance des missions réellement exercées.

Dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire, la collectivité a fait le choix d'une revalorisation priorisée en faveur des agents de catégorie C, qui constituent la majorité des effectifs et assurent des missions opérationnelles essentielles au fonctionnement quotidien des services.

Cette orientation s'inscrit dans une logique de rééquilibrage et de reconnaissance des fonctions d'exécution, historiquement moins valorisées, notamment au regard des contraintes, de la technicité et de la pénibilité de certains postes.

Ainsi, les catégories C ont bénéficié d'une revalorisation significative de la valeur du point (C2 et C3 : de 2 € à 4 € ; C1 : de 4 € à 6 €), tandis que les catégories B ont fait l'objet d'ajustements plus limités, afin de maintenir un équilibre global du régime indemnitaire dans un cadre budgétaire maîtrisé. La valeur du point de catégories A n'a pas fait l'objet d'une augmentation.

Ce choix traduit la volonté de la collectivité de **renforcer l'équité interne**, tout en valorisant prioritairement les agents les plus exposés et les plus nombreux.

De nouveaux critères ont été intégrés, prenant davantage en compte :

- les missions confiées,
- la technicité,
- la pénibilité des fonctions.

Également, après le versement de la prime exceptionnelle dite "prime Macron" en 2024, la collectivité a fait le choix, dès 2025, de réinjecter ce budget (environ 40 000 €) dans le CIA.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

Indicateurs conditions de travail	Documents supports
Règlement intérieur	Délibération 2021/04/07 relative à la mise en place d'un règlement intérieur afin de préciser les règles de fonctionnement des services - Délibération 2025/09/02 relative à la mise en place d'un règlement intérieur de la PM
Missions facultatives proposées par le CDG30	Délibération 2021/04/08 relative à la mise à disposition d'une psychologue du travail - Délibération 2022/10/08 relative à l'adhésion à la mission médiation préalable (litiges FP et litiges sociaux) - 2023/10/05 relative à la convention des risques professionnels
Temps de travail / Organisation du travail	Délibération 2020/12/03 relative à l'organisation du temps de travail au sein des ST - Délibération 2021/01/03 relative à la mise en place d'astreinte au sein des services techniques - Délibération 2022/12/02 relative à l'organisation du temps de travail au sein des services administratifs
Autorisations spéciales d'absences	Délibération 2024/11/05 relative à la mutualisation des ASA pour les 3 établissements (Mairie/CCAS/ESCAL)
Régime indemnitaire	Délibération 2024/12/04 relative à la refonte du régime indemnitaire part IFSE - Délibération 2024/12/06 relative à la mise en place de l'ISFE pour la filière PM - Délibération 2024/12/07 relative à la mise en place du bonus attractivité petite enfance - Délibération 2023/11/07 relative à la modification des critères d'obtention et de versement du CIA
Formation	Délibération 2023/03/08 relative à la mise en place du Plan de Formation 2023/2026 -
Télétravail	Délibération 2022/04/10 relative à la mise en place du télétravail et de son règlement intérieur

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

- de garantir la lisibilité de l'organisation et des missions confiées aux agents,
- de sécuriser les procédures de recrutement,
- de servir de support aux entretiens professionnels annuels,

Elles feront l'objet d'une validation hiérarchique et seront communiquées aux agents concernés.

Une actualisation régulière sera assurée, notamment à l'occasion des évolutions organisationnelles ou des entretiens professionnels, afin de garantir leur adéquation permanente avec les besoins du service.

MUTUALISATION ET FONCTIONS SUPPORTS – ACTIONS A METTRE EN PLACE

Dans un objectif d'optimisation des ressources, de sécurisation des procédures et de renforcement de la cohérence du fonctionnement du bloc communal, la collectivité souhaite engager une réflexion sur la mutualisation progressive de certaines fonctions supports entre la commune et ses établissements publics rattachés (CCAS et ESCAL).

Cette démarche déjà engagée pour partie avec l'EPA ESCAL sera conduite de manière progressive, dans le respect des spécificités de chaque structure et des contraintes organisationnelles existantes.

- La réalisation d'un diagnostic des fonctions supports existantes (ressources humaines, finances, marchés publics, informatique, communication…), afin d'identifier les éventuels doublons, marges d'optimisation.
- l'identification des fonctions mutualisables à court, moyen et long terme, en fonction des capacités d'organisation,
- l'accompagnement des agents concernés, notamment en matière d'évolution des missions, de montée en compétences et d'adaptation des organisations de travail,

STAGIAIRISATION (politique de déprécarisation) – ACTIONS A METTRE EN PLACE

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, la collectivité a engagé dès 2021 une démarche volontariste de déprécarisation des emplois, traduite par la stagiairisation de plus de 20 agents.

Cette action a permis de sécuriser les parcours professionnels, de fidéliser les agents et de renforcer la stabilité des équipes, tout en valorisant les compétences et l'engagement des personnels concernés.

La collectivité souhaite poursuivre cette dynamique sur la période 2026–2031, en identifiant les situations pouvant justifier une évolution vers un emploi statutaire, dans le respect du cadre réglementaire et des contraintes budgétaires.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

La pyramide des âges met en évidence une proportion importante d'agents expérimentés, occupant des fonctions d'encadrement de proximité et disposant de compétences techniques essentielles au bon fonctionnement des services. Les départs à la retraite attendus sur la période 2026–2031 sont susceptibles d'impacter significativement l'organisation opérationnelle, en particulier en matière de pilotage des équipes et de transmission des savoir-faire.

Dans ce contexte, les mouvements de personnel doivent être anticipés et accompagnés afin de sécuriser la continuité du service public et de préserver les compétences internes. La collectivité entend inscrire sa politique en la matière dans une logique de gestion prévisionnelle, en identifiant les postes stratégiques exposés aux départs et en organisant progressivement leur renouvellement.

ACTIONS À METTRE EN PLACE

La collectivité mettra en œuvre une démarche structurée d'anticipation des mouvements de personnel, reposant notamment sur :

- l'identification des postes sensibles, en particulier les fonctions d'encadrement technique
- la mise en place d'actions de transmission des compétences
- l'accompagnement des agents susceptibles d'évoluer vers des fonctions d'encadrement
- le suivi régulier des mouvements (départs, arrivées) afin d'ajuster les besoins en ressources humaines.

Cette démarche vise à garantir la continuité du service public, à sécuriser les fonctions d'encadrement et à accompagner les évolutions organisationnelles de la collectivité

- BUDGET ET REMUNERATION

La collectivité inscrit sa politique de ressources humaines dans un cadre budgétaire maîtrisé, garantissant l'équilibre financier tout en veillant à maintenir un niveau de rémunération attractif et équitable pour les agents.

Dans la continuité des actions engagées lors des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026, notamment la révision du régime indemnitaire (RIFSEEP), la collectivité entend poursuivre ses efforts de structuration et d'harmonisation des pratiques indemnitaires.

À ce titre, une attention particulière sera portée à la cohérence et à l'équité du régime indemnitaire, notamment s'agissant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

ACTIONS A METTRE EN PLACE :

La collectivité se fixe pour objectif, à terme, de parvenir à un équilibre des montants d'IFSE entre ses trois établissements publics, dans le respect des spécificités de chacun et des cadres réglementaires applicables.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

- la sensibilisation et la formation des agents au PSC1 (Prévention et Secours Civiques de niveau 1),

- ABSENCES

Dans la continuité des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026, la collectivité entend poursuivre et renforcer sa politique de suivi des absences, dans un objectif de prévention de l'absentéisme et d'amélioration des conditions de travail des agents.

Le suivi des absences constitue un indicateur essentiel de pilotage des ressources humaines, permettant d'identifier les situations individuelles nécessitant un accompagnement spécifique ainsi que les éventuels facteurs organisationnels ou professionnels générateurs d'absentéisme.

ACTIONS A METTRE EN PLACE :

- le suivi régulier et l'analyse des indicateurs d'absentéisme issus du Rapport Social Unique,
- l'identification des situations individuelles nécessitant un accompagnement renforcé, en lien avec les services compétents (médecine de prévention, Centre de Gestion),
- la mise en place d'actions de prévention, notamment en lien avec les conditions de travail et les risques professionnels,
- l'articulation avec les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
- l'accompagnement des encadrants dans la gestion des absences et le maintien du lien avec les agents concernés.

Cette démarche s'inscrit dans une logique globale de prévention de l'usure professionnelle, de maintien dans l'emploi et de continuité du service public.

- CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans la continuité des actions engagées lors des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026, la collectivité réaffirme son engagement en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents et de la qualité de vie au travail.

Les démarches déjà initiées, notamment en matière d'organisation du temps de travail, de prévention des risques professionnels et de structuration des outils de suivi (Document Unique, assistant de prévention), ont permis de poser un cadre structurant.

À ce titre, la collectivité a procédé à la nomination d'un nouvel agent de prévention en octobre 2025. Celui-ci est d'ores et déjà engagé dans de nombreuses actions de prévention et constitue un interlocuteur identifié, disponible et à l'écoute des agents dans leur quotidien professionnel.

Pour la période 2026-2031, la collectivité entend renforcer cette dynamique en inscrivant les conditions de travail au cœur de sa politique de ressources humaines.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

- de garantir une couverture adaptée aux risques d'incapacité, d'invalidité et de décès, afin de sécuriser la situation des agents en cas d'aléas de santé,
- d'inscrire cette démarche dans une logique globale de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels.

Dans cette perspective, la collectivité sollicitera le Centre de Gestion du Gard (CDG30) afin d'étudier les conditions d'adhésion à une convention de participation ou à un contrat groupe en matière de prévoyance.

Cette démarche permettra :

- de bénéficier d'une mutualisation des risques et de conditions tarifaires optimisées,
- d'accéder à une expertise juridique et technique dans la mise en œuvre du dispositif,
- de garantir la conformité du futur dispositif aux évolutions réglementaires en cours.

L'adhésion à un contrat groupe pourra être envisagée selon des modalités à définir (adhésion obligatoire ou facultative), dans des conditions similaires à celles retenues pour la couverture santé.

- EGALITE PROFESSIONNELLE

Dans la continuité des engagements pris au titre des Lignes Directrices de Gestion 2021-2026, la collectivité réaffirme sa volonté de garantir et de maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions menées sur la période précédente ont permis d'assurer une égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle et de rémunération, conformément aux obligations réglementaires.

ACTIONS A METTRE EN PLACE :

- à garantir l'égalité d'accès aux emplois, aux responsabilités et aux parcours professionnels,
- à assurer une égalité de traitement en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- à promouvoir la mixité des filières et des cadres d'emplois, notamment dans les secteurs historiquement genrés,
- à prévenir toute forme de discrimination ou de biais dans les procédures de recrutement, d'évaluation et de promotion.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et fera l'objet d'un suivi régulier, notamment à travers les indicateurs issus du Rapport Social Unique.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

RECAPITULATIFS DES ACTIONS A ENGAGER LDG 2026-2031

	Objectifs	Actions clés	Indicateurs
Effectifs / RH	Anticiper les départs, structurer la GPEEC, sécuriser les recrutements, renforcer la cohérence du fonctionnement des services, sécuriser les procédures et les fonctions supports, Fidéliser les agents et stabiliser les équipes, Valoriser les compétences et l'engagement	Clarifier tableau emplois/effectifs - fiabiliser rattachement délibérations - harmoniser fiches de poste (actualisation régulière) Identifier les fonctions mutualisables à court, moyen et long terme Poursuivre la mutualisation engagée avec l'EPA ESCAL et identifier les besoins avec le CCAS Identifier les situations éligibles à une stagiairisation Poursuivre la politique de déprécarisation engagée depuis 2021 Accompagner les agents vers un emploi statutaire Intégrer ces évolutions dans une gestion RH et budgétaire maîtrisée	Taux vacance postes ; % fiches à jour ; nombre postes sécurisés ; Nombre de fonctions supports mutualisées ; Évolution des coûts de fonctionnement des fonctions supports ; Nombre d'agents stagiairisés ; Nombre de situations étudiées ; Part des contractuels dans les effectifs
Temps de travail	Améliorer organisation, garantir continuité service, équité agents	Analyser cycles travail; harmoniser organisations; adapter contraintes métiers; développer télétravail	Satisfaction agents; continuité service; écarts organisationnels
Mouvements de personnel	Anticiper les départs à la retraite et le renouvellement des postes clés Sécuriser les fonctions d'encadrement, notamment techniques Assurer la continuité du service et la transmission des compétences	Identifier les postes sensibles (chefs d'équipe, encadrement technique) Mettre en place des actions de transmission des savoir-faire (tutorat) Accompagner les agents vers des fonctions d'encadrement	Nombre d'actions de transmission mises en place Nombre d'agents accompagnés vers l'encadrement Suivi annuel des départs (dont retraites)
Budget / rémunération	Maintenir équilibre budgétaire, renforcer attractivité et équité	Suivi RIFSEEP; convergence progressive avec EPA; revalorisation maîtrisée; pilotage masse salariale	Part primes; évolution masse salariale; écarts indemnitaire

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

VILLE DE MARGUERITTES

VALORISATION ET PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

1- ORIENTATION GENERALE EN MATIERE DE PROMOTION

Les présentes orientations définissent les principes et critères généraux applicables aux promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur.

La politique de promotion de la collectivité s'inscrit dans un contexte marqué par :

- des contraintes budgétaires structurelles pesant sur les collectivités,
- un poids significatif des dépenses de personnel dans le budget de fonctionnement,
- une évolution mécanique de la masse salariale liée au glissement vieillesse technicité (GVT),
- un environnement incertain nécessitant une gestion prudente et anticipée des ressources humaines.

Dans ce cadre, la collectivité affirme sa volonté d'inscrire l'amélioration de la gestion des ressources humaines dans une trajectoire progressive et pluriannuelle, conciliant valorisation des parcours professionnels et soutenabilité budgétaire.

Les décisions en matière de promotion seront ainsi prises :

- dans le respect strict du cadre réglementaire applicable,
- en cohérence avec les orientations définies par les Lignes Directrices de Gestion,
- dans le cadre d'un dialogue social constructif avec les instances représentatives du personnel,
- au regard des besoins du service et de l'intérêt général,
- en tenant compte des équilibres budgétaires de la collectivité.

La collectivité veille à garantir un traitement équitable des situations individuelles, tout en s'assurant que les évolutions de carrière s'inscrivent dans une gestion responsable et maîtrisée des effectifs et de la masse salariale.

L'objectif poursuivi est de concilier reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qualité du service public et maintien d'un niveau de dépenses de personnel compatible avec les capacités financières de la collectivité.

MAIRIE DE MARGUERITTES
14 Rue Gustave de Chanaleilles
30320 Marguerittes
Tél. : 04 49 29 59 59
accueil@marguerittes.fr
www.marguerittes.fr

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147

Envoyé en préfecture le 06/07/2026
Reçu en préfecture le 06/07/2026
Publié le 06/07/2026
ID : 030-213001563-20260701-DEL_07_2026_07-DE

2- ORIENTATION GENERALE EN MATIERE DE VALORISATION DES PARCOURS

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures, la collectivité inscrit son action dans une démarche structurée visant à adapter en permanence les compétences aux évolutions des missions et des métiers.

À ce titre, il convient d'identifier et de mobiliser l'ensemble des outils et critères nécessaires à la construction de parcours professionnels attractifs, cohérents et sécurisés.

La collectivité veille notamment à valoriser les savoirs, les savoir-faire et les savoir-être des agents, dans une logique volontariste de développement des compétences et de reconnaissance de l'engagement professionnel.

Les Lignes Directrices de Gestion ont également pour objectif de prévenir et, le cas échéant, de réduire les inégalités professionnelles. Elles permettent d'objectiver les situations individuelles, d'identifier d'éventuels écarts de traitement dans les déroulements de carrière et, si nécessaire, d'envisager des mesures correctrices dans le respect du cadre réglementaire applicable.

L'ambition poursuivie est de garantir une équité de traitement entre les agents, tout en prenant en compte les spécificités des situations individuelles et les contraintes propres à certains postes ou environnements professionnels.

La politique d'avancement et de promotion repose prioritairement sur la valeur professionnelle et la manière de servir. L'autorité hiérarchique, à travers l'exercice de ses responsabilités managériales, joue un rôle central dans l'évaluation des agents et dans l'identification de leur potentiel d'évolution.

À ce titre, elle veille à faire émerger, lors des entretiens professionnels notamment, les projets d'évolution, les compétences acquises, les capacités d'adaptation ainsi que les aptitudes des agents à répondre aux besoins actuels et futurs de la collectivité.

En tout état de cause, les agents susceptibles de bénéficier d'un avancement ou d'une promotion doivent satisfaire aux conditions statutaires en vigueur ainsi qu'aux critères définis par les présentes Lignes Directrices de Gestion.

Ces critères visent à garantir un traitement des situations individuelles fondé sur des principes de transparence, de cohérence et d'équité, au service d'une politique de ressources humaines valorisant les parcours professionnels, les compétences et les expériences acquises.

Publié le : 06/07/2026 14:28 (Europe/Paris)
Collectivité : Marguerittes
https://www.intramuros.org/marguerittes/documents_administratifs/70147