



Département de l'Oise  
Arrondissement de Clermont  
Commune de Mouy

**EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DELIBERATIONS  
DU  
CONSEIL MUNICIPAL  
DU  
06 JUILLET 2021**

**OBJET : Lignes Directrices de Gestion.**

L'an deux mil vingt et un,  
le six juillet à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique, sous la présidence Monsieur Philippe MAUGER, Maire,

**Etaient présents :**

Monsieur MAUGER, Madame BRETON , Monsieur HAUTDEBOURG, Monsieur BRUVIER, Madame CORFMAT (départ à 20h30), Monsieur TERRIER, Monsieur BARRIER, Madame BOUZAKNOUN, Monsieur NÉRIN, Madame LENOIR, Monsieur CORTÈS, Monsieur KANOUTÉ, Madame LACROIX, Madame BÉRAULT, Monsieur LOUIS, Monsieur JOZEFOWICZ,, Monsieur LAMAAIZI, Monsieur COSSON (après le point n°1), Madame CROS, Monsieur DERUEM, Madame POULENARD, Monsieur MEUCCI, Monsieur LTEIF, Madame AFFDAL-PUTFIN.

**Etaient absents :**

Madame SEBIH, absente excusée ayant donné pouvoir à Madame BRETON.  
Madame CORFMAT (après 20h30), absente excusée ayant donné pouvoir à Monsieur BRUVIER.  
Madame MOREL, absente excusée ayant donné pouvoir à Monsieur NÉRIN.  
Madame RINGEVAL, absente excusée ayant donné pouvoir à Madame LACROIX.  
Monsieur VERCOUSTRE, absent excusé ayant donné pouvoir à Monsieur LAMAAIZI.  
Madame FERRER, absente excusée ayant donné pouvoir à Monsieur LTEIF.

Monsieur Sylvain NÉRIN est désigné secrétaire de séance.

## Le Conseil,

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.

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**

3 types de facteurs justifient une démarche de gestion prévisionnelle et de définition d'un plan d'actions RH dans les collectivités :

- Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertises et de pilotage, évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, mutualisation, internalisation de certaines prestations...)
- Des évolutions conjoncturelle : transfert de personnels, transformation de la structure des effectifs ; besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ; contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale ;
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite...

### **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 à :**

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC.

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 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 la GRH 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 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.

A 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, Le Maire 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.

Dans le cadre de la ville de Mouy, il a été mis en place un groupe de travail constitué d’un élu, d’agents de toutes filières confondues, de grades différents pour travailler sur le projet et l’aboutissement des Lignes Directrices de Gestion, validé par Monsieur le Maire.

## En particulier sur :

1. Mettre en place une politique d’évolution et de promotion des agents tout en maîtrisant la masse salariale ;
2. Développer et encourager une politique de formation continue ;
3. Faire vivre le dialogue social et la communication sur les Ressources Humaines.

Il a donc été élaboré lors des réunions de travail, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d’emplois. C'est-à-dire les critères à prendre en compte lors d'une possibilité d'avancement de grade et de promotion interne.

## Critères retenus pour les avancements de grades :

- A) Pour la nomination des agents par avancement de grade (ancienneté/examen)

**Et la nomination des agents ayant obtenu un concours pour les catégories C, B et A.**

(A l’ensemble des agents)

L'avancement d'un agent est possible suivant 4 conditions :

Critères	Nombre de points
- Pouvoir statutairement accéder au grade (ancienneté, échelon, examen...)	-----
- Ancienneté de <b>services publics effectifs</b> dans la fonction publique année de stage comprise	1 point p/an dans la limite de 20 points
- Ancienneté dans le <b>secteur privé</b>	1/2 point p/an dans la limite de 5 points
- 1 agent au sommet de son grade doit être proposé à l'avancement de grade pour ne pas bloquer sa carrière	10 points
- Suivi de la formation de préparation au concours	5 points
- Formations suivies (professionnalisation)	1 point p/jour de formation plafonné à 10 points
- Avoir réussi le concours ou l'examen professionnel	Passage concours/examens = 5 points Réussite concours/examens = 10 points
- Décision de Monsieur le Maire	

OU

Critères
- Pouvoir bénéficier du ratio promus/promouvables
- Les 3 derniers entretiens professionnels devront montrer que l'agent a remplis ses missions, qu'il a manifesté son envie d'évoluer et ce qu'il souhaite mettre en place afin de permettre cette évolution (formation ou préparation concours/examen professionnel ou initiative dans son domaine de compétence...)
- Avis favorable de son supérieur hiérarchique
- Décision de Monsieur le Maire

a) Critères pour départager les agents éligibles à un avancement de grade ou titulaires d'un concours :

Critères
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)</li> </ul>
Privilégier l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé</li> <li>- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation</li> </ul>

➤ B) Pour l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur pour les catégories C, B et A. (A l'ensemble des agents)

Critères
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtriser le métier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité d'autonomie et d'initiatives vérifiées</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expérience réussie sur le poste occupé et/ou remplacement d'un supérieur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à former et/ou encadrer des agents</li> </ul>

La durée entre 2 avancements/promotion sera de **3 ans** entre chaque évolution.

La Commission Administrative Interne se réunira 1 fois dans l'année afin de statuer sur les avancements de grades par catégories et promotions internes fin mai et suivant le calendrier du centre de gestion de l'Oise pour le dépôt des dossiers de promotion interne.

#### **B) Critère de dépôt des dossiers au CDG dans le cadre de la procédure de promotion interne**

Dans le cadre de la réflexion sur les LDG, les collectivités peuvent définir des critères de dépôt de dossier quand l'effectif des candidats éligibles à la promotion interne est conséquent.

**Les critères sont communs aux 3 catégories (A, B, C) ainsi qu'aux cadres d'emplois.**

Afin de bénéficier d'une promotion interne, la demande de promotion de l'agent sera étudiée suivant les éléments suivants et soumis à la décision de Monsieur le Maire :

<u>Critères contrôlés</u>	<u>Calcul des points</u>	<u>Plafond des points</u>
<b><u>L'expérience professionnelle</u></b>		
Ancienneté de service publics effectifs dans la fonction publique	1 pt/an unité  Application de la règle de l'arrondi à l'unité	20 points
Expérience acquise sur des missions similaires dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction publique	1 pt/an unité  Application de la règle de l'arrondi à l'unité	10 points
Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement	Ancienneté égale ou supérieure à 5 ans	10 points
<b><u>Effort de concours/examens</u></b>		
	<b>Cat.B et C</b>	
Lauréat d'un concours de catégorie C (hors agent de maîtrise)		10 points
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie C		5 points
Lauréat du concours d'agent de maîtrise (accès à technicien)		15 points
	<b>Cat.A</b>	

Lauréat d'un concours de catégorie B		10 points
Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie B +		5 points
Lauréat d'un concours de catégorie B +		15 points
<b>Critères contrôlés</b>	<u>Calcul des points</u>	<u>Plafond des points</u>
Réussite à l'examen professionnel de promotion interne du grade visé (accès à ingénieur)		15 points
<b>Cat.A,B et C</b>		
Suivi de la formation de <b>préparation au concours du grade visé</b> ou d'une même catégorie hiérarchique	Suivi de l'intégralité de la formation	5 points
Présentation aux épreuves écrites du concours du grade visé ou immédiatement supérieur sur les 3 dernières sessions	5 points/tentative	15 points
Présentation aux épreuves orales du concours du grade visé ou immédiatement supérieur sur les 3 dernières sessions	10 points/admissibilité	

		30 points
<b><u>Effort de formation</u></b>		
Obtention en cours de carrière d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP	Cat.A : diplôme ou titre minimum de niveau 4 (bac)  Cat B ou C : aucun niveau	20 points
Formations professionnelles ou syndicales effectuées depuis les 5 dernières années.  (précédent l'année de la Promotion Interne)	1 point p/jour	20 points
<b><u>Ordre de Priorité</u></b>		
Rang de classement établi par la collectivité	1er  2ème  3ème  Au delà  Un seul agent présenté	20 points  10 points  05 points  0 point  20 points
<b><u>Mobilité/Diversité des parcours</u></b>		
Mobilité inter-fonctions publiques	10 points/mobilité	
Mobilité au sein de la FPT	10 points/mobilité	
Détachement sur un contrat de droit privé	20 points	20 points
Disponibilité p/créer, reprendre une entreprise ou pour convenances personnelles afin d'exercer dans le secteur privé	20 points	20 points
<b><u>Poste à responsabilité,</u></b>		

<u><b>polyvalente ou expertise</b></u>		
Poste avec NBI	<p>Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, sauf celles attribuées au titre de l'annexe 3</p> <p>Décret n°2006-780 du 3 juillet 2006</p>	
Encadrement direct sans NBI	<p>1 à 2 agents = 5 points</p> <p>3 à 5 agents = 10 points</p> <p>+ de 6 agents = 20 points</p>	20 points
Poste sans NBI	Missions d'assistant de prévention ou conseiller de prévention, de référent handicap ou égalité, activité syndicale	

Peut s'ajouter à ces critères :

- La recherche d'adéquation grade/fonction
- La manière de servir : Investissement-motivation (en lien avec l'évaluation)

La procédure de dépôt des dossiers au Centre de Gestion de l'Oise reste inchangée.

#### Pour information :

La Commission Administrative Interne à la ville sera constituée de :

- 2 élus,
- 2 agents du groupe de travail dont les noms seront déterminés par 1 tirage au sort,
- 2 représentants du personnel,
- La Directrice Générale des Service,
- La Directrice de Pôle Ressources Humaines et des Affaires Financières.

## Délibère

**Article 1 :** Propose au Conseil Municipal de se prononcer en faveur des Lignes Directrices de Gestion.

**Article 2 :** Ampliation de la présente délibération sera transmise à Madame la Préfète de l'Oise, à Madame la Directrice Générale des Services de la Mairie de Mouy, à Madame le Receveur Municipale de la Ville de Mouy pour exécution, et publiée conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Date de convocation : 30/06/2021

Date de l'affichage : 07/07/2021

N° : 46/21

Nombre de votants : 29

Pour : 29

Contre : 0

Abstention : 0

**Adopté à l'unanimité**

Le Maire soussigné, ATTESTE

**Que la présente délibération a été reçue**

En sous-Préfecture le :

Publié le :

Pour le Maire et par délégation

la Directrice Générale des Services

Laetitia LHERMITTE

