

Département de l'Aude

REPUBLIQUE FRANCAISE  
Liberté – Egalité – Fraternité

Arrondissement  
de Carcassonne

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES  
CASTELNAUDARY LAURAGAIS AUDOIS

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

**DOMAINE :**  
**FONCTION**  
**PUBLIQUE**

Séance du Conseil Communautaire du 9 décembre 2020 à 18 heures 30.  
Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Castelnaudary Lauragais Audois.

**SOUS-DOMAINE :**  
**PERSONNEL**  
**TITULAIRES ET**  
**STAGIAIRES DE LA**  
**FPT**

Légalement convoqué s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Philippe GREFFIER, Président de la Communauté de Communes Castelnaudary Lauragais Audois.

**OBJET :**  
**Approbation des**  
**lignes directrices de**  
**gestion**

**Présents :** Pascal ASSEMAT, Pierre BARBAUD, Brigitte BATIGNE, Robert BATIGNE, Guy BONDOUY, Denis BOUILLEUX, Eliane BOURGEOIS MOYER, Alain BOUSQUET, Karole CAFFIER, Didier CALMETTES, Nicole CATHALA LEGUEVAQUES, Marie-Paule CAU, Sabine CHABERT, Gilbert COSTE, Claire DARCHY, Javier DE LA CASA, Jean-Marc DEUMIER, Dominique DUBLOIS, Elisabeth ESCAFRE, Danièle FABRE, Audrey GAIANI, Alain GALINIER, Hélène GIRAL, Jean-François GLEIZES, Philippe GREFFIER, Evelyne GUILHEM, Jean-Pierre GUIRAUD, Philippe GUIRAUD, Frédéric JEANJEAN, Gérard LAMARQUE, Cédric LEMOINE, Didier MAERTEN, Thierry MALLEVILLE, Patrick MAUGARD, Pierre MONOD, Nathalie NACCACHE, Serge OURLIAC, Charles PAULY, Bruno PERLES, Henri POISSON, Jean-François POUZADOUX, Christophe PRADEL, Martine PUEBLA, Jean-Pierre QUAGLIERI, Jacqueline RATABOUIL, Thierry ROSSICH, Jérôme SENAL, Isabelle SIAU, Régine SURRE, Gilles TERRISSON, Guy THOMAS, Raymond VELAND, Jean-François VERONIN-MASET, Bernard VIDAL, Jérôme WILTZIUS, Giovanni ZAMAI.

Le nombre de  
délégués en service  
est de 71

Convocation du  
conseil  
en date du  
3 décembre 2020

Formant la majorité des membres en exercice.

**CERTIFIE**  
**EXECUTOIRE PAR**  
**RECEPTION**  
**PREFECTURE LE :**

**1 0 DEC. 2020**

PAR PUBLICATION  
LE

**Conseillers titulaires remplacés par conseillers suppléants :** René MERIC par Jean-François GLEIZES, Hubert NAUDINAT par Jérôme WILTZIUS, Nadine ROSTOLL par Jean-Marc DEUMIER, Monique VIDAL par Jean-Pierre GUIRAUD.

**1 0 DEC. 2020**  
PAR DELEGATION  
LE

**Procurations :** Présillia GRANIER à Audrey GAIANI, Bernard GRIMAUD à Elisabeth ESCAFRE, Benoît MERLIN à Martine PUEBLA, Bernard PECH à Christophe PRADEL.

Signature

**Excusés :** Sandrine CAMPGUILHEM, Alain CARBON, Hubert CHARRIER, Véronique CORROIR, François DEMANGEOT, Thierry LEGUEVAQUES, Cédric MALRIEU, Nicole MARTIN, Bruno POMART, Nicolas RAUZY, Marc TARDIEU.

**Secrétaire de séance :** Audrey GAIANI.

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique,

Vu l'avis favorable du comité technique du 9 décembre 2020,

Monsieur le Président informe le conseil communautaire sur le déploiement des Lignes Directrices de Gestion pour le Mandat 2020-2026,

**Les lignes directrices de gestion poursuivent deux objectifs :**

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 1er janvier 2021.

Les lignes directrices de gestion intéressent l'ensemble des agents de la collectivité, quel que soit leur statut. Elles constituent une source d'informations pour tous les agents, leurs supérieurs hiérarchiques, les encadrants et responsables de service, les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle... Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité.

L'élaboration de lignes directrices s'inscrit dans l'esprit du législateur autour de cinq objectifs :

1. Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
2. Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
5. Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion sont établies par l'autorité territoriale. Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories et être communes ou distinctes.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou en partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure. Le comité technique et, à compter du prochain renouvellement des instances paritaires, le comité social territorial sera consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Monsieur le Président expose les axes et la méthode de travail validés par le Comité Technique.

**Les 7 grands axes proposés :**

1. Politique de l'emploi.
  - a. Faire vivre le Tableau des effectifs ;
  - b. Mettre à jour et uniformiser la nomenclature des fiches de poste ;
  - c. Mettre à jour le formulaire d'Evaluation annuel et former à son utilisation ;
  - d. GPEEC (faible marge de manœuvre actuelle) ;
  - e. Gestion du handicap.
2. Politique salariale et prospective.
  - a. Politique de rémunération qui respecte les responsabilités et valorise les compétences (RIFSEEP) ;
  - b. La politique de recrutement ;
  - c. Evolution des contractuels ;
  - d. Stagiairisation et Titularisation (critères objectivables) sur base d'une analyse globale de la masse salariale.
3. Promotion et valorisation des parcours professionnels.
  - a. Avancement de grade ;
  - b. Promotion interne ;
  - c. Nomination suite à concours ;
  - d. Evolution transversale.

**4. Politique d'organisation et de Management.**

- a. Accord sur le temps de travail ;
- b. Organisation du temps de travail ;
- c. Astreintes ;
- d. Règlement Intérieur à mettre à jour ;
- e. Mise en place du télétravail ;
- f. Gestion de l'absentéisme ;
- g. Développer la Qualité de Vie au Travail.

**5. Politique Formation.**

- a. Recueil et analyse des besoins ;
- b. Mise à jour du plan de formation ;
- c. Analyse budgétaire ;
- d. Priorisation des actions ;
- e. Evaluation des formations ;
- f. Informations et accompagnements des agents ;
- g. Suivi des formations réglementaires en sécurité.

**6. Politique santé au travail.**

- a. Mise en place d'une stratégie de santé et de sécurité au travail ;
- b. Recrutement d'un assistant de prévention ;
- c. Mise à jour document unique EvRP ;
- d. Information et sensibilisation des agents aux risques professionnels ;
- e. Sensibilisation des chefs d'équipe dans le cadre du Management.

**7. Simplification administrative.**

- a. Gestion dématérialisée ;
- b. Réactualisation des organigrammes ;
- c. Création et diffusion de procédures administratives simplifiées.

**Proposition de méthode de travail**

Les Lignes Directrices de Gestion peuvent être considérées comme un réel outil de pilotage des ressources humaines. Ces LDG, projet politique RH de chaque Collectivité territoriale, nécessitent la consultation des chefs de service, des discussions au travers de groupes de travail, du comité technique mais aussi une présentation en assemblée délibérante.

La proposition de méthode de travail correspondant à la taille de la Collectivité pourrait se définir :

**1. Identifier les personnes ressources :**

- a. Définir un pilotage technique du projet → DRH et DGS ;
- b. Définir un référent Elus → Le Président ou son mandataire ;
- c. Mettre en place une Instance de travail → groupe de travail émanant du CT.

**2. Définir le calendrier et les étapes :**

- a. Le projet d'axes prioritaires ;
- b. La déclinaison des axes prioritaires en axes secondaires ;
- c. La priorisation des orientations stratégiques ;
- d. L'état des lieux de la collectivité par rapport aux orientations choisies ;
- e. La définition d'un plan d'action et d'un échéancier ;
- f. La mise en œuvre du plan d'actions ;
- g. La mise en œuvre d'actions de communication ;
- h. L'évaluation des actions menées ;
- i. Réajustement si nécessaire.

A toutes les étapes de l'élaboration du projet, il est nécessaire de privilégier des travaux en commission (groupe de travail) et surtout, la concertation entre les Représentants du personnel, les encadrants et les Elus.

**Organisation de la communication et le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions**

- a. Communication aux agents ;
- b. Evaluation des orientations et réajustement en concertation avec le Comité technique ;
- c. Accompagnement des agents et des Managers dans le déploiement des actions.

**LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
APRES EN AVOIR DELIBERE**

**APPROUVE** les axes prioritaires des lignes directrices de gestion ainsi que la méthodologie de travail.

**AUTORISE** Monsieur le Président à signer tous les documents se rapportant à la présente délibération.

**ADOpte A L'UNANIMITE**

Fait et délibéré en séance le jour, mois et an ci-dessus et ont les membres présents, signés au registre.

La convocation du Conseil Communautaire et le compte-rendu de la présente délibération ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes Castelnaudary Lauragais Audois conformément aux articles L.2221-7 et L 2121-7 du C.G.C.T.

Castelnaudary, le 9 décembre 2020

**Le Président,**

**Philippe GREFFIER**

