

Commune de PONT DE CHERUY

Extrait du registre des délibérations du Conseil Municipal

n°32/2022

*L'an **deux mil vingt-deux**, le **07 avril**, à 19 heures, le Conseil Municipal de la Commune de Pont de Chéruy, dûment convoqué, s'est réuni, salle du Conseil, à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Monsieur Franck **BRON**, Maire.*

Présents : M. Franck **BRON**, Mme Martine **BLACHE**, M. Jean-Louis **ANDREU**, Mme Pauline **BON**, MM. Philippe **LAURENT**, Philippe **ZUCCARELLO**, Mme Pascale **MERCIER**, M. Daniel **POIRIE**, Mme Eugénie **GRAND**, M. Philippe **DANGELY**, Mme Josiane **PAVIET-GERMANOZ**, MM. Dimitri **KOKKINIDIS**, Steve **BIANCHI**, Mmes Caroline **FERRAND**, Catherine **LEPETIT**, M. Lébicha **MANOUKIAN**, Mme Christine **TROUBA**, M. Jean-Pierre **DEBRAY**.

Procurations : Mme Sandra **CAMPOY** (pouvoir à Mme Martine **BLACHE**), M. Sébastien **BLACHE** (pouvoir à M. Philippe **LAURENT**), Mme Danka **DRAGOJLOVIC** (pouvoir à Mme Eugénie **GRAND**), Mme Isabelle **ROUSSET** (pouvoir à M. Philippe **ZUCCARELLO**), Mme Fadoi **AQADDOURI** (pouvoir à M. Dimitri **KOKKINIDIS**), M. Franck **LAURENT** (pouvoir à Mme Pauline **BON**), M. Florian **D'ANGELO** (pouvoir à Mme Christine **TROUBA**), M. Axel **SIMIAN** (pouvoir à M. Lébicha **MANOUKIAN**).

Absents : Mme Monique **RAVOUNA**, M. Anthony **NIAVET**, Mme Farah **GUILLAUMONT**.

*Mme Pauline **BON** a été élue Secrétaire de séance.*

Objet : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – MISE EN PLACE.

Exposé du Maire

L'article 30 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la Fonction Publique impose à toutes les Collectivités Territoriales de définir des lignes directrices de gestion qui détermineront leurs politiques en matière de gestion des Ressources Humaines.

L'article 30 précité vient modifier l'article 33-5 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoyait déjà la mise en place de ces lignes directrices de gestion.

Concrètement, la commune va fixer pour la durée du présent mandat (2020 à 2026), des orientations générales en matière de gestion des Ressources Humaines tant au niveau de la promotion et de la valorisation des parcours professionnels de ses agents, que de la valorisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette procédure s'inscrit dans l'application du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précisant le contenu et les conditions d'élaboration de ces lignes directrices de gestion.

Après avoir établi un état des lieux des effectifs présents au sein de la commune et un recensement des pratiques de gestion des Ressources Humaines existantes à ce jour au sein de notre collectivité, nous vous proposons de fixer comme suit notre stratégie de gestion en la matière, à savoir:

1 – En matière de recrutement.

- Encourager les mobilités internes.
- Mettre en place une politique de promotion de la collectivité.
- Anticiper les recrutements et les départs.
- Assurer les remplacements.
- Elargir les périmètres de recherche des candidats.
- Communiquer les offres sur les réseaux sociaux.
- Mettre en place des jurys de recrutement respectant la parité.
- Recruter des personnes en situation de handicap.
- Faciliter l'apprentissage.

2 – En matière de rémunération.

- Mettre en place un régime de protection sociale complémentaire.
- Favoriser le présentéisme.
- Valoriser l'engagement professionnel.
- Définir un niveau de rémunération plancher.

3 – En matière d'organisation et de conditions de travail.

- Adapter l'organisation du travail aux différents métiers.
- Faire vivre le dialogue social.
- Maintenir l'humain au cœur de la politique managériale.
- Simplifier les procédures administratives (dématérialisation).
- Investir dans de nouveaux outils informatiques.
- Travailler à la mixité des équipes.
- Développer une politique de prévention.
- Favoriser la mise en place du télétravail.
- Proposer des horaires avec des plages mobiles, variables, saisonnières.
- Finaliser le document unique et le règlement intérieur.

4 – En matière de formation.

- Etablir un plan de formation pluriannuel.
- Développer et encourager la formation continue.
- Faciliter l'accès aux concours et examens professionnels.
- Informer les agents sur leurs droits à formation.

- Encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues.
- Mettre en place une politique de formation volontariste.
- Assurer l'égal accès des agents aux formations.
- Développer des formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste.

Au vu de l'état des lieux effectué et de notre stratégie de gestion précitée, nous souhaitons répondre aux principaux enjeux suivants :

- Continuer à améliorer les conditions de travail des agents.
- Mettre en place des outils d'aide aux recrutements.
- Développer et encourager la formation.
- Encourager la transmission des savoirs et le partage des compétences entre collègues, afin d'assurer la continuité du service public.

Nous vous précisons que le Comité Technique a été consulté en date du 1^{er} avril 2022 et a rendu à l'unanimité un avis favorable au projet présenté. Celui-ci s'appliquera pour une durée de six années (2020 à 2026), avec une révision des lignes directrices de gestion tous les deux ans.

Vous voudrez bien statuer.

Décision

- Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 33-5 ;
- Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique et notamment son article 30 ;
- Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 ;
- Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} avril 2022 :

Le Conseil, après avoir entendu l'exposé du Maire et après en avoir délibéré :

☞ Approuve les lignes directrices de gestion telles que présentées dans le document annexé à la présente délibération.

☞ Dit que ces lignes directrices de gestion s'appliqueront sur la durée de la présente mandature, à savoir 2020 à 2026, avec une révision tous les deux ans.

Délibération adoptée à l'unanimité.



Pour copie certifiée conforme
Pont de Chéruy, le 11 avril 2022
Le Maire,