

ARRÈTE DU MAIRE

Le Maire de la Commune de Derval

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L.2122-18

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment son article 30,

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, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'arrêté de Monsieur le Président du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Loire-Atlantique fixant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

Vu l'avis du Comité Technique dans sa séance du 5 novembre 2021 sur la proposition de lignes directrices de gestion,

Vu l'arrêté du Maire du 5 janvier 2022 arrêtant les lignes directrices de gestion pour une durée de 6 ans,

Vu l'avis du Comité Technique dans sa séance du 7 octobre 2022 sur la proposition de modification des lignes directrices de gestion,

OBJET N° 2025_241

Arrêté portant modification des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et la promotion et valorisation des parcours professionnels

Considérant que les lignes directrices de gestion de la commune de Derval ont été arrêtées le 5 janvier 2022,

Considérant les besoins d'ajustement apparus,

ARRÈTE

Article 1 :

Les lignes directrices de gestion de la commune de Derval sont modifiées comme prévu dans le document joint en annexe.

Article 2 :

Les lignes directrices de gestion modifiées prennent effet au 20 décembre 2025.

Article 5 :

Une ampliation sera adressée au Président du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Loire-Atlantique

Article 6 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Maire de la commune de Derval et/ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Nantes, situé 6 allée de la Gloriette, 44 041 NANTES dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télerecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire du présent arrêté.

Fait à Derval, le 18 décembre 2025,

Le Maire
Dominique DAVID





COMMUNE DE DERVAL



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2021-2027

Diagnostic et synthèse des actions à mettre en place dans la collectivité.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2021-2027

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 qui modifié la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 en ajoutant l'article 33-5. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH ont quant à elle été précisées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019. C'est en effet l'une des innovations de la loi de transformation de la Fonction Publique. Elle consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Plus précisément, les lignes directrices de gestion

- Définissent et actualisent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
- Fixent des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Depuis le 1er janvier 2021 les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion
- Favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle femmes - hommes

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH) de la collectivité ou de l'établissement. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique Ressources Humaines en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.

PROJET POLITIQUE - LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT

Les enjeux du mandat sont :

- Garantir l'implication des agents pour la qualité du service public
- Maintenir les effectifs complets en assurant les recrutements sur les postes en tension (voirie par exemple).

ELEMENTS DE CONTEXTE

Extraits du bilan social 2020, portant sur les données 2019 :

Effectifs

- 25 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 23 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 2 contractuels non permanents



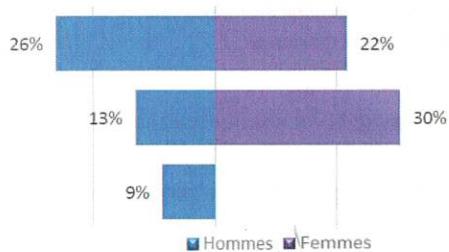
La moyenne de la strate (collectivités de 20 à 39 agents) est de 31 agents représentant 28 ETP. L'externalisation de certains services (notamment la restauration scolaire et le périscolaire) explique, au moins en partie, le fait que l'effectif de la commune soit inférieur à la moyenne de la strate. La part de l'encadrement (13%) est en revanche conforme à la moyenne.

Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,37
Ensemble des permanents	48,37
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	25,00

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



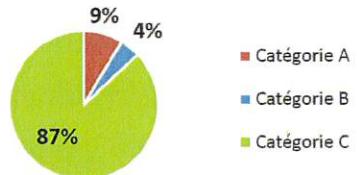
* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Caractéristiques des agents permanents

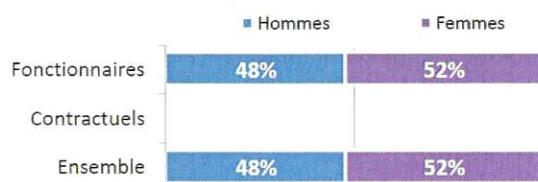
- Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	30%	30%	
Technique	61%	61%	
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	4%	4%	
Police	4%	4%	
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

- Répartition des agents par catégorie



- Répartition par genre et par statut



- Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	52%
Adjoints administratifs	22%
Attachés	4%
Rédacteurs	4%
Ingénieurs	4%

Faits marquants de l'année 2019 :

- Mouvements : 2 départs (1 retraite et 1 mutation vers une autre collectivité) et 3 arrivées (1 mutation vers un poste vacant et 3 recrutements en intégration direct en tant qu'adjoint technique territorial stagiaire).
- Evolution professionnelle : aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel, aucun bénéficiaire de la promotion interne, aucun accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.
- 2 accidents du travail

La collectivité emploie 3 travailleurs handicapés, tous les 3 relevant de la catégorie C.

Budget et rémunérations

- ➡ Les charges de personnel représentent 46,05 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 928 203 €	Charges de personnel*	887 982 €	Soit 46,05 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	594 288 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		
Primes et indemnités versées :	88 677 €			
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	747 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :	3 372 €			
Supplément familial de traitement :	5 798 €			
Indemnité de résidence :	0 €			

Comparaison avec la moyenne de la strate (données 2017).

- ➡ Les charges de personnel représentent 48,57 % des dépenses de fonctionnement

Montant global	Budget de fonctionnement*	36 357 923 €	Charges de personnel*	17 658 381 €	Soit 48,57 % des dépenses de fonctionnement
Montant moyen*		2 796 763 €		1 358 337 €	

* Les montants moyens par collectivité sont calculés en fonction du nombre de collectivités ayant mentionné des dépenses

- ➡ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	S		S	24 857 €
Technique	S			23 512 €
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale				S
Police				S
Incendie				
Animation				
Toutes filières	45 697 €		S	24 482 €

*S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La collectivité a mis en place le RIFSEEP (Régime indemnitaire en fonction des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) en 2015. Il prévoit un complément individuel annuel (CIA), c'est-à-dire une part variable tenant compte de la manière de servir. Le CIA est versé en fin d'année en fonction de la réalisation d'objectifs individuels fixés lors des entretiens d'évaluation.

— Absences (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2019) —

- En moyenne, 41,9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

L'année 2019 a été marqué par un nombre important d'arrêts maladie ordinaire, souvent longs, et un nombre d'accidents du travail (2) supérieur aux autres années. Concernant les arrêts de longue durée, l'existence de 2 arrêts de ce type place en outre la collectivité largement au-dessus de la moyenne de sa strate dans ce domaine.

		Données Collectivité		Données "Repères"
Nombre moyen de jours d'absence compressible par agent permanent	?	36,65	<	14,4
Taux d'absentéisme	?	<i>Plus de 11 agents absents toute l'année pour 100 agents permanents employés</i>		
Fonctionnaires		11,47%	<	6,92%
Contractuels permanents			<	1,78%
Taux d'exposition				
Maladie ordinaire	<i>Près de 48 agents permanents absents pour maladie ordinaire au moins une fois dans l'année pour 100 agents</i>	47,83%	<	40%
Accidents de service		8,70%	<	4%
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		4,35%	<	2%
Taux de fréquence				
Maladie ordinaire	<i>Près de 122 arrêts de maladie ordinaire sur l'année pour 100 agents permanents</i>	121,74%	<	90%
Accidents de service		8,70%	<	4%
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		4,35%	<	7%
Indice de gravité				
Maladie ordinaire	<i>La durée moyenne d'un arrêt de maladie ordinaire est de plus de 29 jours</i>	28,79	<	13,8
Accidents de service		18,50	<	52,8
Longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie		120,00	<	86,1

— Action sociale et protection sociale complémentaire —

- La collectivité participe aux contrats de prévoyance
- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	6 774 €
Montant moyen par bénéficiaire	339 €

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue
(ex. : restauration, chèques vacances...)

ENJEUX RH ET OBJECTIFS

Les enjeux sont les suivants :

- Développer les compétences des agents
- Offrir des perspectives de carrière claires aux agents
- Veiller à la qualité de vie au travail et notamment à l'adéquation entre les postes et la charge de travail
- Préserver la santé des agents

PLAN D'ACTION

Actions à mettre en place	Politiques RH	Priorité	Échéance
Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités	Effectifs	1	2022
Déployer des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, règlement des congés...)	Temps de travail	2	2023
Définir les modalités de temps partiel	Temps de travail	2	2023
Avoir une projection des départs en retraite	Mouvements	1	2022
Identifier les départs en retraite et les anticiper	Mouvements	1	2022
Identifier les métiers sensibles, les métiers en tension et les métiers stratégiques	Mouvements	3	2023
Mettre en place une procédure de recrutement	Mouvements	3	2023
Elaborer ou mettre à jour le règlement de formation (2023)	Formations	2	2023
Définir les modalités d'utilisation du CPF	Formations	3	2023
Exploiter les entretiens professionnels pour favoriser la formation	Formations	1	2022
Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention	Absences	1	2022
Informier les agents des dispositifs médico-sociaux à leur disposition	Absences	2	2022
Elaborer une procédure de suivi et d'accompagnement des agents présentant des restrictions d'aptitude	Absences	3	2023
Mettre en place un dispositif d'accompagnement des agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle	Absences	1	2022
Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels et définir un plan d'action	Conditions de travail	1	2022
Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux	Conditions de travail	1	2022
Mettre en place une procédure d'accueil/un livret d'accueil des nouveaux arrivants	Conditions de travail	1	2022
Informier les agents sur les dispositifs existants d'action sociale et de protection sociale	Protection et action sociales	1	2022
Désigner un référent action sociale	Protection et action sociales	1	2022
Campagne de sensibilisation et d'information auprès des agents (égalité professionnelle, agissements sexistes, stéréotypes du genre, atouts de la mixité...)	Égalité professionnelle	2	2023
Mettre en place un réseau de ressources	BOETH	4	2024
Organiser la complémentarité prévention/ conditions de travail/ traitement des situations de handicap	BOETH	3	2024

DATE ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans.

Avis du Comité technique en date du 5 novembre 2021 : Avis défavorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel et avis favorable à l'unanimité du collège des représentants des collectivités

Avis du comité technique en date du 7 octobre 2022 sur la version modifiée : Avis défavorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel et avis favorable à l'unanimité du collège des représentants des collectivités

Présentation au conseil municipal du 29 octobre 2021

Date et modalités de communication aux agents :

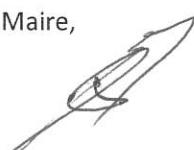
Présentation lors de la réunion de service du 18 novembre 2021

Date d'effet : 1er décembre 2021.

Date d'effet de la version modifiée : 20 décembre 2025

Signature de l'Autorité territoriale :

Le Maire,



Dominique DAVID