



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SMPRR

PROPOS INTRODUCTIFS

- I. Etat des lieux**

 - A. Les règles internes**
 - B. Des effectifs, des emplois, des compétences**
 - C. Orientations générales de l'établissement**
 - II. La stratégie pluriannuelle de pilotage**
 - III. Promotion valorisation des parcours professionnels**
 - IV. Action en faveur de l'égalité hommes/femmes**
-

Propos introductifs

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 (LDG).

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**

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 (RH)**, 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^{er} 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 gestion des RH de l'établissement. 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 comité technique (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 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.

REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15

I – Etat des lieux

A. Les règles internes : les documents RH du SMPRR

DOCUMENTS GENERAUX

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs
- Délibération n°2014/SMPRR-CS-34 du 30 septembre 2014 relative au Régime Indemnitare
- Délibération relative à l'attribution d'une indemnité de fonctions aux élus du 23/05/2018
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 23/02/2018
- Attribution de tickets restaurant fixés par délibération n°2014/SMPRR-CS-30 du 20/06/2014
- Règlement intérieur
- Règlement relatif à l'ouverture et l'utilisation d'un compte épargne temps
- Document unique
- Plan de continuité des activités
- Règlement de formation : en cours d'adoption
- Charte informatique : en cours d'adoption
- Prise en charge des frais de déplacement fixée par délibération en date du 15/05/2019
- Mise en place d'un temps partiel fixée par la délibération en date du 30/09/2020
- Autorisations spéciales d'absence fixées par délibération du 30/08/2018

DOCUMENTS SPECIFIQUES :

- Charte des valeurs du service exploitation
- Règlement relatif à la consommation d'alcool et de médicaments sur le lieu de travail
- Formateur interne : conditions fixées par délibération
- Charte d'utilisation de la carte professionnelle
- Règlement intérieur du comité technique (CT) et au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT)
- Adhésion à OSCAR et à l'arbre de Noel d'OSCAR fixée par délibération
- Création de la TEAM PARC ROUTIER fixée par délibération n°2015/SMPRR-CS-22 du 05/06/2015
- Astreinte cadre fixée par délibération en date du 03/11/2017
- Partenariat avec le CNFPT fixé par délibération en date du 23/06/2017

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- **Les effectifs de la collectivité au 01/01/2021** : 63 agents (OPA compris)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	58	2	1
En ETP	58	2	1

REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	10		10	10
Technique	48	3	51	51
Total	58	3	61	61

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	2	2
Catégorie B	16	16
Catégorie C	43	43

2) Analyse et projection des mouvements RH

origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation
2019	2	2	3
2018	2		1
Total	4	2	4

origine des entrées	Remplacement agent absent	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	Recrutement emploi permanent
2019	1		1	2
2018	2	3	1	3
Total	3	3	2	5

	2021	2022	2023	2026
Projection des départs en retraite des agents	5	1	1	1
Projection autres départs annoncés				

REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15

3) Les métiers et compétences de la collectivité

CF ANNEXE 1

C – Orientations générales de l'établissement :

Au titre de la mandature, il est envisagé :

- Accompagner les agents dans l'ère de la dématérialisation des procédures, des informations ;
- Accompagner les agents dans le processus de mutation de l'organisation des services, en déployant selon les possibilités budgétaires les moyens matériels et humains nécessaires ;
- Valoriser les compétences au travers du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

II – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, l'établissement souhaite répondre aux enjeux suivants :

Orientation en matière de	Actions : à mener ou déjà en place
Organisation et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser les modalités de restitution de gestion du temps - Faire vivre le dialogue social - Simplifier les procédures administratives (dématérialisation) au travers d'applications informatiques simples et accessibles à tous - Favoriser la communication des informations inhérentes à la vie de la structure au travers de l'envoi de messages téléphoniques, courriels - Mettre à jour le document unique
Recrutement et mobilité	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager les mobilités internes - Anticiper les recrutements et les départs
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place le RIFSEEP - Valoriser l'engagement professionnel
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Développer et encourager la formation continue - Informer les agents sur leur droit à la formation (formation continue, CPF...) - Encourager transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues

REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15

	<ul style="list-style-type: none"> - Diversifier l'offre de formation (formation théorique, formation pratique, immersion,...) - Développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste (action contre les troubles musculosquelettiques, prévention des risques de chutes ...)•Accompagnement au changement -
--	--

III. Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

CRITERES
Ancienneté dans l'emploi
Reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle au travers de de la fiche d'entretien professionnel
Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen en adéquation avec le poste
Ne pas avoir été sanctionné les deux dernières années (N et N-1)
Manière de servir : investissement, motivation, réactivité sur le poste actuel

◆ Nominations suite à concours

Dans la mesure où des postes seraient ouverts dans la catégorie et le grade correspondants, la collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

CRITERES
Ancienneté dans l'emploi
Reconnaissance de l'expérience acquise et la valeur professionnelle au travers de la grille de la fiche d'entretien professionnel
Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen en adéquation avec le poste
Ne pas avoir été sanctionné les deux dernières années (N et N-1)
Manière de servir : investissement, motivation, réactivité sur le poste actuel

REÇU EN PRÉFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15

◆ Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

La collectivité décide de définir les critères suivants :

CRITERES
Expertise dans l'emploi occupé
Capacité à encadrer si le poste le nécessite
Capacité d'initiative
Autonomie
Ne pas avoir été sanctionné les deux dernières années (N et N-1)

◆ Cas particulier de la promotion interne

Les promotions internes seront étudiées par le centre de gestion de la Réunion.

IV - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, un plan d'action est à établir conformément au Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, tel n'est pas le cas d'espèce.

- Etat des lieux de la situation :

Les métiers actuellement occupés au sein de la structure sont majoritairement :

- Des métiers d'atelier automobile ;
- Des métiers liés à la maintenance des infrastructures routières ;
- Des métiers de magasinage

Dans le cadre des recrutements effectués, les candidatures reçues sont uniquement masculines.

Le service administration est quant à lui composé majoritairement de femmes.

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de six ans maximum.

Elles seront révisées tous les ans lors du premier semestre de chaque année, au moment du vote du budget soit à la demande des syndicats, soit à l'initiative de l'établissement.

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet :

Signature de l'Autorité territoriale :

Le

REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL IB_CS_15



REÇU EN PREFECTURE

le 07/04/2021

Application agréée E-legalite.com

21_RP-974-200045250-20210324-DEL I6_CS_15