



DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL

SEANCE DU 6 JUILLET 2023

OBJET : Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Nombre de membres du Comité Syndical : 22 représentant 22 voix
Nombre de membres en exercice : 22 représentant 22 voix
Nombre de membres qui ont pris part à la délibération : 9 représentant 9 voix

N° : 021/2023

L'an deux mille vingt-trois, le six juillet, le Comité Syndical nouvellement convoqué faute de quorum en date du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois, s'est réuni dans les locaux du Syndicat Mixte Provence Verte Verdon à Brignoles

Il examine le point n°3 de l'ordre du jour, visé en objet.

Monsieur Michel GROS, préside

DELEGUES DES EPCI :

ETAIENT PRESENTS :

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA PROVENCE VERTE :

G FABRE – M GROS – J PAUL – F PERO – JP VERAN – JL BONNET - G FERRANTE –

COMMUNAUTE DE COMMUNES PROVENCE VERDON :

N BREMOND – C VENTURINO-GABELLE



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu les articles L115-1 à L115-6 et L421-6 à L421-8 Code Général de la Fonction publique portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu les articles L332-24 à L332-26 du Code Général de la Fonction Publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

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 ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération en date du 29 juin 2023 fixant le ratio promu promouvable applicable au sein de la collectivité/l'établissement pour la mise en œuvre des avancements de grade ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023 ;

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics,

Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents du syndicat mixte ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant le document d'élaboration des lignes directrice de gestion joint en annexe

Considérant les éléments suivants :

ARTICLE 1 :

Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées à la présente délibération sont établies pour une durée de 6 ans.

ARTICLE 2 :

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

ARTICLE 3 :

Les lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.

ARTICLE 4 :

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Le Comité Syndical

APRES EN AVOIR DELIBERE

DECIDE à l'unanimité :

- D'adopter les conditions et modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion telles que précisées en annexe à compter du 07/07/2023.
- D'autoriser le Président à exécuter les termes de cette délibération.

Fait et délibéré à Brignoles, les jours, mois et an susdits,

Le Président du Syndicat Mixte



Michel GROS

Élaboration des Lignes Directrices de Gestion

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

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^{er} janvier 2021.

3° assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

4° 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 ou 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.

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 (Maire, Président) 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.

Méthode de travail adoptée

Le projet a été piloté par :

- ☞ Michel GROS, Président
- ☞ Emmanuelle LASSEE, Directrice
- ☞ Elodie APPERT, chargée des RH

I – Recensement de l'existant en matière de ressources humaines

A – Les pratiques RH dans la collectivité ou établissement :

Les documents RH de l'établissement sont les suivants :

- Délibération portant établissement du tableau des effectifs (à jour)
- Délibération D019/2022 relative au Régime Indemnitare du 23 juin 2022
- Délibération D020/2022 relative au télétravail
- Délibération D021/2022 instaurant le CET
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération du (en cours)
- Délibération relative au temps de travail du (en cours)
- Critères internes : d'avancement de grade, dépôt de dossier de promotion interne...
- Plan et règlement de formation
- Procédure de recrutement

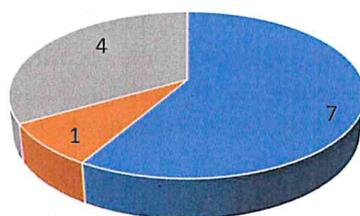
B – Les effectifs, les emplois et des compétences

1) Les effectifs

- Les effectifs de la structure au 30/03/2023 : 12

	Fonctionnaires	Contractuels emplois permanents	Contrats de projets
En nombre ou %	7	1	4
En ETP	7	1	4

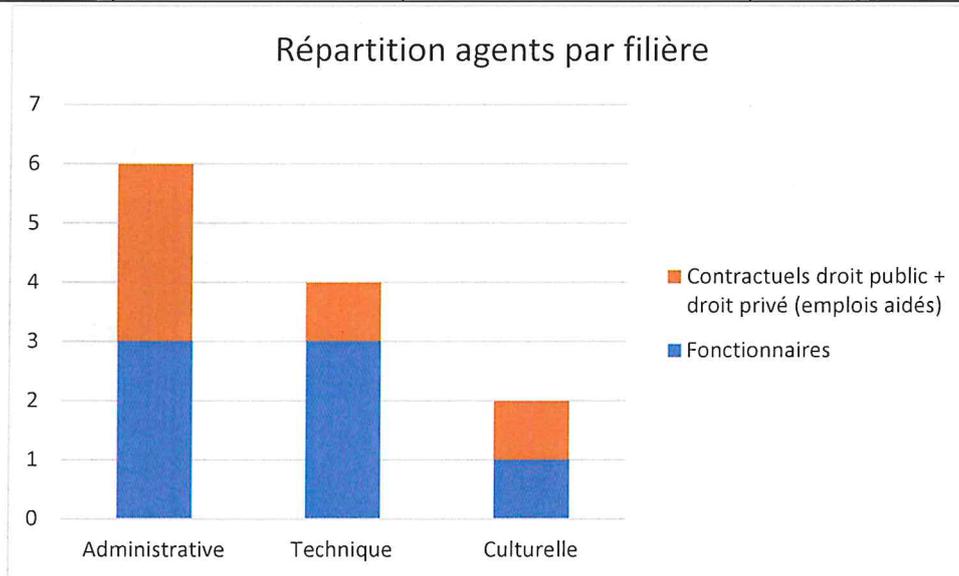
Répartition des agents



■ Fonctionnaires ■ Contractuels sur emplois permanents ■ Contrats de projet

- Répartition par filière et par statut :

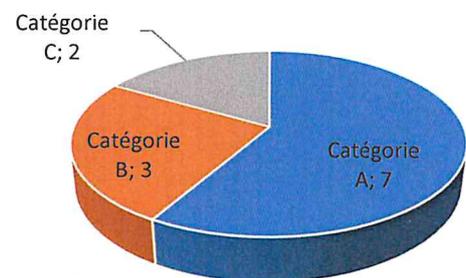
Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre ou %	En ETP
Administrative	3	3	6	6
Technique	3	1	4	4
Culturelle	1	1	2	2
Total	7	4	11	11



- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Catégorie A	7	7
Catégorie B	3	3
Catégorie C	2	2

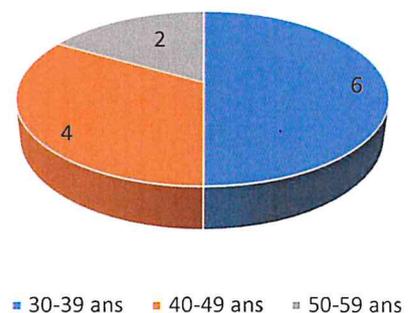
Répartition des agents par catégorie



- Répartition par âge :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
30-39 ans	6	6
40-49 ans	4	4
50-59 ans	2	2

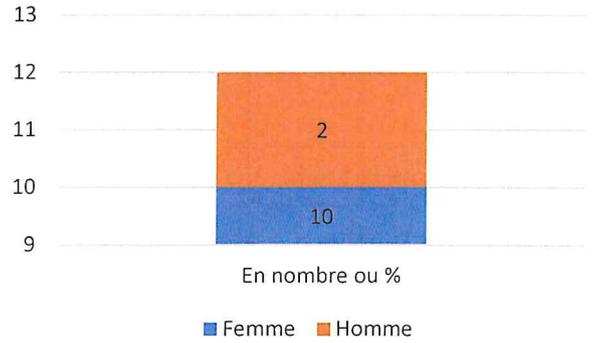
Répartition par âge



• Répartition par genre :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Femme	10	10
Homme	2	2

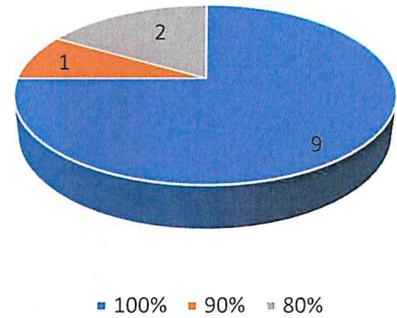
Répartition par genre



• Répartition par temps de travail :

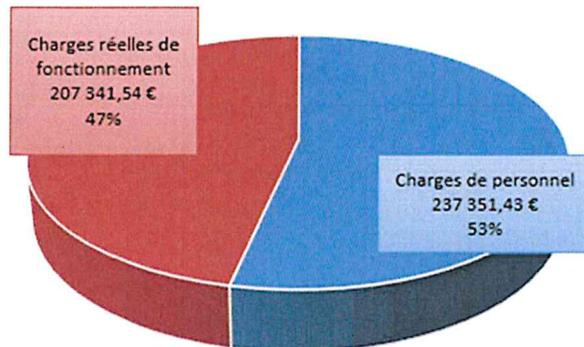
Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %
100%	9
90%	1
80%	2

Répartition en temps de travail



• Répartition des charges

Charges de personnel / Autres Charges réelles de Fonctionnement du 01/01 au 31/03/2023



2) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Détachement Dispo
2023		1		1	
2022	1	2	2	2	1
2021		1			
Total	1	4	2	3	

Volume et origine des entrées	Remplacement suite départ agent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis	...
2023	4	1			
2022	2	2	1		
2021		1	1		
Total	6	4	2		

	2023	2024	2025	2026
Projection des départs en retraite des agents				
Projection autres départs annoncés				

3) Les métiers et compétences de la structure

Le Syndicat Mixte Provence Verte Verdon est une structure d'étude, d'ingénierie, d'accompagnement et de conduite de projet dans des domaines différents de l'aménagement du territoire (Schéma de Cohérence Territoriale), de l'environnement et de la biodiversité (Natura 2000), de la transition écologique et énergétique (Plan Climat Air Energie Territorial et Contrat de Transition Ecologique), du patrimoine (Pays d'art et d'histoire) et du développement local (Programme LEADER) sur un territoire regroupant 2 EPCI (l'agglomération Provence Verte et la communauté de communes Provence Verdon) représentant 43 communes pour un nombre d'habitants dépassant les 120 000.

Services	Métiers	Missions/fonctions
Financier -Administratif Communication	Directrice	Coordination de la structure et des missions Supervision des projets Management de l'équipe Supervision de la gestion administrative et financière Représentation de la structure et mise en œuvre du projet politique
	Assistante de direction	Gestion administrative Gestion RH Gestion de la communication Maitrise outils bureautiques

	<i>Responsable finances comptabilité</i>	<i>Gestion comptable (titres et mandats) Préparation du budget Suivi des subventions Maitrise des logiciels comptabilité</i>
<i>SCoT/Aménagement durable</i>	<i>Chef de projet SCoT</i>	<i>Coordination et mise en œuvre du SCOT Révisions/modifications Veille juridique et suivi des contentieux Suivi et compatibilité des PLU, PLH, CDAC.. Participation interscot, SRADET et autres démarches partenariales d'aménagement Suivi des actions et études pour la mise en œuvre du SCOT Conseils aux communes pour la transcription des orientations du SCOT</i>
<i>Transition écologique et énergétique</i>	<i>Chargé de mission Natura 2000</i>	<i>Animation de la contractualisation Natura 2000 sur les sites Sources et Tufs du Haut Var et Val d'Argens Mise en œuvre des documents d'objectifs Sensibilisation communication sur les sites Veille écologique Accompagnement Plu et évaluation d'incidences Mesures agro environnementales et actions en faveur de la biodiversité</i>
	<i>Chargée de mission PCAET</i>	<i>Coordination de l'élaboration, suivi, évaluation du PCAET en lien avec les EPCI Mise en œuvre du plan d'actions Communication/concertation Articulation avec les autres documents de planification Conseils aux communes</i>
	<i>Chargée de mission Education et accompagnement des actions climat air énergie</i>	<i>Lancement, suivi et/ou mise en œuvre des actions concernant l'éducation / la sensibilisation aux sujets climat-air- énergie Accompagnement des communes vers la sobriété lumineuse et l'émergence de projets et/ou structures citoyennes de production d'énergie renouvelable</i>
<i>Pays d'art et d'histoire / Patrimoine</i>	<i>Chef de projet PAH</i>	<i>Animation et mise en œuvre de la convention PAH Accompagnement des communes pour la réhabilitation du patrimoine (AMO, plan concerté) Actions de valorisation du patrimoine et de médiation (circuits, journées patrimoine, dimanche en PVV) Coordination du service éducatif Direction scientifique de l'inventaire du patrimoine Mise en place du CIAP</i>

	<i>Chargée de mission inventaire du patrimoine</i>	<i>Inventaire du patrimoine bâti et mobilier des communes (patrimoine religieux) Constitution d'une documentation photographique et scientifique Valorisation de l'inventaire par des outils de médiation et actions de communication Conception de publications Participation aux actions du PAH (circuits...)</i>
LEADER	<i>3 chargées de mission LEADER</i>	<i>Coordination, gestion administrative et financière et animation du programme Animation du Groupe d'Action Local et des comités de programmation Accompagnement des porteurs de projets Montage des dossiers Instruction réglementaire des demandes d'aides et de paiements Communication Relation avec les partenaires (autorité de gestion, ASP) Suivi-évaluation</i>

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet de mandat concernant la structure, l'effectif du syndicat n'a pas vocation à évoluer de façon significative dans les prochaines années si les missions restent constantes. La plupart des missions étant adossées à des conventions et des financements pluriannuels, il convient de mettre en place une GPEC qui tienne compte de ces contraintes et des capacités financières du syndicat. Une attention particulière en termes de GPEC sera notamment portée sur les missions LEADER et Natura 2000 au regard des durées prévues pour les missions et des financements dédiés.

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

- 1. Attractivité de la structure et maintien de la qualité et de la continuité de service** : ces dernières années un turn over important s'est opéré au sein de l'équipe avec des difficultés de recrutement entraînant l'absence de tuilage entre les agents et une vacance de poste pendant parfois plusieurs mois, ceci remettant en cause la continuité de service. Il convient d'anticiper les mouvements et prévoir les modalités rendant plus attractive la structure.
- 2. Anticipation des effectifs au regard des évolutions du syndicat, de ses missions et de ses moyens financiers** : le syndicat étant tributaire des participations de ses membres et de subventions, il n'est pas toujours facile d'avoir une vision à long terme de ses ressources et de ce fait de pouvoir mener une GPEC à moyen terme.
- 3. Adaptation des compétences à l'évolution ou élargissement des missions** : il est fondamental de pouvoir cadrer le dispositif de formation pour un égal accès de tous à une formation ciblée répondant aux missions du syndicat ou à la nécessaire montée en compétences sur des domaines nouveaux. Au vu du faible effectif, les agents doivent en effet être en capacité de faire preuve d'adaptabilité et de pluridisciplinarité. L'objectif est aussi de pouvoir encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues.
- 4. Maintien de la qualité de vie au travail et valorisation professionnelle** : structure atypique avec une équipe restreinte devant faire face à d'importantes responsabilités en l'absence par exemple de services spécifiques dédiés (marchés publics, service juridique) ou de binôme sur les missions effectuées et parfois confrontée à un climat de travail incertain, il convient de maintenir un climat de travail serein et épanouissant tout en ayant la possibilité de valoriser l'engagement professionnel pour maintenir la motivation de l'équipe.

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions (à mener ou déjà en place)</i>
Organisation et conditions de travail	<p>Mise en place du télétravail effectuée (à évaluer) Finalisation de la procédure pour mise en place des horaires variables Mise à jour des fiches de postes et de l'organigramme en précisant bien la répartition des responsabilités Réactualiser le règlement intérieur Réévaluer le montant des titres-restaurant Réévaluer le montant de versement de la participation mutuelle et prévoyance</p>
Recrutement et mobilité	<p>Anticiper les recrutements et les départs Elargir la diffusion des offres d'emploi Mettre en place la procédure de recrutement</p>
Rémunération	<p>Assurer le suivi des rémunérations individuelles et de leurs évolutions et établir un cadre pour la cohérence des rémunérations (et des augmentations à venir) entre elles Assurer le suivi financier et budgétaire de la masse salariale et mener une prospective pluriannuelle Valoriser l'engagement professionnel en activant le CIA en fonction des critères dédiés</p>
Formation	<p>Etablir un plan de formation pluriannuel au regard des besoins Assurer un suivi quantitatif et qualitatif des formations suivies Mettre en place une formation premiers secours Eventuellement former certains agents pour de l'encadrement intermédiaire</p>
...santé/maintien dans l'emploi	<p>Nommer un assistant de prévention et s'assurer du respect des formations obligatoires Prévoir les aménagements de poste en fonction des restrictions médicales</p>

IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ **Avancement de grade**

La structure définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Les agents doivent préalablement remplir les conditions statutaires

Critères
- Adéquation du grade au poste occupé
- Ancienneté dans le grade ou au sein de la structure
- Prise en compte des compétences, de l'expérience acquise et de la manière de servir
- Résultats de l'entretien individuel annuel (atteinte des objectifs..)
- Capacités financières du SMPVV

◆ **Nominations suite à concours**

La structure définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Les agents doivent préalablement remplir les conditions statutaires

Critères
- Adéquation du grade au poste occupé
- Ancienneté dans le grade ou au sein de la structure
- Prise en compte des compétences, de l'expérience acquise et de la manière de servir
- Résultats de l'entretien individuel annuel (atteinte des objectifs..)
- Capacités financières du SMPVV

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

La structure décide de définir les critères suivants :

Critères
- Acquis de l'expérience et formations suivies
- Expérience réussie dans le poste occupé et éventuellement dans des missions de responsabilité supérieure
- Capacité d'autonomie et d'initiative
- Capacité à encadrer des agents

◆ **Cas particulier de la promotion interne**

La structure décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

Oui de manière globale pour tous ses agents

Les agents doivent préalablement remplir les conditions statutaires

Critères
- Adéquation du grade au poste occupé
- Ancienneté dans le grade ou au sein de la structure
- Prise en compte des compétences, de l'expérience acquise et de la manière de servir
- Résultats de l'entretien individuel annuel (atteinte des objectifs...)
- Capacités financières du SMPVV

V - 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.

- Etat des lieux de la situation :

Le Syndicat Mixte Provence Verte Verdon est composé de dix femmes pour deux hommes.

- Actions définies par la structure :
 - Evaluer prévenir et traiter, le cas échéant, les écarts de rémunération entre femmes et hommes
 - Garantir l'accès égal aux femmes et aux hommes aux différents postes au sein de la structure
 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle par la mise en place de formule emploi et d'horaires variables
 - Prévenir et traiter les discriminations, actes de sexisme, de violence, de harcèlement moral ou sexuel

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : **6 ans**

Elles seront révisées tous les **deux ans**

Avis du Comité Social Territorial en date du : **22 juin 2023**

Date d'effet : **7 juillet 2023**

Signature de l'Autorité territoriale :

