



RH N° 2021- 36 - 006

CONSEIL D'ADMINISTRATION REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS SEANCE DU 09/03/2021

L'an deux mille vingt et un le mardi 9 mars à dix-huit heures, le Conseil d'administration du Centre communal d'action sociale, convoqué, s'est réuni en session publique ordinaire, sous la présidence de Mme Pascale LUGUET, Présidente.

OBJET DE LA DÉLIBÉRATION

Rapport n° 6 – Lignes directrices de gestion 2021-2026

Présents :

Mme LUGUET : **Maire**

Mme MANDEIX : **Vice-présidente**

Mme FRECHET : **Déléguée**

Mme PERTHUIS, Mme TRUILHE, M. BEAUMONT, Mme BASSI, Mme SADRES : **Conseillers municipaux**

Mme GONZALO, M. BACHOWSKI, M. BRU, M. NADAU, M. FAINZANG : **désignés**

Absents excusés :

Mme MAHAIE (absente excusée), Mme COPPOLA (absente excusée), Mme MANSE (absente excusée),
Mme BENFAKIR (absente excusée).

Nombre de membres afférents au Conseil :	017
Nombre de membres en exercice :	017
Nombre de membres présents :	013
Nombre de procurations :	0

I – Exposés des motifs

La Commune de Boé forte de ses 110 agents municipaux répartis entre la Mairie et le CCAS se fixe comme objectifs de permettre à chacun de travailler dans les meilleures conditions, de bénéficier d'un plan de formation adapté propre à permettre à chaque agent d'évoluer dans ses compétences et s'adapter à l'évolution de son environnement professionnel.

Les efforts de structuration engagés ces dernières années – Règlement intérieur, organisation du temps de travail, astreinte...- et l'accompagnement social prôné par la collectivité – Chèques déjeuner, participation mutuelle, régime indemnitaire – doivent être poursuivis et amplifiés au rythme de moyens financiers que la collectivité pourra y consacrer.

Néanmoins, la concertation doit rester active avec les agents et des précisions doivent être apportées sur l'évolution de carrière des agents (Promotion interne, avancement de grade, reclassement...) dès l'année 2021.

Pour les années suivantes, il conviendra de compléter le document unique de sécurité et des risques psycho-sociaux, la panoplie des outils d'accompagnement social des agents, de rester attentif à leurs conditions de travail, de veiller à moderniser leurs postes et leurs outils de travail, d'améliorer le dialogue social, de renforcer l'égalité professionnelle et de conforter une identité boétienne.

Pour atteindre ces objectifs, il conviendra de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), une politique de recrutement cohérente, une valorisation des parcours professionnels tenant compte de l'expérience acquise, de la valeur professionnelle, de l'effort de formation suivie ou de la préparation au concours ou à l'examen.

Le rapport, joint en annexe, présente la stratégie de la commune, y compris pour le CCAS et la MARPA, et présente les indicateurs retenus.

II – Considérants et références juridiques

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

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

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 l'avis du Comité technique en date du 28 janvier 2021 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique (puis 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 que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

Accusé de réception en préfecture,
Le Conseil d'administration,
Date de télétransmission : 15/03/2021
Date de réception préfecture : 15/03/2021

Le Conseil d'administration, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ de :

ADOPTER : les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent rapport, établies pour six ans, de 2021 à 2026.

Le conseil d'administration,

La secrétaire de séance,

La Présidente,

Mme Valérie SADRES

SIGNE
Mme Pascale LUGUET