

Lignes directrices de gestion de la commune de Boves

Créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont désormais obligatoires dans chaque collectivité territoriale. Elles ont vocation à apporter une meilleure visibilité aux agents sur les orientations et les priorités de la commune en matière de ressources humaines ainsi que sur leurs perspectives de carrière.

Etablies pour une durée maximale de 6 ans, les LDG peuvent faire l'objet d'une révision en cours de période, en tout ou partie. A leur adoption, elles feront l'objet d'une communication aux agents par tout moyen.

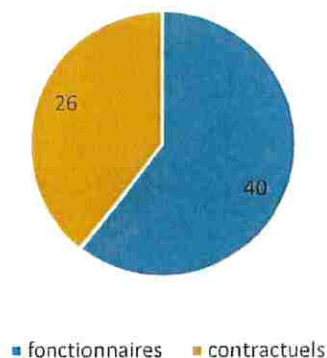
Textes de référence :

- Article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lié aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

I / ETAT DES LIEUX : RESSOURCES HUMAINES, EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPETENCES

↳ Effectifs au 1^{er} novembre 2023

Les effectifs



Effectif prévisionnel (recrutement à prévoir)

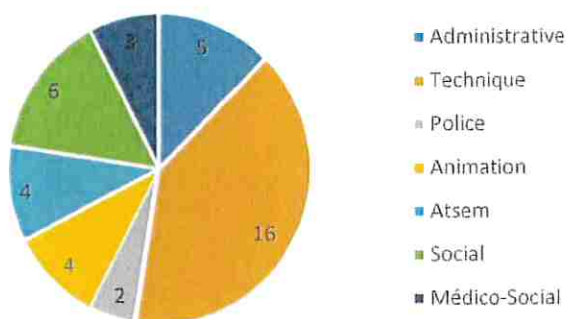
- 1 agent Police municipale
- 1 agent administratif
- 1 contrat PEC (filiale technique)
- 1 assistant de communication

↳ Répartition par filières

| Filières | Fonctionnaires | | | | Contractuels | | | | Emplois aidés | Total | |
|----------------|----------------|-----------|----------|-------------|--------------|----------|-----------|-------------|---------------|-----------|--------------|
| | Nbre | TC | TNC | ETP | Nbre | TC | TNC | ETP | Nbre | Nbre | ETP* |
| Administrative | 5 | 5 | - | - | 2 | 2 | - | - | - | 7 | - |
| Technique | 16 | 11 | 5 | 4.02 | 8 | 1 | 7 | 2.96 | - | 24 | 18.98 |
| Police | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - |
| Animation | 4 | 4 | - | - | 13 | 2 | 11 | 5.40 | - | 17 | 11.40 |
| Atsem | 4 | 4 | - | - | - | - | - | - | - | 4 | - |
| Social | 6 | 3 | 3 | 2.17 | 1 | 1 | - | - | - | 7 | 6.17 |
| Médico-Social | 3 | 3 | - | - | 2 | 1 | 1 | 0.50 | - | 5 | 4.50 |
| Total | 40 | 32 | 8 | 6.19 | 26 | 7 | 19 | 8.86 | - | 66 | 41.05 |

*ETP : mesure qui permet de mesurer la quantité de travail. Cet ETP se calcule indépendamment de l'effectif. Le calcul se fait sur le volume horaire des agents à temps complet et non complet.

Répartition des fonctionnaires



↳ Les métiers et compétences de la collectivité – commune de Boves et crèche.

| Filières | Métiers | Compétences |
|---------------|--|--|
| Administratif | Secrétaire en charge des élections / Etat civil / RH | Réglementation en matière d'Etat civil et élection Réglementation relative à la gestion RH dans le secteur public Réglementation en matière de paie |
| | Secrétaire en charge de l'urbanisme | Réglementation et procédure en matière d'urbanisme Réglementation funéraire |
| | Secrétaire comptable | Réglementation affaires administratives spécialisées Comptabilité et finances publiques |
| | Secrétaire CCAS / associations et manifestations | Réglementation en matière d'aides sociales Les orientations et les missions des différents services sociaux du territoire Connaissances techniques et réglementaires dans le domaine de l'événementiel |

| | | |
|-----------|---|--|
| | Agent d'accueil / Etat-civil / Affaires générales | Techniques d'accueil physique et téléphonique Réglementation en matière d'état-civil et affaires générales |
| | Assistant de communication | Compétences pour mettre en place les actions de communications |
| Technique | Agent polyvalent des services techniques | Techniques d'entretien des espaces verts Techniques de maintenance tous corps d'états |
| | Agent chargé de la propreté des locaux | Procédures de nettoyage et de désinfection Connaissance du fonctionnement des locaux et de l'organisation des équipements |
| | Agent polyvalent de crèche | Procédures de nettoyage et de désinfection Diététique Techniques culinaires de base |
| | Agent de restauration scolaire | Réglementation en matière de restauration collective et d'hygiène (normes HACCP) Diététique Techniques culinaires de base Procédures de nettoyage et de désinfection |
| Animation | Directeur et adjoint du centre de loisirs | Réglementation des accueils de loisirs Connaissances des institutions liées à l'enfance jeunesse et leur réglementation Techniques d'animation |
| | Animateur / Animateur temps du midi | Réglementation en matière d'hygiène et de sécurité Connaissance des rythmes et des besoins des enfants Techniques d'animations |
| Social | Directeur et adjoint du multi accueil | Connaissances des institutions liées à l'enfance jeunesse et leur réglementation Principaux courants pédagogiques, développement psychomoteur de l'enfant, droits de l'enfant et de la famille, notions pathologies et typologie des réponses, connaissances approfondies sur les besoins des jeunes enfants et leur développement Connaissance des principales pathologies infantiles et des modes de prévention Réglementation dans le domaine de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse |
| | Auxiliaire de puériculture et petite enfance | Savoir identifier les manifestations liées aux besoins de l'enfant Connaître les règles d'hygiène et de sécurité associées aux soins de l'enfant Développement physique et psychologique de l'enfant Techniques d'animations, de jeux et d'activités |
| | ATSEM | Développement physique et psychologique de l'enfant Identification des besoins de l'enfant Techniques d'animations, de jeux et d'activités Règles d'hygiène et de sécurité |
| Police | Police Municipale | Connaissances de la législation pour assurer le bon ordre, la sureté, la sécurité et la salubrité publiques. |

Pour assurer l'encadrement des agents, la commune a recruté un directeur général des services, un responsable des services techniques et un responsable du service enfance jeunesse, un responsable du service de la police municipale.

📌 Analyse et projection des mouvements RH sur les emplois permanents

Il est difficile, pour une collectivité, d'anticiper les départs prévisionnels, définitifs et temporaires, des agents permanents et ainsi planifier dans un cadre pluriannuel les recrutements.

Par exemple, les congés parentaux et demandes de disponibilité (pour convenances personnelles, création d'entreprise, suivi de conjoint...) sont très peu prévisibles, comme les demandes de mutation vers une autre collectivité.

La projection, pour le départ en retraite à l'âge légal (64 ans), des agents sur les 6 prochaines années :

| Métiers | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Directeur Général des services | | | | | 1 | |
| Secrétaire en charge de l'urbanisme | | | | | 1 | |
| Agent polyvalent des services techniques | | | 2 | 1 | | |
| Agent de restauration scolaire | | | | | 1 | |
| Agent chargé de la propreté des locaux | | | | | 1 | 2 |
| Total | 0 | 0 | 2 | 1 | 4 | 2 |

Les évolutions législatives sur les droits à la retraite permettent désormais aux agents de reculer leur date de départ. Si pendant de nombreuses années, une date anniversaire permettait d'identifier des volumes de départ, le report de la date limite désormais possible conduit à des départs étalés dans le temps, conditionnés par des situations personnelles inconnues de l'employeur (situation familiale, financière, patrimoniale...).

II/ ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE (PROJET DE MANDATS)

Au titre de la mandature, les projets ayant un impact sur les ressources humaines sont :

- 📌 La création d'une bibliothèque,
- 📌 Le développement de l'accueil de loisirs, notamment celui des adolescents,
- 📌 La mise en place d'une politique culturelle avec une programmation,
- 📌 Le développement de la stratégie de communication et de ses outils.

Au regard des métiers et compétences du personnel de la commune, la mise en place de ces projets nécessitera le recrutement de nouveaux agents. (Sauf la bibliothèque puisqu'il s'agira d'une bibliothèque métropolitaine. Amiens Métropolitaine y affectera des agents métropolitains.

III / STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

Le contexte territorial incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives : contraintes budgétaires, nombreuses modifications législatives et réglementaires en matière de FPT, développement de nouveaux métiers, accroissement des besoins et des exigences du public, vieillissement des agents...

L'obligation légale de mettre en œuvre les Lignes Directrices de Gestion correspond à une volonté du législateur de voir formaliser les politiques RH des collectivités territoriales.

Pour mener sa politique RH, la commune de Boves dispose des documents cadres et des règlements suivants :

- Délibération fixant le tableau des effectifs au 1^{er} novembre 2023,
- Délibération n°25012205 relative à l'organisation du temps de travail,
- Délibérations n°16121504, n°11121912 et n°15122002 portant mise en œuvre du régime indemnitaire,
- Délibération n°01041515 déterminant les taux de promotion pour les avancements de grade,
- Délibération n°28111603 portant approbation du règlement intérieur du personnel,
- Délibération n°13051505 portant sur l'organisation du système d'astreintes des agents du service technique,
- Délibération n°25012204 fixant les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation,
- Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Au vu des éléments présentés ci-dessus, la commune de Boves souhaite répondre aux objectifs suivants :

Organisation et conditions de travail

- Examiner et réorganiser si besoin les services,
- Ajuster le temps de travail et les annualisations aux besoins actuels des services communaux (en cours)
- Mettre à jour le règlement intérieur (en cours)

Rémunération

- Revoir la participation mutuelle et prévoyance,
- Valoriser l'engagement professionnel (CIA) (en cours)
- Rééquilibrage RIFSEEP (en cours)

Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel

- Accompagner les agents dans le développement de leurs compétences via la formation.

Préserver la santé des agents et accompagner les situations individuelles

- Assurer une qualité de vie au travail,
- Etude des causes de l'absentéisme,
- Accompagner les agents pour lesquels une reconversion pour raison de santé est nécessaire ou les agents en situation de reclassement pour inaptitude,
- Actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Favoriser le dialogue social

- Mise en place du comité social territorial au sein de la commune de Boves. (fait)

IV / PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

✚ Avancement de grade

Par délibération du 1^{er} avril 2015, le conseil municipal de Boves a fixé le taux de promotion à 100 %.

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- de l'avis favorable du Maire,
- de l'existence des postes vacants,
- que les agents concernés acceptent l'emploi assigné dans leur nouveau grade.

✚ Nominations suite à concours

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours sous réserve des besoins de la collectivité et de l'existence des postes vacants.

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur,
- Formations continues, diplômes obtenus,
- Maîtrise du métier,
- Capacité d'autonomie et d'initiatives,
- Capacité à former et encadrer des agents.