

## SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 MARS 2021

### INFORMATION

**Rapporteur : Gilles MAYER**

### **Objet : Lignes directrices de gestion – Volet carrière : promotion et valorisation des parcours professionnels**

L'an deux mille vingt et un, le dix-huit mars à dix-neuf heures, le conseil municipal de Malzéville, étant assemblé en séance ordinaire, en visioconférence, sous la présidence de Bertrand KLING, Maire.

<b>Nombre de conseillers</b>			<b>Présent-es :</b>
en exercice	présents	votants	
29	25	29	Bertrand KLING - Irène GIRARD - Jean-Marie HIRTZ - Malika TRANCHINA - Pascal PELINSKI - Gaëlle RIBY-CUNISSE - Gilles MAYER - Alexandra VIEAU - Philippe BERTRAND-DRIRA - Stéphanie GRUET - Jean-Pierre ROUILLON - Daniel THOMASSIN - Aude SIMERMANN - Yves COLOMBAIN - Elisabeth LETONDOR - Gilles SPIGOLON - Anne MARTINS - Jean-Marc RENARD - Claire FLORENTIN-POIZOT - Paul LEMAIRE - Marie-Claire TCHAMKAM - Pierre BIYELA - Corinne MARCHAL-TARNUS - Jean-Yves SAUSEY - Camille WINTER
<b>Date de convocation</b>			<b>Excusé-es :</b>
12 mars 2021			
<b>Date d'affichage</b>			<b>Absent-es :</b>
25 mars 2021			
<b>Transmis en préfecture le</b>			Sophie DURIEUX procuration à Jean-Pierre ROUILLON - Jean-François HUGUENIN-VIRCHAUX procuration à Daniel THOMASSIN - Agnès JOHN procuration à Gilles MAYER - Jessica NATALINO procuration à Stéphanie GRUET
25 mars 2021			

Il a été procédé, conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du conseil : Gilles MAYER ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées

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 prévoit que les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, définit 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.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Les lignes directrices de gestion comportent ainsi deux volets :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de mobilité
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

Ces deux volets peuvent être établis de manière commune ou distincte.

Les lignes directrices de gestion sont définies par le maire après avis du comité technique. Il est envisagé qu'elles s'appliquent en vue des décisions individuelles prises à compter du 01/01/2021. Le conseil municipal n'intervient pas dans l'élaboration des lignes directrices de gestion. Il peut néanmoins être informé de la démarche.

L'article 19 du décret du 29 novembre 2019 stipule ainsi que les lignes directrices de gestion fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Il s'agit dans ce cadre de définir des critères permettant :

- d'apprécier la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- d'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.
- de 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 femmes et les hommes.

La collectivité a souhaité mettre en place un groupe de travail avec les représentants du personnel pour définir les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les propositions de ce groupe de travail ont été présentées au comité technique le 17 mars 2021.

En matière de promotion interne, le centre de gestion (CDG) est compétent : les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne seront arrêtées par le président du CDG après avis du comité technique placé auprès du CDG puis celui propre à la commune (délai de 2 mois pour transmettre l'avis au CDG, l'absence d'avis ne remet pas en cause la procédure).

En matière d'avancement de grade, le groupe de travail mis en place par la collectivité avec les représentants du personnel, a proposé les critères suivants :

Evaluation annuelle de l'agent	10 points
Engagement de l'agent	5 points
Evolution professionnelle de l'agent	3 points
Formation de l'agent	2 points

#### Critère Evaluation annuelle de l'agent

Il s'agit de la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée dans le cadre des entretiens annuels. A ce sujet, la commune utilisera, à compter de 2021, l'outil d'évaluation proposé par le centre de gestion de Meurthe-et-Moselle.

### Critère Engagement de l'agent

Ce critère sera évalué sur la base du tableau présenté ci-dessous.

### Critère Evolution professionnelle de l'agent

Il s'agit des acquis professionnels pour 2 points (avec prise en compte des évolutions du/des postes occupés par l'agent) et des acquis issus de-des engagement-s pour 1 point (mandat d'élu-e, mandat associatif, engagement bénévole, ...) tout au long de la carrière professionnelle de l'agent. Concernant ces derniers, aucune mention n'en sera faite dans le dossier de l'agent.

### Critère Formation de l'agent

Sont prises en compte les formations demandées par l'agent, qu'elles aient été obtenues ou non. Il s'agit tout à la fois des formations réalisées via un organisme agréé, des auto-formations définies dans le cadre d'un dialogue entre l'agent et son responsable hiérarchique et enfin des formations organisées par la collectivité. Les missions de tutorat (stagiaire, accompagnement d'un collègue sur de nouvelles missions, accueil d'un nouveau collègue) seront également valorisées dans ce critère.

Outre la définition de ces critères, il convient de prendre en compte que :

- l'ancienneté, dans le poste et dans la carrière, pourra être prise en compte pour départager deux agents à égalité
- l'élu-e, adjoint-e ou délégué-e, travaillant régulièrement avec l'agent, sera sollicité dans la démarche d'analyse
- un agent qui n'aurait pas bénéficié d'un avancement de grade, pourra saisir le groupe paritaire mis en place dans le cadre de la délibération du 17 décembre sur le télétravail. Celui-ci examinera sa situation et émettra un avis. Dans tous les cas, l'autorité territoriale reste compétente in fine pour les avancements.

Le comité technique du 17 mars 2021 a émis un avis favorable unanime sur les lignes directrices de gestion telles que présentées ci-dessus.

### **Le conseil municipal,**

**prend acte** des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Fait les jours, mois et an susdits.  
Au registre figurent les signatures

Le Maire,

Bertrand KLING



**LIGNES DE GESTION – VOLET CARRIERE  
AVANCEMENTS DE GRADE  
Evaluation du critère Engagement de l'agent**

CRITERES	RESULTATS						SOUS CRITERES
	0	1	2	3	4	5	
<b>Disponibilité et volontariat pour le service</b>							S'adapte à la vie du service Assume les urgences
<b>Implication dans les projets</b>							Investissement actif et constructif Proposition, construction, amélioration d'actions et/ou de projets nouveaux et/ou innovants
<b>Esprit d'équipe et solidarité</b>							Sociable et convivial  Disponible pour les collègues : entraide, solidarité, décharge de tâches si nécessaire, remplacements, ...  Partage les informations et les expériences avec les collègues  Echange de manière constructive avec les collègues
<b>Sérieux professionnel</b>							<u>Savoirs-être :</u> Ponctualité dans l'accomplissement des missions et le rendu des tâches compte-tenu de la charge de travail du service  Sens du service public  <u>Savoirs-faire :</u> Adaptation aux évolutions de l'environnement (juridique, informatique, ...)  Respect des procédures dès lors qu'elles sont formalisées  Implication dans la mise en œuvre des objectifs du projet d'administration
<b>TOTAL</b>							