



2023/005

4.1.8

Conseillers Municipaux	
En exercice	27
Présents	22
Pouvoirs	5
Exprimés	27

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Le Conseil municipal, convoqué le 6 janvier 2023, s'est réuni le **12 janvier 2023** en séance ordinaire à dix-neuf heures trente, à la salle du conseil municipal, rez-de-chaussée de la mairie, sous la présidence de M. Jean-Claude PROVOST, Maire.

Présents : M. Jean-Claude PROVOST, M. Jean-Noël THOMAZEAU, Mme Brigitte BOURSEAU, M. Jacques PRIOUX, Mme Françoise JORAT, M. Nicolas BESNIER, Mme Katia de SAINT JUST, M. Olivier GENESTE, Mme Isabelle TESSIER, M. Patrick MORTIER, Mme Catherine FOUGERE, Mme Pascale FRABOUL-RIALLAND, Mme Cécile de LAUNAY, Mme Céline HAY, Mme Stéphanie GUILLET, M. Yoann CARGOUE, M. Christophe NIVET, M. Pierre-Yves HABAY, Mme Cindy BOUILLARD, M. Ludovic CROCHARD, Mme Sonia RICHARD, M. Rémy GOURDON.

Absents excusés : M. Roland GRANGER, Mme Anne-Sylvie LE RESTE, M. Dominique CHARTIER, M. Nicolas ROBIN, Mme Pauline RAGUET.

M. Roland GRANGER a donné pouvoir à M. Jean-Claude PROVOST
Mme Anne-Sylvie LE RESTE a donné pouvoir à M. Yoann CARGOUE
M. Dominique CHARTIER a donné pouvoir à M. Rémy GOURDON
M. Nicolas ROBIN a donné pouvoir à M. Jean-Noël THOMAZEAU
Mme Pauline RAGUET a donné pouvoir à Mme Brigitte BOURSEAU.

☒ Mme Pascale FRABOUL-RIALLAND a été élue secrétaire de séance.

Jean-Noël THOMAZEAU, adjoint en charge des ressources et moyens, informe les membres du Conseil municipal que la commune doit procéder à l'élaboration des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines comportant deux volets :

- Le 1^{er} volet relatif à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (donc les politiques RH) avec des exemples d'actions concrètes RH à mener par la collectivité en matière de formation, rémunérations, politiques de prévention des risques professionnels...
- Le 2nd volet relatif à la promotion et valorisation des parcours professionnels (donc lié à la carrière) avec des exemples de critères que les collectivités peuvent fixer en matière d'avancement de grade notamment pour départager des agents au sein de leur collectivité

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). En effet, les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale et établissement et portent également sur la carrière des agents. Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Les LDG sont une source d'informations destinée aux agents, aux responsables et gestionnaires des ressources humaines... qui permet de connaître les orientations, les objectifs de la collectivité ou de l'établissement et de recenser les projets et les modalités de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de rémunérations...

L'autorité territoriale conserve bien entendu un pouvoir d'appréciation finale en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Les LDG sont établies par arrêté par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique, pour une durée maximale de 6 ans. Elles peuvent faire l'objet d'une révision à tout moment et sont communicables aux agents par tout moyen.

Concernant le premier volet, les éléments suivants peuvent être retenus :

Pour le mandat 2020-2026, les élus souhaitent maintenir un niveau de service aux usagers de qualité. Même s'il n'est pas envisagé de créer de nouveau service à la population, un plan pluriannuel de recrutement a été validé tenant compte de l'évolution des besoins (création d'un nouvel équipement sportif, évolution de la politique de communication, ...).

♣ Services administratifs : Afin de garantir la continuité de service, deux agents ont été recrutés en comptabilité à raison de 0,50 ETP, en urbanisme à raison de 0,60 ETP et à l'accueil à raison de 0,20 ETP. Un agent a été récemment recruté à la communication (1 ETP) pour la mise en œuvre de la nouvelle politique de communication communale.

♣ Services techniques : Suite au départ et remplacement du DST, une répartition des missions a été opérée avec responsabilisation des chefs de régie. Consécutivement à l'ouverture d'un nouvel équipement sportif et à la volonté des élus de garantir une continuité de service le week-end sur les lieux de loisirs et sportifs, l'effectif des gardiens a été renforcé. Par ailleurs, les effectifs des services techniques sont maintenus à leur niveau avec remplacement des départs. La politique de réalisation de travaux en régie reste contenue à un nombre d'heures annuel équivalent à 1 ETP, afin de ne pas négliger les travaux courants d'entretien et de maintenance.

♣ Services scolaires : Malgré la baisse des effectifs scolaires, le nombre des agents affectés aux services de restauration, d'accueil périscolaire, de surveillance des enfants et d'entretien des locaux est maintenu pour garantir une bonne qualité d'accueil des élèves. La mise en service du nouvel accueil périscolaire améliore les conditions de travail des agents (espaces neufs avec entretien amélioré, confort acoustique, confort thermique, locaux adaptés aux usages).

En terme de mutualisation du personnel, la commune de Nozay bénéficie des compétences de plusieurs agents intercommunaux (0,80 ETP gestion des ressources humaines, 0,60 ETP CCAS, 0,10 ETP référent informatique).

A ce jour, il n'est pas envisagé d'évolution en la matière.

D'ici 2026, les changements suivants sont attendus :

- Fin du contrat SUEZ de Délégation de Service Public pour l'assainissement des eaux usées au 31/12/2023 : aucune conséquence en termes de ressources humaines, les élus ayant décidé de maintenir le mode de gestion par DSP.
- Transfert de la compétence assainissement au 1er janvier 2026 à la communauté de communes de Nozay. Du fait du mode de gestion en DPS, les services seront peu impactés :
 - o DGS : en matière de lancement et suivi du marché public
 - o DST + responsable voirie : vérification de la bonne marche technique du contrat
 - o Comptable : vérification des surtaxes et du respect des règles contractuelles financières.

- Evolution modérée des effectifs scolaires : aucun impact sur l'organisation actuelle. Une évolution démographique de la commune est attendue dans les années suivantes.

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, il est proposé de répondre aux enjeux suivants :

1. Compte tenu de la courbe des âges en particulier des agents du service de restauration scolaire, accompagner le mieux possible les agents arrivant en fin de carrière et/ou présentant des difficultés physiques ;
2. Valoriser les postes de travail de l'ensemble des agents en assurant à chacun une évolution du RIFSEEP de 2021 à 2026
3. Assurer une continuité de service public (y compris le week-end dans les infrastructures sportives et de loisirs)
4. Permettre aux agents de contribuer à l'aménagement de la commune en maintenant le recours aux travaux réalisés en régie
5. Mettre en place un règlement intérieur et proposer un nouveau livret d'accueil
6. Garantir des conditions de travail satisfaisantes (évolution des moyens matériels, formation, ...)
7. Permettre à chacun d'envisager une évolution de carrière en favorisant la formation professionnelle et la mobilité.

Concernant le second volet, il est proposé de déterminer les critères d'avancement de grade des agents.

Principe préalable : adéquation entre la fiche de poste et le grade envisagé à l'avancement.

Trois catégories de critères :

- La valeur professionnelle suite aux entretiens de fin d'année :
 - Expertise / technicité
 - Investissement professionnel (manière de servir)
 - ♣ Implication au sein du projet de la collectivité, du service
 - ♣ Ponctualité / respect des horaires / assiduité
 - ♣ Adaptabilité / ouverture au changement
 - Type de structure / taille de l'équipement en responsabilité
 - Appréciation d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- L'expérience professionnelle
 - Ancienneté dans le grade
 - Ancienneté dans la fonction publique (date de stagiarisation, déduire périodes contractuelles avant titularisation, disponibilité, congé parental)
 - Délai entre deux avancements (5 années) – Dérogation pour les agents ayant obtenu l'examen professionnel
- L'implication de l'agent dans sa carrière
 - Obtention de l'examen professionnel d'accès au grade
 - Formations suivies (seules les formations non obligatoires seront prises en compte)
 - Préparation au concours ou examen du grade
 - Congé de formation professionnelle
 - Validation d'acquis de l'expérience

Au vu de ces éléments, il est proposé au conseil municipal d'accepter ces principes et critères sous réserve de l'avis favorable du Comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Loire-Atlantique.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré et l'unanimité :

- **DETERMINE** les principes des Lignes Directrices de Gestion des ressources humaines pour la période 2022 à 2027 ainsi que les critères d'avancement de grade des agents tels que définis ci-dessus,
- **PRECISE** que le projet de Lignes Directrices de Gestion tel que présenté sera transmis pour avis au Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Loire-Atlantique,
- **AUTORISE** M. le Maire à signer tout document se rapportant à cette décision.

Fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an susdits
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme, le 10 février 2023

LE MAIRE,

JEAN-CLAUDE PROVOST



Le Maire :

- **certifie** sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- **informe** que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date soit de sa transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.

Acte publié le 15/02/2023