

LIGNES
DIRECTRICES
DE
GESTION
DE
LA
VILLE
ET
DU
CCAS



RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.
- Comité social territorial du 3 décembre 2024

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont un outil de gestion et de formalisation des politiques RH des collectivités.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité et du CCAS.

Les lignes directrices de gestion de la ville et du CCAS ont été adoptées fin 2020 pour une mise en œuvre le 1er janvier 2021 pour une durée de 5 ans et ont fixé la politique d'avancement de la collectivité et précisé les règles d'avancement de grade.

La collectivité souhaite aujourd'hui compléter ce document-cadre et définir **la politique de recrutement, de mise en stage et de proposition de CDI, de rémunération et les règles de modification du régime indemnitaire.**

En effet les LDG des collectivités doivent être :

- **Gages de transparence**, notamment sur les critères d'avancement, de promotion et de mobilité du personnel municipal.
- **Lisibles et opérationnelles**, pour tous les agents de la collectivité .
- **Soutien au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
- **Gages d'équité** du parcours professionnel des agents contractuels et des agents titulaires.
- **Actualisées à minima tous les cinq ans** pour donner la possibilité à la collectivité une certaine flexibilité et d'évoluer au regard du contexte.
- Applicables à tous les corps de métiers de la collectivité.
- Adaptées aux spécificités de la collectivité.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT, DE MISE EN STAGE ET DE PROPOSITION DE CDI

Les lignes directrices visent, à 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.

Pour définir sa politique de recrutement, la collectivité doit tenir compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus ou prévisibles (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental, transferts de compétences...)
- La projection des entrants (retours de détachement, de mise à disposition, congé parental, disponibilité, études promotionnelles)
- Les besoins futurs (créations de poste, évolution des métiers et des compétences...).

La collectivité est située dans une zone géographique très concurrentielle avec les autres collectivités alentour mais surtout avec la Suisse, située à moins de 50 km de distance, où le niveau des salaires est nettement supérieur à celui susceptible d'être proposé en France.

Pour rester attractif et fidéliser le personnel, la collectivité doit proposer un parcours clair aux professionnels prenant en compte leurs attentes. Ces attentes concernent les modalités de recrutement (durée des contrats, rémunération, délai de mise en stage) mais aussi les conditions d'emploi (organisation du travail, accueil dans le service, etc.).

RÈGLES DE MISE EN STAGE ET DE PROPOSITION DE CDI

La collectivité met en place une procédure de mise en stage afin de :

- Résorber les emplois dits précaires et de stabiliser les effectifs.
- Tenir compte des difficultés de recrutement.
- Clarifier le fonctionnement pour les années à venir.

MISES EN STAGE DES AGENTS DE CATÉGORIE C

Peuvent être mis en stage les agents de catégorie C recrutés directement sans concours (adjoint technique, administratif, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, agent social).

Un agent ne peut être mis en stage que :

- S'il occupe un **poste vacant et/ou permanent** au sein de la collectivité
- Sous réserve d'une **évaluation favorable** de son supérieur hiérarchique.

L'agent sera mis en stage **au bout de 12 mois** après 1 CDD de 12 mois

- D'une **évaluation à M+2** par son supérieur hiérarchique, au moment de la fin de la période d'essai de 2 mois.
- D'un **entretien d'évaluation** au moment de la mise en stage.

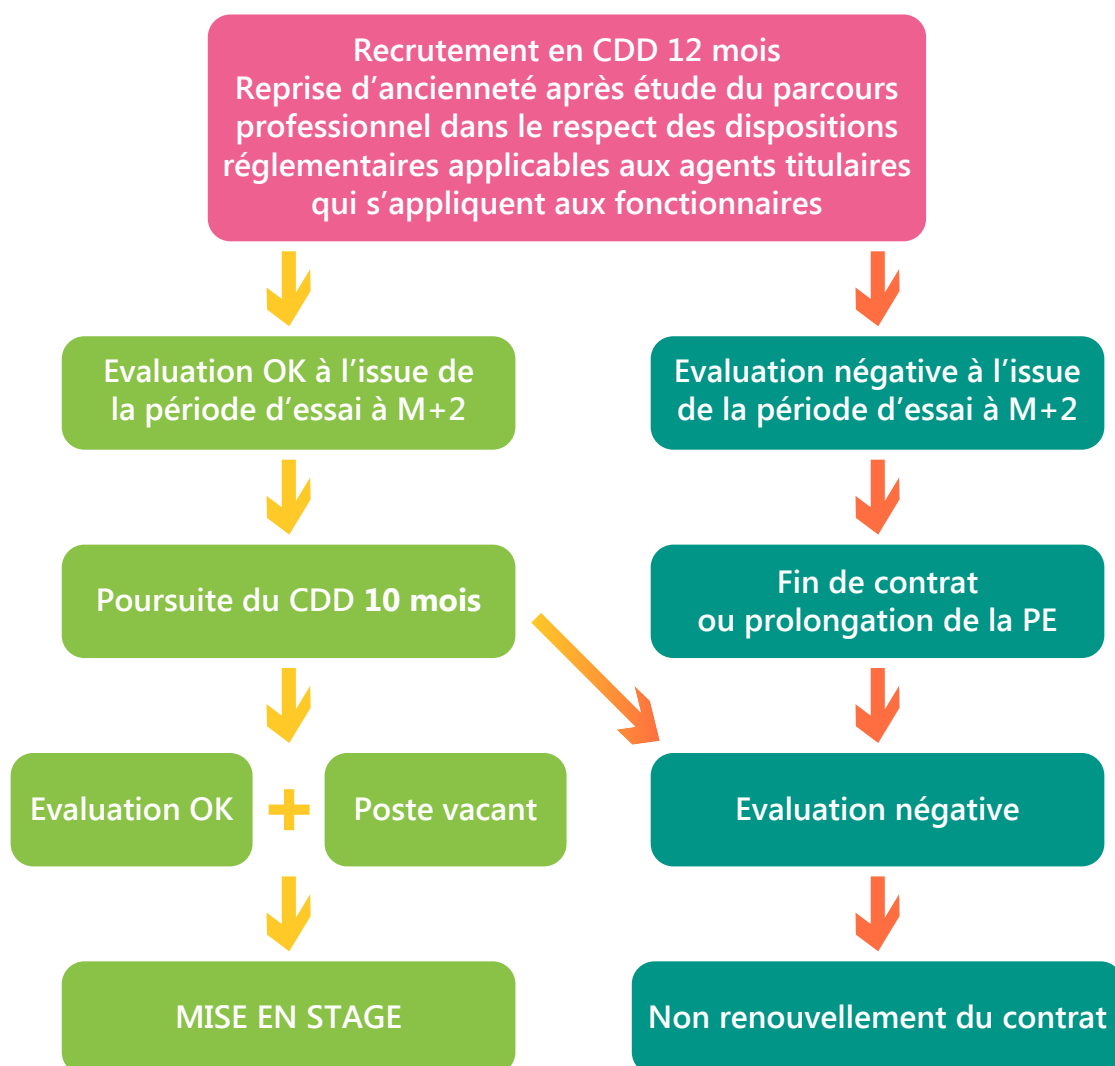
A noter que le contrat comporte une période d'essai La durée de la période d'essai est fixée par la collectivité dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD : CDD (Contrat à durée déterminée) inférieur à 6 mois.
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an.
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans.
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans.
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être précisées dans le contrat.

Aucun préavis ne s'impose lorsque l'une des 2 parties souhaite mettre fin au contrat au cours ou à la fin de la période d'essai.

La mise en stage interviendra sur le 1er grade du cadre d'emploi, sous réserve que l'agent soit affecté sur un poste permanent et d'une évaluation professionnelle favorable.



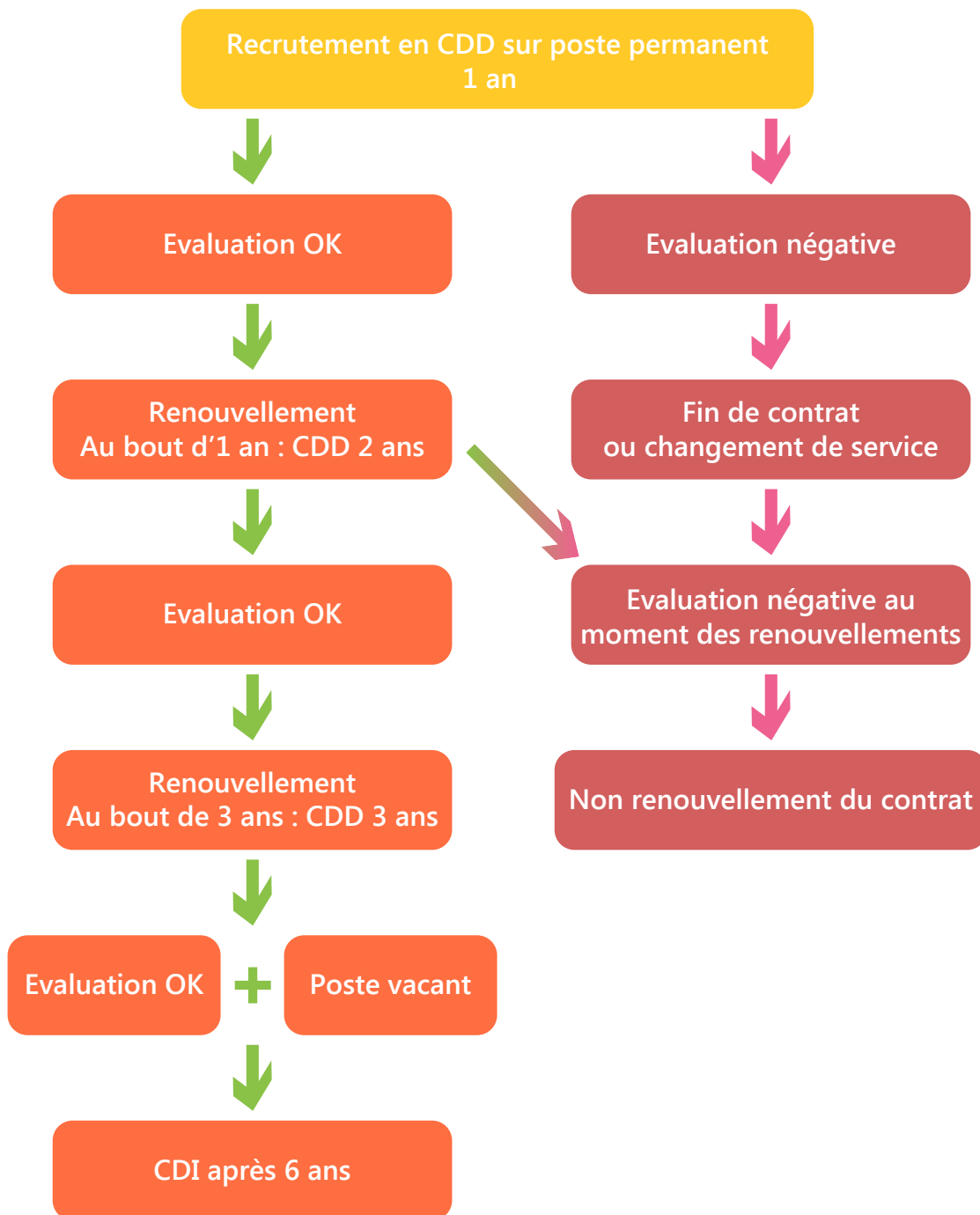
RÈGLES RELATIVES AU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Conformément aux dispositions de l'article L332-8-1° et suivants du code général de la fonction publique, des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux en l'absence de candidature pertinente de fonctionnaire.

Par ailleurs l'article L. 332-10 du CGFP prévoit que « tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée ».

A noter que le contrat est conclu dans l'attente de l'inscription de l'agent recruté sur la liste d'aptitude après réussite au concours.

Durant ces 6 années, le CDD pourra être renouvelé selon le calendrier suivant :



RECRUTEMENT DES AGENTS SAISONNIERS

La collectivité est amenée chaque année à recruter des agents au titre d'un accroissement saisonnier d'activité. Ce contrat se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme, funiculaire, centre nautique, expositions...)

La durée du contrat est de 6 mois maximum pendant une période de 12 mois consécutifs. Il n'existe pas de durée minimale.

Afin d'améliorer l'attractivité de ces postes, il est proposé **que la durée du contrat couvre toute la période de la saison**. Une évaluation sera adressée au chef de service 2 semaines après le début du contrat pour envisager un éventuel renouvellement de la période d'essai dont la durée est de 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois. La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Règles d'évolution de la rémunération et de la carrière des agents contractuels :

La collectivité doit veiller à l'égalité de traitement entre les agents recrutés en qualité de contractuels en termes de rémunération et d'évolution de carrière.

La rémunération sera établie au regard :

- Des fonctions occupées.
- De la qualification requise sur le poste.
- De l'expérience professionnelle dans des fonctions similaires de l'agent recruté.

L'expérience professionnelle sera appréciée selon les mêmes modalités que les agents titulaires (reprise à hauteur de $\frac{3}{4}$ pour les services publics et $\frac{1}{2}$ pour les services privés).

La rémunération de l'agent contractuel évoluera selon la grille indiciaire du grade d'appartenance de l'agent.

Les règles d'avancement de grade d'un agent contractuel seront identiques à celles requises pour un fonctionnaire (ancienneté ou obtention d'un examen professionnel). Chaque grade correspondant à un niveau d'expertise et/ou de responsabilité accrue, il conviendra de prévoir une évolution de la fiche de poste au moment de l'avancement.

Règles de réexamen du régime indemnitaire :

Selon l'article 3 du décret n° 2014-513, le montant de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) peut faire l'objet d'un réexamen

- En cas de changement de fonction.
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'évolution « hors normes » des missions du poste occupé par l'agent.

MOTIF DU RÉEXAMEN	IMPACT SUR LE MONTANT DE L'IFSE SUJÉTION ET EXPERTISE
1 Aucun changement du RI au cours des 4 dernières années	Maintien ou revalorisation possible au regard du caractère « hors normes » des sujétions du poste et/ou de l'expertise acquise par l'agent pour occuper le poste
2 Mobilité ou changement d'affectation sur des fonctions supérieures	Revalorisation possible après un an minimum sur le poste
3 Mobilité ou changement d'affectation sur des fonctions inférieures	Baisse du régime indemnitaire Pas de revalorisation possible avant une nouvelle mobilité ou évolution de la fiche de poste
4 Mobilité ou changement d'affectation sur des fonctions équivalentes	Maintien du régime indemnitaire
5 Changement de cadre d'emploi (promotion interne, concours) sur les mêmes fonctions	Maintien du montant total du RIFSEEP