

Lignes directrices de gestion ANTICIPER LES ÉCHÉANCES DE RÉVISION OU DE RENOUVELLEMENT

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le nouveau moyen de gestion des ressources humaines applicable dans toutes les collectivités territoriales depuis [la loi n°2019-928 du 6 août 2019](#) dite de transformation de la fonction publique, et [le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) qui en définit les modalités de mise en œuvre.

Arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial (CST), les LDG déterminent :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public,
- les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours.

Ainsi, toutes les décisions individuelles en matière de ressources humaines doivent faire référence aux LDG, et notamment celles relatives aux avancements de grade et aux nominations au titre de la promotion interne.

TRADUCTION DU PROJET POLITIQUE

Les LDG permettent aux collectivités territoriales de traduire leur projet politique dans des objectifs de gestion des ressources humaines, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

Elles peuvent être révisées, une fois en cours de période, sur tout ou partie, selon la même procédure que celle initialement appliquée.

La durée de leur élaboration varie en fonction :

- du degré de précision et de concertation,
- de l'horizon retenu,
- des moyens affectés à la démarche.

Par conséquent, il convient d'anticiper la rédaction du projet de plusieurs semaines avant la date d'effet programmée, afin de prendre en compte l'obligation de recueillir en amont l'avis du CST.

UNE TRAME MÉTHODOLOGIQUE

Le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme propose une trame méthodologique de rédaction pour accompagner la réflexion sur les enjeux et actions permettant la mise en œuvre d'une politique globale, collective et anticipée de gestion des ressources humaines.

Ce document, [téléchargeable sur le site internet](#), propose une mise en forme tenant compte des thématiques réglementaires et des propositions de critères généraux à adapter selon les orientations propres à chaque autorité territoriale. Il est possible de reprendre la fiche de synthèse du Rapport Social Unique (RSU) afin de fixer la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Le contenu des LDG relève de la seule responsabilité de l'employeur. Toutefois, Patricia PIGNON, responsable du pôle carrières et retraites, est à l'écoute des questionnements relatifs à cette procédure. Elle peut également apporter appui et conseil tout au long du travail de rédaction du projet qui sera soumis à l'avis du CST.



À NOTER

En plus des LDG fixées par chaque autorité territoriale, des LDG relatives à la promotion interne sont fixées et prises en compte par le Président du Centre de Gestion dans le cadre de l'établissement des listes d'aptitude. Leur renouvellement est programmé à compter du 1^{er} janvier 2024.



Pôle carrières et retraites

04 73 28 59 80

patricia.pignon@cdg63.fr



Dossier

CONTINUITÉ DES SERVICES PUBLICS EN CAS DE GRÈVE

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord relatif à la continuité de certains services publics en cas de grève. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

FINALITÉ

Afin de garantir la continuité du service public, l'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible des services concernés, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

SERVICES CONCERNÉS

- collecte et de traitement des déchets des ménages,
- transport public de personnes,
- aide aux personnes âgées et handicapées,
- accueil des enfants de moins de trois ans,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire

Il s'agit des seuls services listés ci-dessus dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces mêmes services :

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS

À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE EN CAS D'ACCORD (OU À DÉFAUT DE DÉLIBÉRATION)

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à [l'article L. 2512-2 du Code du travail](#) et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers :

- les agents affectés dans l'un des services mentionnés ci-dessus informent, au plus tard 48 heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.
- L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.
- L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard 24 heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

Ces deux dernières obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

L'agent qui ne respecte pas ces différentes conditions d'exercice du droit de grève peut, le cas échéant, faire l'objet d'une procédure disciplinaire.



À NOTER

Ces modalités d'exercice du droit de grève ne s'appliquent pas en l'absence d'engagement de négociations conclues par un accord ou à défaut une délibération.

DES QUESTIONS ?



Conseil statutaire

04 73 28 59 80

documentation@cdg63.fr





EN BREF...

GRÈVE



SERVICES (liste exhaustive) :

- collecte et traitement déchets ménagers
 - transport public de personnes
- aide aux personnes âgées et handicapées
 - accueil périscolaire
- accueil des enfants de moins de 3 ans
 - restauration collective et scolaire

+

dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces mêmes services.



**AUTRES SERVICES
OU ABSENCE DE NÉGOCIATION**

engagée en vue d'un accord



NÉGOCIATIONS

entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales

12 mois



ACCORD NÉGOCIÉ

relatif à la continuité de certains services publics en cas de grève approuvé par l'assemblée délibérante



**ÉCHEC DES
NÉGOCIATIONS**

À défaut d'accord, délibération de l'assemblée délibérante



APPLICATION

des modalités d'exercice du droit de grève prévues par l'accord négocié (ou à défaut la délibération)

- + des délais à respecter en cas d'intention des agents des services concernés de participer à la grève.



**AUCUNE MODALITÉ
PARTICULIÈRE**

relative à la continuité des services publics ne peut être appliquée. Aucun délai de préavis ne peut être exigé des agents pour qu'ils déclarent leur intention de participer à la grève. L'autorité territoriale ne peut que constater la participation de l'agent à la grève au moment où il s'absente.



CAS PARTICULIER : SERVICE MINIMUM D'ACCUEIL À L'ÉCOLE

25% d'enseignant.e.s grévistes (sauf directeur.trice si décharge totale) -> accueil temps scolaire assuré par la commune/l'intercommunalité.

Le/la maire doit établir une liste de personnes (non-grévistes/volontaires) de la commune pouvant participer à cet accueil (agent.e.s municipaux qualifié.e.s, assistant.e.s maternel.le.s, animateurs.trices d'associations gestionnaires de centres de loisirs, membres d'associations familiales, enseignant.e.s retraité.e.s, étudiant.e.s, parents d'élèves, etc.)

Transmission de la liste, pour vérification, à la direction des services départementaux de l'éducation nationale + pour information, aux représentants des parents d'élèves de l'école.



En bref

LES ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Le forfait mobilités durables permet à un employeur de prendre en charge les frais engagés par ses agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, pendant un nombre minimal de jours sur une année civile, au moyen de modes de transport durables ou considérés comme écologiques (tels que le vélo, le covoiturage).

Ce forfait facultatif nécessite l'adoption d'une délibération. Le montant annuel du forfait mobilités durables varie en fonction du nombre de jours sur une année civile d'utilisation des moyens de transport éligibles.

Clément Beaune, Ministre des Transports est venu préciser que **les montants du forfait prévus pour la Fonction publique d'Etat s'appliquent aux autres Fonctions publiques**. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent pas prévoir par délibération des montants différenciés.

📄 RÉFÉRENCES :

- [Forfait mobilité durable : pas de possibilité de moduler le montant dans les collectivités locales](#) | Maire-Info, quotidien d'information destiné aux élus locaux.
- [Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020](#) relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat.

ENTRETIEN PRÉALABLE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Lors d'une demande de rupture conventionnelle, il est prévu qu'un entretien ait lieu au moins 10 jours francs et au plus un mois après la réception du courrier de demande. Cet entretien porte sur les motifs de la demande et sur le principe de la rupture conventionnelle.

Cet entretien revêt un caractère préalable nécessaire à toute décision puisqu'en son absence, le refus de conclusion d'une rupture conventionnelle est susceptible d'être entaché d'un vice de procédure devant le juge administratif (Tribunal administratif d'Orléans, 17 janvier 2023, 2204490)

📄 RÉFÉRENCE :

- [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.](#)

MONTANT NET SOCIAL

À compter du 1^{er} juillet 2023, le bulletin de paie fera mention d'une nouvelle rubrique : le montant net social. Il est égal à la différence entre les rémunérations brutes versées et les cotisations et contributions sociales à la charge des agents.

📄 RÉFÉRENCE :

- [Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016](#) fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail.

DISCIPLINE

La secrétaire de mairie qui transmet aux membres du conseil municipal un courriel destiné au maire de la commune dans lequel elle conteste de manière directe et véhémement non seulement la manière dont celui-ci détermine les priorités de l'action communale ainsi que leur déclinaison pratique mais également de façon brutale et rude la manière dont certains de ses collègues accomplissent leur service, qui refuse pendant un temps donné de procéder au règlement de certaines factures et qui dans un courrier électronique adressé à un conseiller municipal a décrit, dans des termes injurieux, le travail et la personne de plusieurs collaborateurs, à l'occasion d'un entretien avec un des administrés de la commune, commet un manquement. Le juge retient que la nature, la gravité et la répétition des faits reprochés commis par une secrétaire de mairie justifient une sanction du premier groupe (exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours), sans que cela n'apparaisse disproportionné.

📄 RÉFÉRENCE :

- [CAA de NANCY, 02 février 2023, 20NC02853](#)

Appel à candidature

JURY DE CONCOURS



Au cours de l'année 2023, le Centre de gestion organise les concours suivants : rédacteur territorial, animateur territorial et animateur territorial principal de 2^e classe, auxiliaire de soins spécialité aide médico-psychologique, agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^e classe.

Ces opérations nécessitent la composition d'un jury de concours comportant 3 collègues :

- élus,
- fonctionnaires,
- personnes qualifiés.

Ce jury a notamment pour mission de recevoir en entretien les candidats.

Pour former ces jurys, le Centre de Gestion recherche des fonctionnaires titulaires ou des personnes qualifiées appartenant à ces différents cadres d'emplois.



COMMENT POSTULER ?

Les agents intéressés peuvent faire parvenir leur CV et une lettre de motivation par courriel à l'adresse suivante : concours@cdg63.fr **avant le 15 avril 2023.**


AGENDA
Du 7 mars au 12 avril 2023
CONCOURS ANIMATEUR ET ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2^e CLASSE

> **Préinscription par voie dématérialisée en cliquant ICI. Inscription à valider avant le 20 avril.**

Du 14 mars au 19 avril 2023
CONCOURS ATSEM PRINCIPAL 2^e CLASSE

> **Préinscription par voie dématérialisée en cliquant ICI. Inscription à valider avant le 27 avril.**

Du 14 mars au 19 avril 2023
CONCOURS AUXILIAIRE DE SOINS TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^e CLASSE

spécialité aide médico-psychologique
> **Préinscription par voie dématérialisée en cliquant ICI. Inscription à valider avant le 27 avril.**

Jeudi 16 mars 2023
PRÉSENTATION DU NOUVEAU SITE INTERNET

> **Visioconférence, 10 h**
• [Inscription en cliquant ici.](#)

Jeudi 30 mars 2023
SENSIBILISATIONS RPS
ATELIERS RÉSERVÉS AUX ÉLU.E.S
En présentiel, 9 h 30 à 12 h 30 :

- > **30 mars, Espace Condorcet locaux du Centre de Gestion.**
- > **27 avril, Maison des associations de Riom.**
- > **20 juin, Locaux de Thiers Dore et Montagne communauté.**
- [Inscription en cliquant ici.](#)

Focus

RÉFORME DES RETRAITES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Le Gouvernement a présenté le 10 janvier dernier un projet de réforme des retraites susceptible de faire évoluer certaines règles.

Dans ce contexte, la CNRACL a temporairement suspendu le traitement des demandes d'avis préalable pour les départs souhaités à partir du 1^{er} septembre 2023, concernant des assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961. Ces dossiers pourront être traités dès que les textes relatifs à la réforme auront été publiés et que les outils CNRACL auront été mis à jour en conséquence.

En outre, parue le 2 février 2023, [une foire aux questions relative à la réforme des retraites dans la fonction publique](#) publiée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a pour objet de présenter :

- Les paramètres de base du calcul des pensions de retraite des fonctionnaires (tels que la formule de calcul, les règles de calcul de la décote/surcote, le revenu de référence, les limites d'âge, la prise en compte de la pénibilité, le régime de retraite additionnelle (RAFP), les droits à réversion ou encore le régime de retraite des militaires) ;

Les mesures du projet de réforme applicables aux fonctionnaires (telle que la transposition des mesures applicables à l'ensemble des assurés sociaux et les mesures spécifiques aux fonctionnaires) ;

- La montée en charge de l'âge légal et de la durée d'assurance (en fonction de la catégorie à laquelle l'agent appartient, à savoir, soit à la population sédentaire, soit à l'une des populations spécifiques).

Enfin, pour connaître l'impact des mesures proposées sur la situation de vos agents, rendez-vous sur le site [Info-retraite.fr](#), rubrique : « [Réforme des retraites : suis-je concerné ?](#) ».

Handicap

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION FIPHFP

Partenaire depuis 2009 du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), le Centre de Gestion vient d'établir une nouvelle convention pour la période 2022-25. La convention précédente a permis le financement de plusieurs actions à hauteur de 260 000 €, telles que la signature de 20 contrats d'apprentissage et une centaine d'études de poste et de maintien dans l'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire du pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail est mobilisé sur la question. Des liens de travail importants ont été établis avec des acteurs majeurs de l'insertion des personnes en situation de handicap tels que Cap emploi ou Le Centre de formation des apprentis spécialisés (CFAS).

AXES DE TRAVAIL

- Qualifier les agents sur le handicap au travail,
- Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la Fonction Publique,
- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement,

- Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

Le Centre de Gestion s'adapte à ces enjeux en recrutant un assistant administratif pour le pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail qui sera en charge notamment des missions relatives aux handicap.

En complément, une nouvelle ergonome a été recrutée pour instruire les demandes d'aménagement de poste et de soutenir l'ergonomie préventive et cognitive (nouveau).

Présenté lors du prochain comité local FIPHFP du 16 mars 2023, l'engagement de ce fonds s'élève à plus de 290000 euros réparti sur 3 ans.

Le Centre de Gestion,
un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

