

CONSEIL MUNICIPAL – DELIBERATION N° 19

SEANCE DU 7 DECEMBRE 2023

L'an deux mil vingt-trois, le sept décembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Christian SPRIMONT, Maire, par suite de convocation en date du trente novembre, dont un exemplaire a été affiché à la porte de la Mairie.

Présents : Christian SPRIMONT, Agnès LEVANT, Sylvie LANCERY, Julien WOJCIESZAK, René HAUTECOEUR, Françoise LOUVEAU, Philippe HEROGUELLE, Annie POEYDOMENGE, Laurent DEBLOCK, Marie DECIMA, Jean-Pierre SANSON, Francis MONBORGNE, Yvette DELIGNE, Bernard VANDYCKE, Régina GWIZDEK, Danielle BRAY, Evelyne NACHEL, Doriane HARDY, Jean-Paul WILQUIN, Francis TILMANT, Pascale FONTAINE.

Absents excusés : Franck LODER, Christine DUPAYAGE, Jean-Marie VERWAERDE, Marie-Pascale CLEMENCEAU, Michèle DRION, Raymond MIKLIC.

Yvette DELIGNE est désignée secrétaire de séance.

Objet : Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le conseil municipal après avis du comité technique.

L'élaboration des lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- ✓ Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- ✓ Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace,
- ✓ Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- ✓ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- ✓ Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion visent ainsi à :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les commissions administratives paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

3° 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.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité.

L'élaboration des lignes directrices de gestion permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Vu la loi n 0 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n 0 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n 02019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le comité technique le 01 décembre 2023

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, et définir 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 ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'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 relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la ville de Vimy sont arrêtées comme suit :

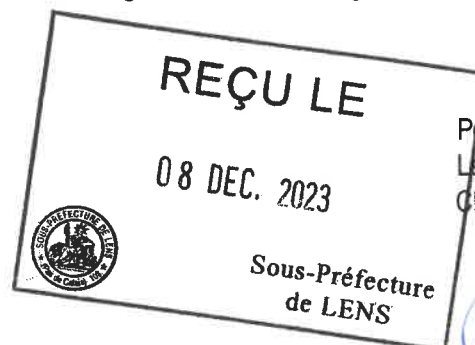
- I – La méthodologie utilisée
- II- La mise en place de la GPEEC
- III- Notre politique de recrutement
- IV- La gestion de la carrière
- V- La sécurité et la prévention des risques
- VI – Le dialogue social et l'organisation de travail

A cet effet, le document reprenant les lignes directrices de gestion est joint à ce projet de délibération.

Le maire sollicite le conseil municipal pour

- ✓ approuver le document reprenant les lignes directrices de gestion de la commune de Vimy.

Pour à l'unanimité



Pour extrait certifié conforme,
Le Maire,
Christian SPRIMONT



AFFICHEE LE 11 décembre 2023

Certifiée exécutoire compte-tenu de sa transmission en Sous-Préfecture de Lens le 8 décembre 2023