



Ville de Revel  
www.mairie-revel.fr

## ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2023

N° 2023.837.AG

Le Maire de la commune de Revel,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L413-1 à L413-7,

Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

Vu 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 octobre 2023,

### ARRÊTE

**Article 1** Les lignes directrices de gestion de la commune de Revel sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté et prennent effet au 1<sup>er</sup> décembre 2023.

**Article 2** Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

**Article 3** Le Directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Toulouse un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Fait à Revel, le 27 novembre 2023

Le maire

Laurent HOURQUET

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

# Ville de Revel



Ville de Revel  
[www.mairie-revel.fr](http://www.mairie-revel.fr)

## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE DE REVEL PERIODE 2023-2028

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu l'obligation pour toutes les collectivités et établissements publics de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021, après avis du comité social territorial.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et aux dispositions réglementaires apportées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, chaque collectivité ou établissement public élabore des LDG afin de formaliser sa politique des ressources humaines pour une durée pluriannuelle de cinq ans maximum.

Les LDG recouvrent deux volets et doivent :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC),
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions ainsi que des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

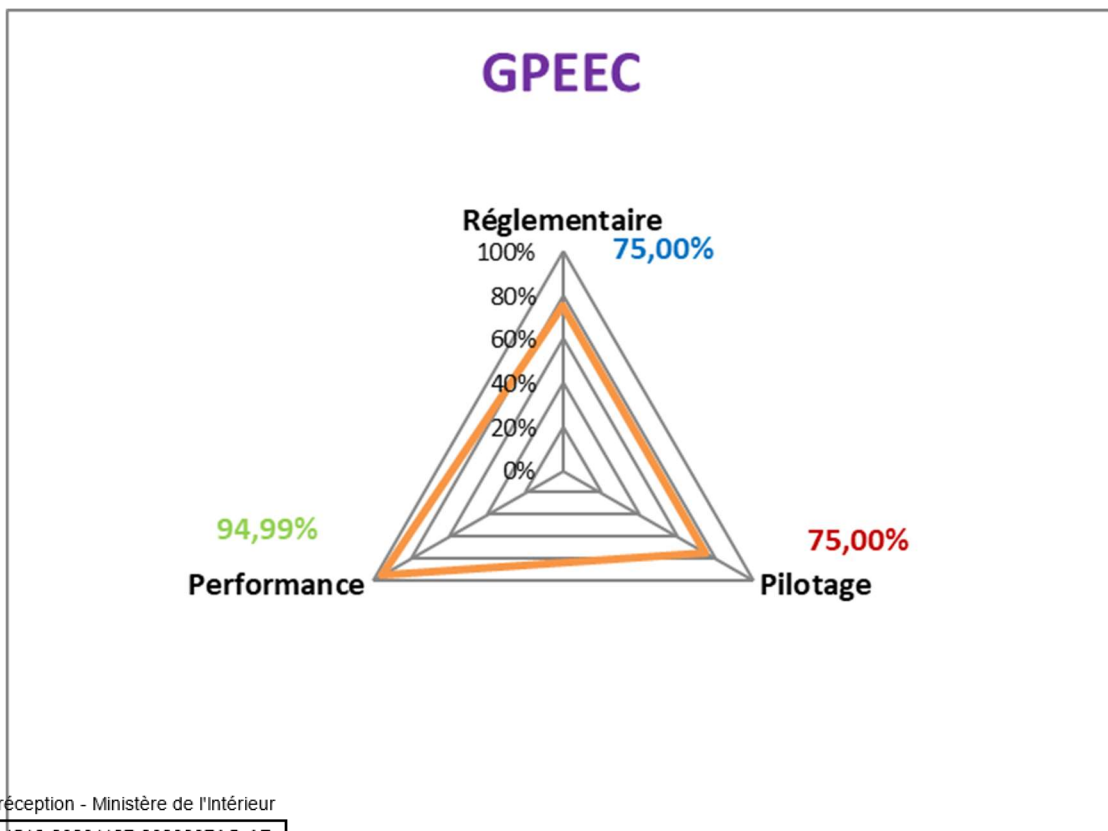
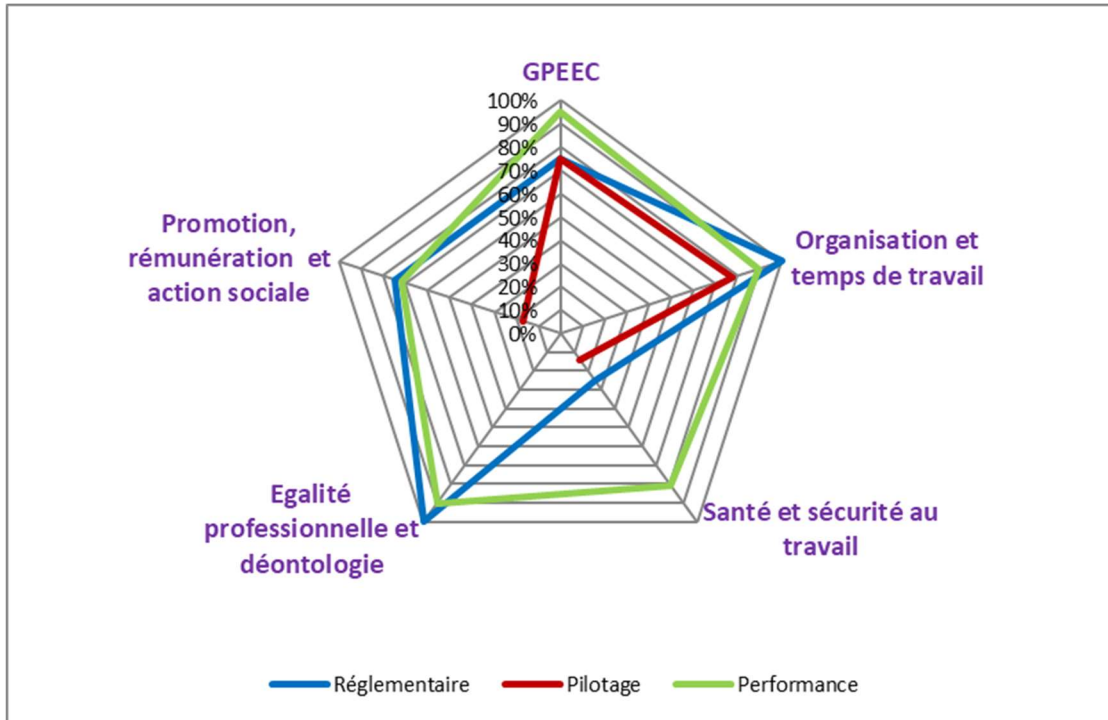
031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023  
Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

**1. VISION STRATEGIQUE DES ENJEUX DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE DE REVEL**



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023897AG-AR

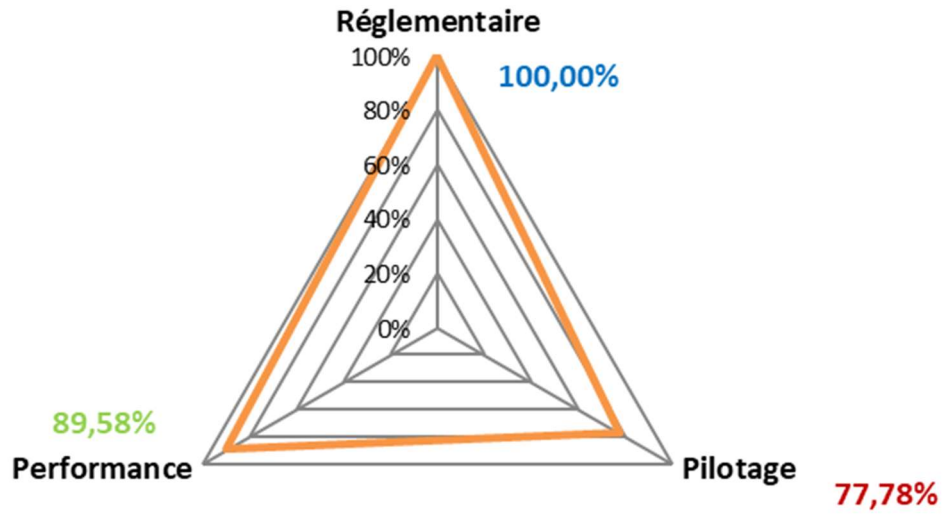
Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

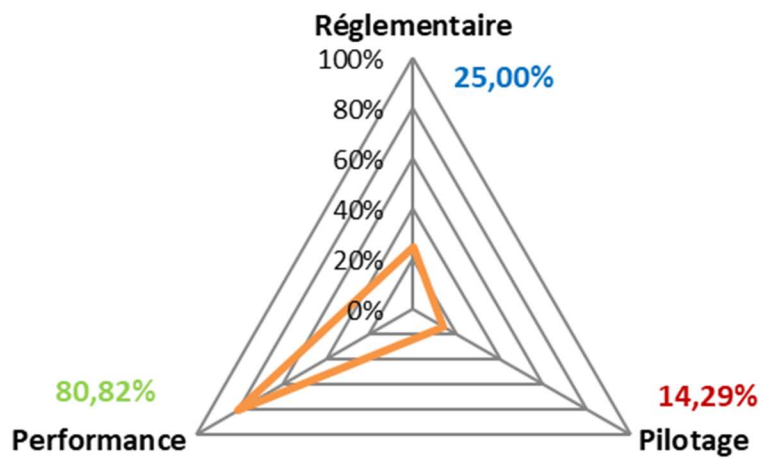
Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

## Organisation et temps de travail



## Santé et sécurité au travail



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

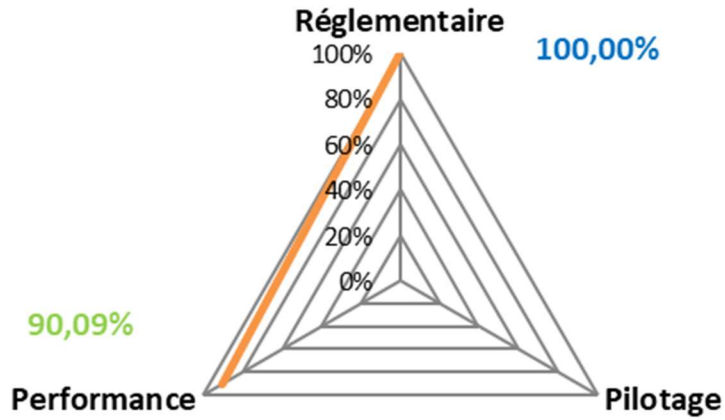
Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

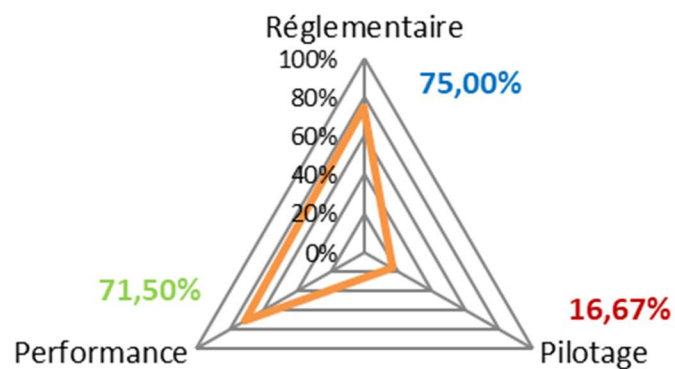
Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

## Egalité professionnelle et déontologie



## Promotion, rémunération et action sociale



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

## 2. ORIENTATIONS GENERALES SUSCEPTIBLES D'IMPACTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNE DE REVEL

### 2.1 Les principaux enjeux politiques sur le mandat

#### 1. *Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences*

- Renforcer les ETP sur certains services/missions : animation, espaces verts, manifestations et festivités, police municipale, santé (augmenter le nombre de médecins salariés) et prévention et sécurité (recrutement d'un agent conseiller de prévention) ;
- Projet de cantine autonome : transformation de certains métiers, via plan de formation 2024/2025 et création d'un poste de cuisinier ;
- Se saisir des départs en retraite d'agents pour faire évoluer certains postes de travail : agents de la médiathèque, du service technique, de l'informatique ;
- Accompagner le reclassement des agents positionnés sur des métiers à usure professionnelle ;
- Favoriser la mobilité interne, inter et intra-service.
- Déployer la transition écologique dans les services municipaux : faire évoluer les manières de travailler, envisager la nomination d'un référent sur la thématique (non acté).

#### 2. *Organisation du travail*

- Retravailler les cycles de travail notamment dans l'objectif d'élargir l'amplitude horaire d'ouverture au public ;
- Travailler sur les rythmes de travail dans le double objectif de : réduire les horaires coupés sur les postes de travail concernés/allonger si possible le temps de travail des agents à temps non complet ;
- Astreinte : réflexion en cours pour élargir le dispositif aux agents techniques le samedi matin.

#### 3. *Promotion, rémunération et action sociale*

- Favoriser les promotions internes et le développement des parcours professionnels ;
- Anticiper avant 2026 la mise en œuvre de la participation employeur sur la santé.
- Maintenir le dialogue social

#### 4. *Santé et sécurité*

- Recrutement d'un conseiller de prévention pour redynamiser la mission prévention ;
- Relever le défi de la pyramide des âges ;
- Organiser une journée qualité de vie au travail type séminaire ;
- Continuer à réaliser des études de postes régulières en partenariat avec la médecine de prévention afin de prévenir l'usure professionnelle ;
- Suivre, évaluer et rectifier les actions de prévention déployées ;
- Développer les systèmes d'alerte sur les problèmes de santé au travail ;
- Développer l'axe « sport-santé ».

#### 5. *Egalité professionnelle et déontologie*

- Adhésion au service Déontologie du CDG31 ;
- Revoir les autorisations spéciales d'absence (ASA) en particulier en y intégrant des ASA favorisant l'égalité homme-femme et la santé au travail (ASA congés menstruels et maladies chroniques).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

### 3. DEFINITION DE LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

La stratégie pluriannuelle des ressources humaines posée dans le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 ne fait l'objet d'aucune définition. Il appartient donc à l'autorité territoriale de définir ses composantes et leur déclinaison opérationnelle dans un plan d'action.

Cette stratégie s'inscrit dans un contexte territorial marqué par un projet politique, une organisation RH existante et un cadre budgétaire. Elle doit aboutir à des actions annuelles ou pluriannuelles.

Elle porte à priori sur 5 axes qui sont :

- La gestion prévisionnelle des emplois et compétence ;
- L'organisation et le temps de travail ;
- La politique de promotion et rémunération ;
- La santé et sécurité au travail ;
- L'égalité professionnelle et la déontologie.

La priorisation des actions a été effectuée sur 4 périodes distinctes :

- ☞ Les actions réalisées sur l'année **2023**,
- ☞ Les actions réalisées sur l'année **2024**,
- ☞ Les actions réalisées sur l'année **2025**,
- ☞ Les actions réalisées sur les années **2026-2028**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

Tableau 1 : Plan d'action de la stratégie 2023-2029 de gestion des ressources humaines de Revel

Pour l'autorité compétente par délégation

Catégories	Thématiques	Actions/Indicateurs	Priorisation
GPEEC	LDG	Faire le bilan de la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle des LDG	2026
		Actualiser le plan d'action des LDG à la lumière du bilan 2026	2026
	Gestion des effectifs	Etablir des indicateurs/outils de suivi de l'activité: - tableaux de suivi de l'activité pour l'ensemble des services à finaliser pour le CLAE, les services techniques et la culture - ratio de référence ETP/missions	2024
	Gestion des emplois	Concevoir une cartographie des métiers intégrant un tableau des emplois	2024
		Concevoir un référentiel métiers et compétences	2024
	Mobilité interne/parcours professionnels	Faire évoluer le compte rendu d'entretien professionnel: - souhait de mobilité: - besoin d'information sur les dispositifs - besoin d'appui dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel - construire le plan d'actions pour une évolution professionnelle	2023
		Tableau de suivi de l'expérience professionnelle et des formations effectuées dans l'optique de mettre en œuvre les critères des LDG	2023
		Favoriser la mobilité interne par des dispositifs type stages d'immersion/ "vis ma vie"	2024
		Etablir des outils/indicateurs de mobilité interne: - Pyramide des âges des agents permanents - Tableau des départs (naturels, exprimés, etc.) - Nombre d'agents ayant réalisé une mobilité interne	2024
		Diversifier l'information aux agents sur les dispositifs de préparation des concours et examens (webinaires, MOOC, etc.)	2023
		Redélibérer sur les ASA	2024
		Se rapprocher du service évolution professionnelle du CDG31	2023
		Formation	Construire un plan de formation pluriannuel
	Formation des encadrants		
	Formation à la gestion de projets		
	Formation gestes et postures		



<b>Organisation du travail</b>	Analyse du temps de travail	Redéfinir les cycles de travail pour répondre à 2 objectifs : 1. Elargissement de l'amplitude horaire d'ouverture au public 2. Amélioration de la qualité de vie au travail des agents	2024
		Etudier l'évolution des postes du services enfance-jeunesse (diversifier les missions, réduire les horaires coupés, augmenter durée hebdomadaire)	2024
		Etablir des indicateurs de temps de travail: - Réflexion sur les horaires d'ouverture des services au public - Propositions agents sur paramétrage nouveaux cycles de travail - Nombre d'heures supplémentaires, complémentaires, de récupération réalisées	2024
	Structuration de l'organisation	Finaliser les documents/outils en cours (RI, livret d'accueil, extranet, etc.)	2023
	Sens au travail	Formaliser un projet d'administration	2026
	Fidélisation des agents/QVT	Finaliser la mise en œuvre du plan d'action du diagnostic RPS	2024
<b>Rémunération, promotion et action sociale</b>	Evaluation	Evaluer la politique d'action sociale	2024
		Développer la politique de prévoyance et de promotion de la santé au travail (sport-santé au travail, etc)	2024
	Développement de l'action sociale	Anticiper avant 2026 la mise en œuvre de la participation employeur sur la santé	2024

Santé et sécurité au travail	Proactivité dans la préservation de la santé au travail	Recruter un conseiller de prévention	2023
		Organiser une journée qualité de vie au travail type séminaire	2024
		Rédiger une charte QVT	2025
		Formaliser les systèmes d'alerte sur les problèmes de santé au travail	2024
		Suivre, évaluer et rectifier les actions de prévention déployées	2025
		Développer des études de postes régulières en partenariat avec la médecine de prévention	2023
	Mise à niveau réglementaire	Rédiger la lettre de cadrage pour le conseiller de prévention	2023
		Formaliser un programme annuel de prévention des risques	2024
		Ouvrir le registre des dangers graves et imminents	2024
		Créer les fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité	2024
		Faire un rapport annuel du CHSCT sur l'évolution des risques professionnelles	2024
	Développement d'outils	Créer un livret d'accueil sécurité	2024
Formaliser une procédure de suivi et d'analyse des AT et maladies professionnelles		2024	
Nommer un référent RPS		2023	
Egalité professionnelle et déontologie	Egalité femme/homme	Mise en place des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agents souffrant d'endométriose ou de maladies chroniques	2024

## 4. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 4.1 Orientations générales en matière de promotion

#### ➤ L'avancement de grade

Les lignes directrices de gestion comprennent une formalisation de la politique d'avancement définie et mise en œuvre par la collectivité dans le cadre du dialogue social.

A l'instar des enjeux de la politique de recrutement, l'évolution des avancements (de grade et échelon spécial) se situe au cœur des enjeux des politiques de ressources humaines des collectivités. L'un des principaux enjeux porte sur la maîtrise de la masse salariale tout en fidélisant les agents publics investis dans leur mission de service public.

L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent :

Après l'obtention des conditions individuelles d'avancement ;

ET après la détermination par délibération des taux d'avancement « promus-promouvables » ;

ET après le respect des quotas ;

ET en lien avec les critères d'entretien professionnel.

#### Liste des critères examinés pour les avancements de grade :

Critère	Modalités d'appréciation	Points attribués
Ancienneté dans la collectivité	Points attribués selon l'ancienneté dans la collectivité	Moins de 3 ans : 1 point 3 à 5 ans : 2 points 6 à 9 ans : 3 points 10 ans et + : 5 points
Ancienneté dans le grade	Points attribués selon l'ancienneté dans le grade	3 à 5 ans : 1 point 5 ans et + : 2 points
Départ à la retraite dans moins de 2 ans	Points attribués si l'agent est à moins de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite	0 ou 3
Pas d'avancement de grade ou de promotion interne depuis 5 ans	/	0 ou 3
Le grade est en adéquation avec le poste	Points attribués si l'agent dispose de l'ensemble des compétences professionnelles, techniques, relationnelle, d'encadrement, d'expertise et d'autonomie décrites dans sa fiche de poste	0 à 5
Avis du supérieur hiérarchique sur l'investissement au quotidien et dans la motivation	Points attribués en cas d'avis favorable du supérieur hiérarchique	0 à 5
Obtention d'un examen professionnel ou d'un concours lié au grade visé (y compris si le concours a été perdu)	Points attribués si l'agent a obtenu l'examen professionnel d'avancement ou le concours du grade visé.	0,3 ou 5
Demande de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen en vue d'acquérir de nouvelles compétences en adéquation avec le poste occupé	L'agent a demandé une formation sur les 3 dernières années OU L'agent a demandé une préparation au concours ou à l'examen du grade visé au cours des 5 dernières années	0 ou 2
Investissement professionnel	Réalisation des objectifs établis dans le dernier compte rendu d'entretien professionnel	0 à 5
Prise en compte du diplôme le plus élevé détenu par l'agent	En lien ou non avec le poste occupé	Niveau BEP CAP Bac : 1 point Bac+2 ou Bac+3 : 2 points Bac+4 ou Bac+5 : 3 points
Expérience professionnelle	Points attribués selon le nombre d'année d'expérience.	0 à 5
<b>Total maximum :</b>		<b>43</b>

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

### ➤ La promotion interne

La collectivité définit les critères suivants pour le dépôt de dossier quand l'effectif de candidats pour la promotion interne est conséquent.

Liste des critères examinés pour le dépôt des dossiers de promotion interne :

Critère	Modalités d'appréciation	Points attribués
Ancienneté dans le grade	Points attribués selon l'ancienneté dans le grade	3 à 5 ans : 1 point 5 ans et + : 2 points
Départ à la retraite dans moins de 2 ans	Points attribués si l'agent est à moins de 2 ans de l'âge légal de départ à la retraite	0 ou 3
Le grade est en adéquation avec le poste	Points attribués si l'agent dispose de l'ensemble des compétences professionnelles, techniques, relationnelle, d'encadrement, d'expertise et d'autonomie décrites dans sa fiche de poste	0 à 5
Avis du supérieur hiérarchique sur l'investissement au quotidien et dans la motivation	Points attribués en cas d'avis favorable du supérieur hiérarchique	0 à 5
Investissement professionnel	Réalisation des objectifs établis dans le dernier compte rendu d'entretien professionnel	0 à 5
<b>Total maximum :</b>		<b>20</b>

## 4.2 Orientations générales en matière de valorisation des parcours

### ➤ Nomination suite à concours

La collectivité définit des critères pour départager les agents ayant obtenu un concours pour l'ensemble des agents.

Critères examinés pour la nomination suite à concours :

Critère	Modalités d'appréciation	Points attribués
Le grade est en adéquation avec le poste	Points attribués si l'agent dispose de l'ensemble des compétences professionnelles, techniques, relationnelle, d'encadrement, d'expertise et d'autonomie décrites dans sa fiche de poste	0 à 5
Avis du supérieur hiérarchique sur l'investissement au quotidien et dans la motivation	Points attribués en cas d'avis favorable du supérieur hiérarchique	0 à 5
Investissement professionnel	Réalisation des objectifs établis dans le dernier compte rendu d'entretien professionnel	0 à 5
<b>Total maximum :</b>		<b>15</b>

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023

Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation

➤ **Accès à un poste à responsabilité supérieure**

La collectivité définit des critères pour départager les agents ayant obtenu un concours pour l'ensemble des agents candidats à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Liste des critères examinés pour l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur :

Critère	Points attribués
Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur ;	0 à 5
Capacité à former et encadrer des agents (tutorat) ;	0 à 5
Formations continues, formations diplômantes, VAE... ;	0 à 5
Acquis de l'expérience (expérience acquise dans le privé, mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative...);	0 à 5
Maîtrise du métier ;	0 à 5
Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées.	0 à 5
<b>Total maximum :</b>	<b>30</b>

**5. DATES D'EFFET DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à compter du 01/12/2023 à toutes les décisions prises par le Maire en matière de gestion des ressources humaines. Au demeurant, le Maire met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation en fonction de situations individuelles, de circonstances ou de motifs d'intérêt général.

Les présentes lignes directrices de gestion sont valables pour une durée de 5 ans, soit du 01/12/2023 au 01/12/2028. Elles peuvent être révisées à tout moment après avis du comité social territorial.

Elles sont communiquées aux agents de la collectivité.

Avis du comité social territorial le 18/10/2023

Date d'effet : 01/12/2023

Signature de l'Autorité territoriale :

Le Maire,  
Laurent HOURQUET

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

031-213104516-20231127-2023837AG-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/11/2023  
Affichage : 30/11/2023

Pour l'autorité compétente par délégation