

AR Prefecture

006-210600110-20211014-13-DE
Reçu le 19/10/2021
Publié le 19/10/2021



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

DENOMINATION DE LA STRUCTURE TERRITORIALE :

VILLE DE BEAULIEU SUR MER - 06310

Document élaboré le 20/08/2021

RR

006-210600110-20211014-13-DE
Reçu le 19/10/2021
Publié le 19/10/2021

SOMMAIRE

| | |
|---|--------------|
| I – Méthode de travail | Page 4 |
| II – Etat des lieux | Page 5-à 11 |
| III -Orientation pluriannuelles pour l'évolution des ressources humaines pour les six prochaines années | Page 12 à 13 |
| IV – Date d'effet et durée des lignes directrices de gestion | Page 14 |

AVANT PROPOS

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation, pour tous les employeurs territoriaux, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

Ces deux grands volets devront permettre de 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.

Ces lignes directrices de gestion deviennent le nouvel outil de référence pour la gestion des ressources humaines. Il doit être conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions, sans préjudice de leur pouvoir d'appréciation lié aux situations individuelles, aux circonstances ou à un motif d'intérêt général.

Par ailleurs, les LDG visent à garantir aux agents la transparence dans les procédures d'évolution de carrière et de recrutement, et d'offrir ainsi de la visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein d'un même employeur.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et aux dispositions des articles 13 à 20 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG sont adoptées par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans. Il reste toutefois la possibilité de réviser ces LDG selon la même procédure durant ladite période.

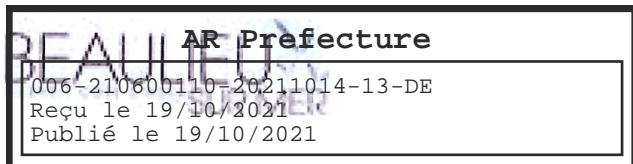
Dès leur adoption, les LDG sont communiquées à l'ensemble des agents concernés, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Ces LDG pourront être invoquées par les agents à l'appui des recours initiés contre des décisions individuelles défavorables (recours administratif prévu à l'article 30 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ou recours contentieux devant le juge administratif).

Dans un contexte de nouvelle organisation du dialogue social, caractérisée notamment par la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2021, de la compétence des CAP en matière de promotion, les lignes directrices de gestion sont indispensables dès l'année 2021 pour promouvoir les agents.

ECHEANCIER DU DOCUMENT

| | |
|-----------------------------------|------------|
| Date d'entrée en vigueur : | 01/10/2021 |
| Date d'avis du comité technique : | 23/09/2021 |
| Durée de validité : | 6 ans |



I – METHODE DE TRAVAIL

Le projet a été piloté par :

Monsieur Roger ROUX, maire de Beaulieu sur mer,

Madame Arzu-Marie PANIZZI, adjointe,

Monsieur Stéphane ISSALY, directeur général des services,

Madame Charline DELMAS, responsable du service Ressources Humaines.

II – ETAT DES LIEUX

A – LES DOCUMENTS APPROUVES PAR LA VILLE DE BEAULIEU SUR MER

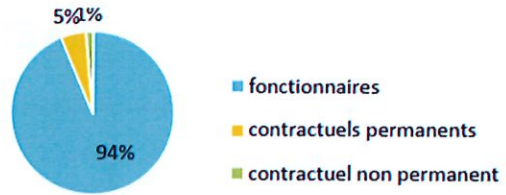
Les documents Ressources Humaines de la Ville de Beaulieu sur mer sont les suivants :

- Le tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2021 annexé au budget primitif 2021,
- L'organigramme,
- Le bilan social 2019,
- Les délibérations suivantes :
 - * Mise en place du Rifseep (12.01.2017)
 - * Extension du Rifseep aux adjoints techniques, agents de maîtrise (10.10.2017)
 - * Extension du Rifseep aux puéricultrices, EJE, et AP (02.06.2020)
 - * IFSE régisseurs (18.12.2018)
 - * IAT filière police municipale (18.12.2003)
 - * Prime de fin d'année (16.05.1995)
 - * Temps de travail (20.12.2001)
 - * Astreintes pour filière technique (18.07.2002)
 - * Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (19.06.2003)
 - * Indemnité horaire travaux supplémentaires agents catégorie B (24.02.2005)
 - * Trajet domicile travail : prise en charge partielle coût titre transport public (21.02.2007)
 - * Détermination du quotient promus promouvables (27.05.2009)
 - * Remboursement des frais de déplacements aux agents (17.09.2009)
 - * Mise en place titres restaurant (26.11.2009)
 - * Instauration indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (08.03.2010)
 - * Titres restaurant modificatif (09.12.2013)
 - * Indemnité horaire pour travail normal de nuit (02.12.2014)
 - * Prestations d'action sociale (22.09.2016)
 - * Autorisations spéciales d'absence (06.06.2017)
 - * Protection sociale complémentaire (16.11.2017)
 - * Extension des astreintes au cadre d'emploi de la police municipale (06.06.2017)
 - * Recrutement contractuels emplois non permanents – saisonniers (04.07.2018)
 - * Recrutement contractuels de remplacement et accroissement temporaire activité (19.09.2018)
 - * Instauration CET (08.12.2020)

1. Le nombre d'agents

➔ **80 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019**

- > 75 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 1 contractuel non permanent

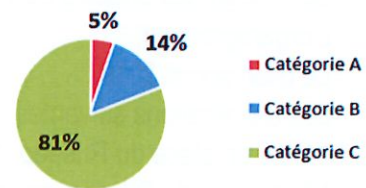


2. Les caractéristiques des agents permanents

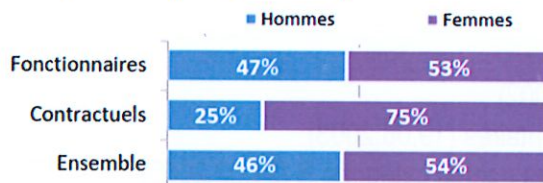
➔ Répartition par filière et par statut

| Filière | Titulaire | Contractuel | Tous |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 20% | | 19% |
| Technique | 48% | 100% | 51% |
| Culturelle | 1% | | 1% |
| Sportive | 3% | | 3% |
| Médico-sociale | 8% | | 8% |
| Police | 12% | | 11% |
| Incendie | | | |
| Animation | 8% | | 8% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

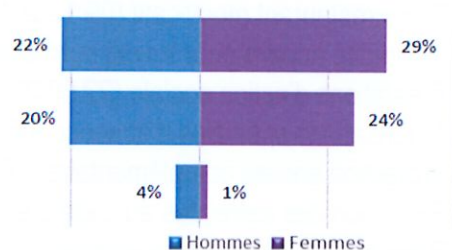
| Cadres d'emplois | % d'agents |
|-----------------------------|------------|
| Adjointes techniques | 43% |
| Agents de police municipale | 10% |
| Rédacteurs | 8% |
| Adjointes administratifs | 8% |
| Adjointes d'animation | 8% |

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents | | |
|----------------------------------|--------------|----------------|
| Fonctionnaires | 49,37 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents | 35,00 | |
| Ensemble des permanents | 48,64 | |
| Tranche d'âge | | de - de 30 ans |
| Contractuel non permanent | de 45 à 50 | |

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ **81,65 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019**

- > 74,37 fonctionnaires
- > 6,78 contractuels permanents
- > 0,50 contractuel non permanent

148 603 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

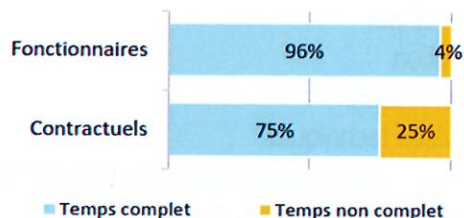
| | |
|-------------|------------|
| Catégorie A | 1,80 ETPR |
| Catégorie B | 12,58 ETPR |
| Catégorie C | 66,77 ETPR |

3 Les métiers de la collectivité

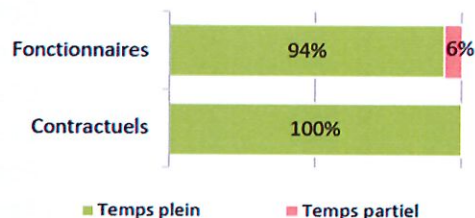
| Domaines de compétences | Métiers |
|-----------------------------------|--|
| Gestion administrative | Directeur général des services Collaboratrice de cabinet Assistante de direction Chargé de communication Directeur des services techniques Assistant de suivi de travaux/responsable des bâtiments Assistante de gestion administrative des services techniques/chargée des réseaux et télécommunications Responsable service urbanisme Responsable du pôle finances et ressources humaines Assistante de gestion comptable Responsable des ressources humaines/élections Assistante de gestion des ressources humaines Responsable service population/régie cantines Responsable titres d'identité Chargé d'accueil |
| Centre technique municipal | Chef du centre technique municipal Agents polyvalents de maintenance et de propreté Jardiniers |
| Bâtiments communaux | Agents polyvalents de maintenance des bâtiments Chargées de propreté |
| Voirie | Régisseur « droits de voirie/placier » |
| Petite enfance jeunesse et sports | Responsable de l'éducation sportive et de l'accueil de loisirs Responsable de l'accueil de loisirs animateurs enfance jeunesse Directrice de crèche/puéricultrice Adjointe à la directrice/EJE Auxiliaires de puériculture Assistantes petite enfance Agents de service polyvalent Agents spécialisés des écoles maternelles Responsables logistiques cantines Agent de restauration |
| Culture et animation | Responsable école de danse/professeur de danse Responsable service culture Responsable service animations/manifestations |
| Sécurité et prévention | Chef de la police municipale Policiers municipaux ASVP Assistante de gestion administrative Responsable du centre de surveillance urbain intercommunal Opérateur de vidéo protection |

1 La répartition des emplois permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

| Filière | Fonctionnaires | Contractuels |
|-----------|----------------|--------------|
| Technique | 8% | 25% |

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
 10% des femmes à temps partiel

Les horaires des agents municipaux ont été fixés par délibération relative au temps de travail du 20 décembre 2001 (protocole portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des agents).

C - LA REMUNERATION

1 Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 49,22 % des dépenses de fonctionnement

| | | | | | |
|----------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---|--|
| Budget de fonctionnement* | 8 143 077 € | Charges de personnel* | 4 007 692 € | ➔ | Soit 49,22 % des dépenses de fonctionnement |
|----------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---|--|

* Montant global

| Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent : | | Rémunérations des agents sur emploi non permanent : | |
|---|-----------|---|---------|
| Primes et indemnités versées : | 507 109 € | | |
| Heures supplémentaires et/ou complémentaires : | 121 169 € | | |
| Nouvelle Bonification Indiciaire : | 17 864 € | | 5 070 € |
| Supplément familial de traitement : | 14 124 € | | |
| Indemnité de résidence : | 17 109 € | | |

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel | Titulaire | Contractuel |
| Administrative | s | | 38 514 € | | 29 765 € | |
| Technique | | | 45 808 € | | 25 704 € | 14 101 € |
| Culturelle | | | s | | | |
| Sportive | | | s | | | |
| Médico-sociale | s | | s | s | 43 429 € | s |
| Police | | | s | | 38 024 € | |
| Incendie | | | | | | |
| Animation | | | | | 26 169 € | |
| Toutes filières | s | | 37 808 € | s | 29 306 € | 11 670 € |

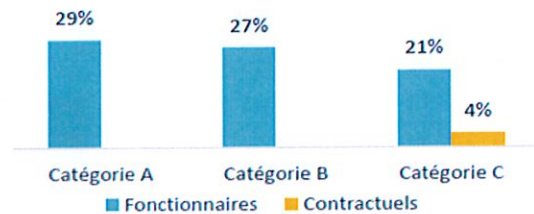
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 21,41 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

| | |
|--|---------------|
| Fonctionnaires | 21,93% |
| Contractuels sur emplois permanents | 3,68% |
| Ensemble | 21,41% |

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes ne pas sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 4339,75 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ➔ 441 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

Le régime indemnitaire est fixé par délibérations du 18 décembre 2003 pour la filière police municipale et du 12 janvier 2017.

Les agents municipaux bénéficient des éléments accessoires de rémunération tels que :

- les heures supplémentaires (délibérations du 19 juin 2003, 24 février 2005 et 2 décembre 2014)
- les astreintes,
- de la NBI (nouvelle bonification indiciaire).

Les mesures prises par la collectivité en matière d'action sociale :

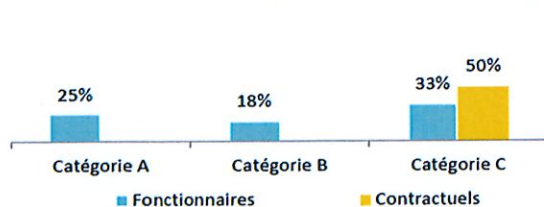
- les titres restaurants (délibérations du 26 novembre 2009 et du 9 décembre 2013)
- le remboursement de frais de déplacement aux agents (délibération du 17 septembre 2009), heures supplémentaires (délibérations du 19 juin 2003, 24 février 2005 et 2 décembre 2014),
- les prestations d'action sociale (délibération du 22 septembre 2016),
- la protection sociale complémentaire (délibération du 16 novembre 2017).

D - LA FORMATION

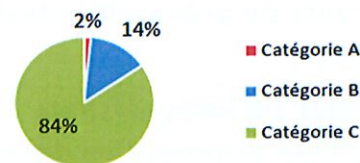
➔ En 2019, 31,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 58 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 27 201 € ont été consacrés à la formation en 2019

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

| | |
|-------------------|------|
| CNFPT | 76 % |
| Autres organismes | 24 % |

| | |
|-------------------|-----|
| CNFPT | 28% |
| Autres organismes | 72% |

E - LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**1 Les absences**

➔ **En moyenne, 11,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire**

> **En moyenne, 47,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent**

| | Fonctionnaires | Contractuels permanents | Ensemble agents permanents | Contractuels non permanents |
|--|----------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail) | 3,09% | 12,95% | 3,59% | 2,74% |
| Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical) | 3,09% | 12,95% | 3,59% | 2,74% |
| Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) | 3,74% | 13,22% | 4,22% | 2,74% |

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

2 Les accidents du travail

➔ **2 accidents du travail déclarés au total en 2019**

- > 2 accidents du travail pour 80 agents en position d'activité au 31 décembre 2019
- > En moyenne, 141 jours d'absence consécutifs par accident du travail

3 La prévention

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
2 assistants de prévention désignés dans la collectivité

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2017

F - L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Répartition hommes femmes par catégorie au 1^{er} janvier 2021 des agents titulaires

| Catégorie | Nombres d'agents | | Equivalent temps plein | |
|--------------|------------------|-----------|------------------------|-------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| A | 1 | 3 | 1 | 2,8 |
| B | 4 | 7 | 4 | 6,8 |
| C | 26 | 36 | 26 | 33,8 |
| Cumul | 31 | 46 | 31 | 43,4 |

G - ANALYSE ET PROJECTION DES MOUVEMENTS RH

| Volume et origine des départs | Retraite | Mutation | Transfert | Démission | Disponibilité |
|-------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|---------------|
| 2020 | 2 | 3 | | | 1 |
| 2019 | 7 | | | 1 | 2 |
| 2018 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| Cumul | 10 | 3 | 2 | 2 | 4 |

| Volume et origine des entrées | Remplacement Agent absent | Création de poste | Renfort (saisonniers et surcroit d'activité) | Apprentis | Autres |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------|--|-----------|----------|
| 2020 | 9 | 1 | 25 | | |
| 2019 | 10 | | 32 | | 1 |
| 2018 | 9 | | 32 | | |
| Cumul | 28 | 1 | 89 | 0 | 1 |

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Projection des départs en retraite des agents | 1 | 4 | 6 |

III – ORIENTATIONS PLURIANNUELLES POUR L'EVOLUTION DES RESSOURCES HUMAINES

A - LES PRIORITES EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES POUR LES SIX PROCHAINES ANNEES

Au vu de l'état des lieux et des objectifs politiques, la ville de Beaulieu-sur-Mer souhaite poursuivre son développement en matière de gestion des ressources humaines et souhaite pouvoir répondre aux enjeux suivants

| | |
|--|--|
| Organisation et conditions de travail | Aménagement du temps de travail : RTT, congés, CET Mise en place d'un régime d'astreinte Organisation du travail avec horaires d'été pour le Centre Technique Municipal |
| Effectif | Recensement des agents en situation de handicap Recours au contrat d'apprentissage Anticiper les départs à la retraite et assurer les remplacements en favorisant la mobilité interne Diffusion des offres sur les réseaux sociaux |
| Rémunération | Mise en place d'un régime indemnitaire RIFSEEP, IFCE, prime de fin d'année, Participation au régime de protection sociale complémentaire |
| Formation | Encourager la transmission des savoirs et le partage des compétences entre collègues Développer les formations liées aux postes de travail Accompagnement au changement d'affectation Informer les agents sur les droits à la formation |
| Santé, sécurité et condition de travail | Révision du document unique d'évaluation des risques professionnels Evaluation des risques psychosociaux Formation sécurité |

B – PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Il est rappelé que la procédure est la suivante :

- Le service Ressources Humaines informe la direction générale des services des possibilités d'avancement de grade, de promotion interne ou les réussites à un concours ou un examen professionnel
- Le service Ressources Humaines sollicite l'avis du N+1 de l'agent concerné,
- La décision finale revient à Monsieur le Maire.

1 L'avancement de grade :

La Ville de Beaulieu-sur-Mer décide de définir les critères suivants :

- L'ancienneté dans le grade,
- L'expérience acquise et la valeur professionnelle,
- La manière de servir de l'agent : investissement,
- L'examen des trois derniers entretiens professionnels.

2 L'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

La Ville de Beaulieu-sur-Mer peut proposer à certains agents, suite à un départ de la collectivité pour mutation, détachement, démission ou radiation des cadres, l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Les critères suivants seront retenus :

- L'expérience réussie sur le poste,
- Le suivi des formations nécessaires à la prise d'un poste à responsabilité supérieure,
- La maîtrise du métier et des outils,
- L'autonomie,
- Le sens des responsabilités,
- La capacité à former et à encadrer un ou plusieurs agents,
- Le sens de la communication.

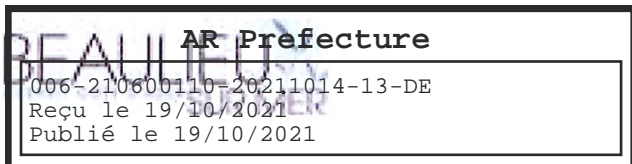
3 La nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel :

La Ville de Beaulieu-sur-Mer décide de nommer tous les agents ayant obtenu un concours ou examen si le poste est ouvert, s'il y a un réel besoin dans la collectivité et si le grade correspondant est en lien avec les missions à réaliser, ainsi que le cas échéant le degré de responsabilité.

4 La promotion interne :

Les dossiers de promotion interne seront déposés auprès du CDG des Alpes-Maritimes en fonction des critères suivants :

- La capacité de l'agent à pouvoir occuper un poste de catégorie supérieure,
- Les missions dévolues à l'agent,
- L'étude des trois derniers entretiens professionnels,
- La carrière professionnelle de l'agent,
- Les fonctions occupées actuellement par l'agent,
- Les formations suivies par l'agent.



5 La VAE

La Ville de Beaulieu-sur-Mer décide de favoriser les VAE (validation des acquis de l'expérience) pour l'ensemble des agents.

C – ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

Au 1^{er} janvier 2021, la collectivité compte parmi ses 77 agents titulaires, 31 hommes et 46 femmes. Le nombre de femme est plus important en raison des postes occupés dans le secteur de la Petite Enfance (crèche, alsh, écoles...)

Rappelons que :

- Tous les agents de la collectivité ont accès à la formation de la même façon,
- Les recrutements et les remplacements se font en fonction des compétences et des qualités professionnelles des candidatures reçues,
- Aucune distinction de sexe n'est faite quant à l'attribution du régime indemnitaire, les avancements de grade, promotions et autres

IV – DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les lignes directrices de gestion présentées ici sont prévues pour une durée de six ans.

Avis du Comité Technique du 23 septembre 2021

Le Maire,
Roger ROUX

