

**ARRETE N° M-2025-05 PORTANT MISE EN OEUVRE
DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Le Maire de Monlet,

- VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la fonction publique et notamment son article 30 ;
- VU** le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 modifié relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives ;
- VU** l'avis du Comité social territorial auprès du Centre de gestion de la Haute-Loire du 26 novembre 2024 ;

CONSIDERANT qu'à compter du 1er janvier 2021, l'avis de la CAP n'est plus requis en matière d'avancement ;

CONSIDERANT que l'objet des lignes directrices de gestion est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (critères en matière d'emploi et de compétence) et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels (critères en matière d'avancement, promotion...); ;

ARRETE**ARTICLE 1 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**

Au vu de l'état des lieux en matière de ressources humaines et du projet politique, la commune de Monlet souhaite répondre aux enjeux suivants :

Objectifs / Projet RH	Date d'échéance	Actions à mener	Acteurs
Organiser les entretiens professionnels	2025	Rédiger les fiches de postes Rédiger les grilles de comptes rendus d'entretiens Organiser les entretiens	Le maire La secrétaire générale de mairie
Transmettre le déroulement de carrière, les droits et obligations des agents	2026	Réaliser les fiches "carrière" individualisées Réaliser une fiche "droits et obligations" Organiser des rendez-vous RH	La secrétaire générale de mairie
Réduire la précarité	2027	Pérenniser l'agent d'entretien et de cuisine dans son emploi	Le maire Le conseil municipal

ARTICLE 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels**Avancement de grade**

Pour accorder un avancement de grade (dans le cadre de la procédure annuelle d'avancement), l'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent :

- après l'obtention des conditions individuelles d'avancement (selon le statut de la fonction publique territoriale) ;
- après la détermination des taux d'avancement promus-promouvables conformément à la délibération en vigueur.

Les critères, validés par le comité social territorial et retenus par la commune de Monlet afin de démontrer l'engagement professionnel, la capacité d'adaptation, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes sont les suivants :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ancienneté dans le grade Refus de formation de l'agent Obtention d'un examen ou concours Adéquation grade / fonction Compétences Valeur professionnelle / investissement Polyvalence Fonction d'encadrement Technicité du poste Fonction d'expertise	Ancienneté dans le grade Refus de formation de l'agent Obtention d'un examen ou concours Adéquation grade / fonction Compétences Valeur professionnelle / investissement Polyvalence Fonction d'encadrement Technicité du poste Fonction d'expertise	Ancienneté dans le grade Refus de formation de l'agent Obtention d'un examen ou concours Adéquation grade / fonction Compétences Valeur professionnelle / investissement Polyvalence Technicité du poste Fonction d'expertise

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Promotion interne

L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent lorsque les conditions individuelles sont remplies (selon le statut et après vérification des obligations de formation) pour décider du dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG de la Haute-Loire.

Les critères, validés par le comité social territorial et retenus par la commune de Monlet afin de démontrer l'engagement professionnel, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes sont les suivants :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Ancienneté Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) Valeur professionnelle / investissement Compétences	Ancienneté Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) Valeur professionnelle / investissement Compétences	Ancienneté Obtention d'un examen professionnel (le cas échéant) Valeur professionnelle / investissement Compétences

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Nomination par concours

L'autorité territoriale met en place des critères qui s'appliquent après l'obtention d'un concours et inscription sur liste d'aptitude.

Les critères, validés par le comité social territorial et retenus par la commune de Monlet sont les suivants :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Adéquation grade / fonction Valeur professionnelle / investissement Besoins de la collectivité	Adéquation grade / fonction Valeur professionnelle / investissement Besoins de la collectivité	Adéquation grade / fonction Valeur professionnelle / investissement Besoins de la collectivité

Avantage spécifique d'ancienneté (pour les fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie)

Le ou la secrétaire général(e) de mairie peut disposer d'un avantage spécifique d'ancienneté de 1 à 3 mois. Cette bonification est attribuée en fonction de la manière de servir de l'agent par période d'au moins trois années de services.

Les critères retenus par la commune de Monlet pour la mise en œuvre de ce dispositif sont les suivants :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Valeur professionnelle Implication et investissement dans l'exercice des fonctions Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs Appui technique et aide à la décision du maire Autonomie et prise d'initiative Capacité d'encadrement et d'expertise Qualités relationnelles	Valeur professionnelle Implication et investissement dans l'exercice des fonctions Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs Appui technique et aide à la décision du maire Autonomie et prise d'initiative Capacité d'encadrement et d'expertise Qualités relationnelles	Valeur professionnelle Implication et investissement dans l'exercice des fonctions Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs Appui technique et aide à la décision du maire Autonomie et prise d'initiative Capacité d'encadrement et d'expertise Qualités relationnelles

Le choix sur la durée de la bonification octroyée (de 1 à 3 mois) relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. L'avancement s'appliquera tous les trois ans.

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

ARTICLE 3 : Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La commune de Monlet s'engage à vérifier qu'il n'existe pas de décalage entre les personnes nommées et la part respective des hommes et des femmes dans le ou les cadres d'emplois concerné(s). L'existence d'un décalage constaté entraînera une réévaluation des critères mis en œuvre après avis du comité social territorial.

ARTICLE 4 : Ces lignes directrices de gestion sont élaborées pour une durée de 6 ans. Il est possible de procéder à leur révision en tout ou partie pendant cette période selon la même procédure (avis du comité social territorial, nouvel arrêté de l'autorité territoriale, diffusion aux agents).

ARTICLE 5 : Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Clermont-Ferrand – 6 Cours Sablon – BP 129 – 63033 CLERMONT FERRAND Cedex dans un délai de 2 mois à compter de la transmission en Préfecture.

Fait à Monlet, le 21 février 2025

Le Maire,



Philippe RITTER