

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Séance du Vendredi 19 Mars 2021 à 9 H 30**

L'an DEUX MIL VINGT ET UN, le vendredi 19 mars à 9 Heures 30, s'est réuni, au Siège de Val de Berry en présentiel et en visioconférence, 14 rue Jean-Jacques Rousseau à Bourges, le Conseil d'Administration de Val de Berry.

### ETAIENT PRESENTS :

Emmanuel RIOTTE	Président – Conseiller Départemental
Ghislaine de BENGY PUYVALLEE	Membre – Conseillère Départementale – Secrétaire de Séance
Corinne CHARLOT	Membre – Conseillère Départementale
Nicole PROGIN	Membre – Vice-Présidente Conseil Départemental
Nathalie LEMARCHAND	Membre – Représentant Caisse des Dépôts
Clarisse DULUC	Membre – Maire d'Orval
Daniel ROBIN	Membre – Secrétaire Général du Secours Populaire
Auguste DORLEANS	Membre – Représentant Tivoli Initiatives
Hugo LEFELLE	Membre – Maire-Adjoint à la Ville de Bourges
Jean LLARI	Membre - Président Conseil de Développement Bourges Plus
François DESCHAMPS	Membre – Président Entraide Berruyère– Secrétaire de Séance
Annie MORDANT	Membre – Représentant Action Logement
Guy LAGONOTTE	Membre – Président de l'UDAF
Thierry CHATELIN	Membre – Président CAF du Cher
Denise DURANTON	Membre – Représentant des locataires (CNL)
Marie-Claire FERRIER	Membre – Représentant des locataires (CLCV)
Gilles GIRAUDON	Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT)

### ETAIENT EXCUSES :

Bernadette GOIN	Vice-Présidente – Conseillère Communautaire Agglo Pouvoir à Emmanuel RIOTTE
Jacques FLEURY	Membre – Vice-Président Conseil Départemental Pouvoir à Ghislaine de BENGY PUYVALLEE
Pascal AUPY	Membre - Vice-Président Conseil Départemental
Annette BUREAU	Membre – Maire-Adjointe d'Aubigny Sur Nère
Irène FELIX	Membre – Présidente de Bourges Plus
Christine CHEZE-DHO	Membre – Conseillère Municipale – Ville de Bourges
Maryvonne GOUDINOUX	Membre – Représentant Syndicat CGT
Claude HENRY	Membre – Représentant des locataires (Indecosa-CGT) Pouvoir à Gilles GIRAUDON
Lucien DAVID	Membre – Représentant des locataires (CLCV) Pouvoir à Marie-Claire FERRIER
Jany LOEILLET	Membre – Représentant Syndicat CFTD

**ASSISTANCE SOCIALE  
PRESENCE SOCIALEMENT A LA SEANCE :**

Frédéric LAPORTE

Membre représentant la SAC Val de France

L'Habitat des Territoires

Thierry TOUZET

Directeur Départemental des Territoires

Frédéric DECOIN

Secrétaire du Comité Social et Economique de Val de Berry

**PRESENCE DU COMITE DE DIRECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION :**

Pascal RIGAULT

Directeur Général

Benoît LEMAIGRE

Directeur Général Adjoint - Directeur Technique et Développement

Jean-Luc PINSON

Directeur Général Adjoint - Directeur Financier et Informatique

Emilie LARAINÉ

Directrice des Affaires Juridiques et Commandes Publiques

Nadège BEDU

Assistante de Direction

.....  
La séance est levée à 10 H 10.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**

=====

**Séance du Vendredi 19 Mars 2021 à 9 H 30**

=====

**XII - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) DES RESSOURCES HUMAINES**

En application de l'obligation réglementaire de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 13 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, Val de Berry a dû élaborer des lignes directrices de gestion (LDG) concernant la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Ce document a été signé par le Directeur Général, après consultation du Comité Social Economique du 16 février dernier, et adressé au Centre de Gestion du Cher.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de ce document présenté en annexe.

**DELIBERATION**

Le Conseil d'Administration prend acte du document présenté en annexe sur les lignes directrices de gestion (LDG) concernant la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

.....  
La Secrétaire de Séance,  
Ghislaine de BENGY PUYVALLEE

Le Président,  
Emmanuel RIOTTE

Extrait certifié conforme  
BOURGES, le 22 mars 2021  
Le Directeur Général de Val de Berry,  
Pascal RIGAULT



## **Lignes directrices de gestion (LDG) concernant la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**

**De VAL DE BERRY**

### **Préambule**

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 13 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoient que dans chaque collectivité et établissement public, l'autorité territoriale doit élaborer des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les lignes directrices de gestion déterminent d'une part la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles fixent d'autre part, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours (avancements de grades et promotions internes). Néanmoins, concernant la promotion interne, les lignes directrices de gestion sont établies par le Président du Centre de Gestion et s'imposent aux collectivités qui lui sont affiliées. Cependant, ces collectivités devront définir les critères retenus par l'autorité territoriale pour proposer des agents à la promotion interne.

Les LDG définissent donc les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines conduite au sein de chaque collectivité territoriale et établissement, compte tenu des politiques publiques locales mises en œuvre par ceux-ci et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences qui leur sont propres.

Les LDG sont une source d'information destinée aux agents, aux responsables et gestionnaires des ressources humaines ou aux organisations syndicales qui permet de recenser les projets et les modalités de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, d'égalité professionnelle hommes/femmes, de politique de rémunération....., de connaître les orientations et priorités de la collectivité ou l'établissement et de guider les autorités compétentes dans la prise de leurs décisions dans ces matières, sans cependant qu'elles renoncent à leur pouvoir d'appréciation au cas par cas.

Les présentes lignes directrices de gestion sont élaborées dans le respect des dispositions de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

En application des dispositions de l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le présent document portant lignes directrices de gestion doit être soumis à l'avis de votre Comité Technique.

**A l'issue de cette consultation, l'autorité territoriale arrêtera les présentes lignes directrices de gestion par le biais d'un arrêté qui devra être pris avant le 31/03/2021.**

**Conformément à la réglementation en vigueur, ces lignes directrices de gestion seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.**

## **I/ L'état des lieux.**

Les présentes lignes directrices de gestion validées par le CSE du 16/02/2021 s'appuient sur un certain nombre de documents, déjà existants au sein VAL DE BERRY :

- L'organigramme
- Tableau des effectifs
- Rapport d'activité RH
- Délibération sur protocole du Temps de Travail (ARTT) et les Autorisation spéciales d'absence pour motifs familiaux, formation
- Règlement intérieur
- Délibération sur le RIFSEEP
- Délibération sur le régime d'astreinte
- Délibération sur les critères d'évaluation – entretien professionnel annuel
- Délibération sur les ratios « promus-promouvables » - avancement de grade
- Délibération sur le CET
- Délibération sur le temps partiel
- Délibération sur la protection sociale complémentaire
- Délibération sur l'intéressement
- Accord d'entreprise sur le droit d'expression
- Accord d'entreprise sur la déconnexion
- Accord d'entreprise sur la classification des emplois
- Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle
- Plan de développement et des compétences
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et son plan d'actions
- Rapport d'orientations budgétaires
- Le projet d'entreprise
- Les résultats du baromètre social

## **II/ La durée de validité des lignes directrices de gestion**

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (cf. décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

## **III/ Les lignes directrices de gestion relatives à la gestion des ressources humaines**

Les présentes lignes directrices présentent la stratégie pluriannuelle de gestion des Ressources humaines qui sera retenue pour permettre de mettre en adéquations les ressources et moyens de la collectivité

avec le projet politique de la collectivité (A), ainsi que les orientations et critères retenus pour la promotion et la valorisation des parcours (B).

## **A. La stratégie pluriannuelle de gestion des RH**

### **1) Etat des lieux**

Se trouvent en annexe :

- Le rapport activité RH
- Le tableau des effectifs
- Les fiches métiers « qui fait quoi »

### **2) Stratégie**

Au vu de l'état des lieux et du projet d'entreprise (joint en annexe), VAL DE BERRY souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Attractivité RH de VAL DE BERRY : marque employeur, recruter et fidéliser
2. Définir et mettre en œuvre une politique de haute qualité de vie locative
3. Evolution stratégique de VAL DE BERRY et sa modernisation
4. Egalité professionnelle
5. Qualité de vie au travail et communication interne
6. Se donner les moyens de réussir l'amélioration du patrimoine
7. Mieux outiller le management et le pilotage des activités
8. Définir et mettre en œuvre une politique volontariste de responsabilité sociale et environnementale
9. Garantir la qualité et l'efficacité des procédures

**IDENTIFICATION DES ORIENTATIONS RH**

orientations RH en matière de ...	actions à mener ou déjà en place
<b>organisation et conditions de travail</b>	tableau des effectifs organigramme mettre en place une démarche GPEEC et suivi des départs à la retraite guide managérial à finaliser et former les managers temps de travail, ASA, astreintes, CET qui fait quoi (recensement des métiers existants à Val de Berry) faire face à des situations de crise (organisation adaptée au contexte national) intégration des nouveaux arrivants mise à jour des fiches de poste si évolution poste aménagement du temps de travail (1607h...) proposer des outils de travail performants dans le cadre de la continuité de service, mise en place d'un plan de continuité de l'activité en cas de crise sanitaire mise en place des astreintes investir dans de nouveaux outils Informatiques (BIM, EDL...) travailler à la mixité des équipes
<b>Attractivité de VAL DE BERRY recrutement et mobilité définition d'une politique d'avancement</b>	procédure de recrutement (identification du besoin, définition de la fiche de poste, définition de l'offre d'emploi, la gestion du recrutement, formaliser le recrutement et accompagnement à la prise de poste anticipation des départs à la retraite favoriser la mobilité interne pesée des emplois et classification encourager les mobilités internes anticiper les recrutements et les départs ou remplacements participer à des forums des métiers recruter des personnes en situation de handicap
<b>démarche qualité garantir la qualité et l'efficacité des procédures</b>	Cartographie des processus déclinaison des procédures optimisation des procédures
<b>projet d'entreprise</b>	déploiement du projet d'entreprise par axes de travail avec en pilote un directeur de pôle
<b>formation</b>	mise en place d'un règlement de la formation mise en place d'une règlement CPF plan de développement et des compétences pluri annuels orientations stratégiques de la formation développement de formateurs internes encourager la transmission des savoirs et le partage de connaissances entre collègues valoriser l'apprentissage
<b>rémunération</b>	accord politique de rémunération RIFSEEP intéressement avec des objectifs à atteindre orientations budgétaires monétisation des CET prime macron valoriser l'engagement professionnel rémunération en adéquation avec les grilles salariales mises en place



<b>qualité de vie au travail</b>	droit à la déconnexion permettre la détente et aménager des espaces dédiés développer une culture commune d'entreprise télétravail droit d'expression mise en œuvre du baromètre social permanence QVT massage assis sensibilisation aux RPS développer une politique de prévention équipement salle du personnel zone de plique nique extérieures
<b>entretiens professionnels</b>	analyse des comptes rendus pour la formation, les avancements et la mobilité réflexion sur la dématérialisation des entretiens
<b>politique de prévention des risques professionnels</b>	document unique plan d'action annuel actions en faveur du maintien dans l'emploi
<b>gestion des inaptitudes professionnelles</b>	procédure à mettre en œuvre
<b>protection sociale complémentaire</b>	mise en œuvre d'une mutuelle et d'une prévoyance avec participation employeur
<b>dialogue social</b>	NAO réunion CSE accord sur le droit syndical visite terrain DG déjeuner DG droit d'expression
<b>règlement intérieur</b>	charte informatique procédure en cas d'agression physique ou verbale procédure organisation des secours
<b>communication interne</b>	newsletter intranet à tolletter journées de cohésion, différentes actions à destination du personnel tout moyen de communication utile
<b>engagement civique du personnel</b>	convention réserviste convention pompier volontaire
<b>masse salariale</b>	protocole CGLLS tableaux de suivi à mettre en œuvre
<b>égalité professionnelle</b>	accord sur cette thématique avec plan d'actions sensibilisation aux agissements sexistes
<b>digitalisation</b>	GED réussir la modernisation numérique dématérialisation des bulletins de paie dématérialisation des procédures internes
<b>Définir et mettre en œuvre un politique de haute qualité de vie locative / se donner les moyens de réussir l'amélioration du patrimoine : évolution des services aux locataires</b>	création d'une cellule réclamation technique création d'un pôle EDL et dématérialisation des EDL renforcer la coordination des équipes autour de la planification de travaux

<b>Mutualisation et partage des outils de management et du pilotage des activités</b>	travail collaboratif avec Montluçon habitat sur des thématiques définis dans le cadre de la société de coordination  guide management / référentiel formation des managers mise en place d'un club managers dispositif de pilotage à développer ou à renforcer site intranet et internet certification des chargés de proximité
<b>Définir et mettre en œuvre une politique volontariste de responsabilité sociale et environnementale</b>	Document cadre RSE : responsabilité écologique et responsabilité sociale charte de développement durable et de transition énergétique

## **2) Politique relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels**

Les lignes directrices de gestion comprennent une formalisation de la politique d'avancement définie et mise en œuvre par VAL DE BERRY.

### **→ Gestion des promotions internes**

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que le Président du Centre de Gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité technique (futur Comité Social Territorial), aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois.

Le délai de deux mois court à compter de la date de transmission du projet à la collectivité ou l'établissement par le président du centre de gestion.

À défaut de transmission d'avis au Président du Centre de Gestion dans ce délai, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le Président du Centre de Gestion arrête les lignes directrices de gestion applicables à l'ensemble de ses collectivités et établissements affiliés quelle que soit leur taille.

Les promotions internes se feront à la condition que la masse salariale soit maîtrisée.

Les critères d'arbitrage en matière de promotion interne seront les suivants :

Pourront déposer un dossier de promotion interne seulement si :

- Les agents remplissent les conditions statutaires,
- Le poste occupé est en adéquation avec la promotion interne proposée, la pesée des emplois et l'organisation de VAL DE BERRY ou accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- Les entretiens professionnels et l'avis de l'employeur sur la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent sont conformes.

### **→ Gestion des avancements de grade**

Les avancements de grade s'appuieront sur la pesée des emplois conduisant à la définition des catégories et niveaux de chaque emploi (voir accord d'entreprise relative à la classification des emplois de VAL DE BERRY) et du poste occupé par l'agent

L'organigramme permettra de visualiser la répartition des tâches, les différents postes, le niveau hiérarchique et les responsabilités correspondantes, mais aussi de réaliser la cotation des postes pour connaître l'amplitude des grades possibles en adéquation avec les fonctions exercées. Les fiches métiers définies dans le « qui fait quoi » sont également un outil permettant de calibrer le poste et ses différentes interactions.

Les règles définies dans les lignes directrices de gestion ont vocation à s'appliquer après l'obtention des conditions individuelles statutaires d'avancement et des quotas.

En effet, l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que : « *Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois, est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique* ».

L'assemblée délibérante a toute liberté pour déterminer les taux applicables, aucun ratio minimum ou maximum n'étant prévu. La périodicité de révision des délibérations fixant les ratios de promotion est librement fixée et n'est pas obligatoirement annuelle.

L'application du ratio à ce nombre détermine le nombre d'agents pouvant être inscrits dans le tableau annuel d'avancement.

En effet, l'autorité territoriale présente un tableau d'avancement dans le respect des conditions fixées par le statut particulier et proposant un ordre de priorité. Ce tableau d'avancement n'est pas nécessairement constitué de la liste complète des agents remplissant les conditions d'accès au grade supérieur.

Les avancements de grade se feront à la condition que la masse salariale soit maîtrisée. Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les agents remplissent bien les conditions statutaires pour accéder au grade supérieur.

Pourront prétendre à un avancement de grade si :

- Les agents remplissent les conditions statutaires,
- Le poste occupé est en adéquation avec la promotion interne proposée, la pesée des emplois et l'organisation de VAL DE BERRY ou accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur
- Les entretiens professionnels et l'avis de l'employeur sur la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent sont conformes.

## IV/ Le bilan annuel

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours fera l'objet d'un bilan annuel présenté au CSE.

A BOURGES LE 17 février 2021

PASCAL RIGAULT,  
Directeur Général de VAL DE BERRY

