

**ARRETE PORTANT DETERMINATION
DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

LE PRESIDENT

Vu le code général de la fonction publique et notamment Article L413-1 et suivants ;

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 d'Etablissement rendu en sa séance du 19 septembre 2023 ;

ARRETE

Article 1 :

La mise en œuvre de la stratégie de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de la Maison de l'Enfance -Conseil Départemental du Loiret sont présentées dans le document annexé.

Article 2 :

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité Social d'Etablissement.

Article 3 :

Monsieur le Directeur Général des Services Départementaux est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 4 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux du Président du Conseil Départemental ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif d'Orléans, situé 28 rue de la Bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Le 17 octobre 2023

Pour le Président du Conseil Départemental
et par Délégation

Caroline BAILLE-BARRELLE
Directrice des Relations Humaines

Lignes Directrices de Gestion

Maison Départementale de l'Enfance - Département du Loiret

1^{er} janvier 2024- 31 décembre 2029

1. Introduction

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique demande à chaque collectivité territoriale de définir ses lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues dans le code général de la fonction publique et notamment les articles L 413-1 et suivants. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019

L'élaboration de 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
- Favoriser l'égalité des chances et permettre à tous des parcours de réussite.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- 1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- 2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- 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.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents

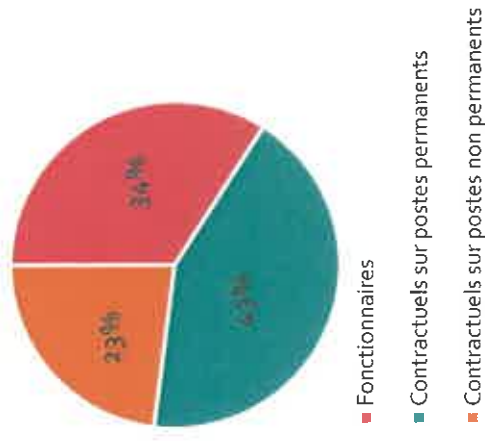
2. Les documents RH

- Le tableau des effectifs
- La cartographie des métiers validée lors du Comité Technique
- Le règlement intérieur

3. Données chiffrées - (Base au 31 décembre 2022)

Effectifs

- 174 agents employés par la MDE
 - 61 fonctionnaires
 - 78 contractuels sur postes permanents
 - 42 contractuels non permanents

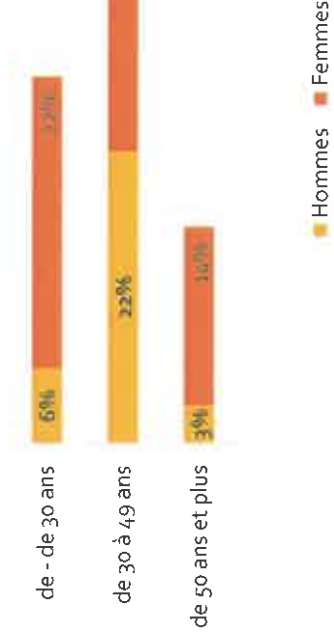


📊 Pyramide des âges

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent

• **En moyenne les agents de la MDE ont**

- Fonctionnaires : 42 ans
- Contractuels sur postes permanents : 34 ans
- Ensemble des agents sur postes permanents : 37 ans

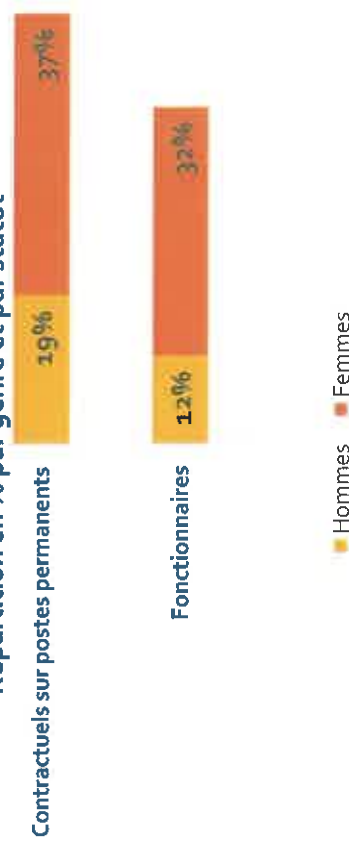


📊 Caractéristiques des agents sur postes permanents

- Répartition par genre et par statut :

	Hommes	Femmes
Nombre de Fonctionnaires	16	45
Nombre d'agents contractuels sur postes permanents	27	51

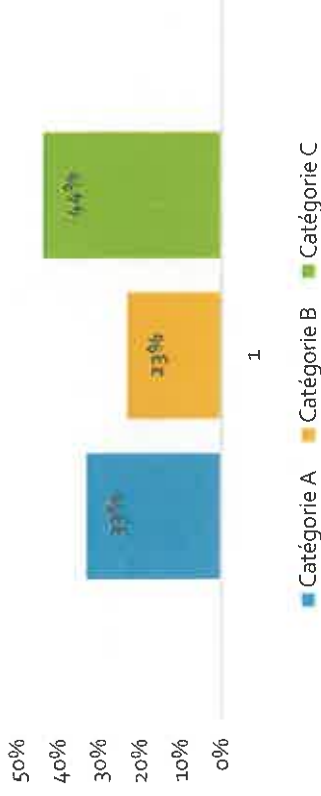
Répartition en % par genre et par statut



• Répartition par catégorie hiérarchique

Nombre d'agent de Catégorie A	46
Nombre d'agent de Catégorie B	32
Nombre d'agent de Catégorie C	61

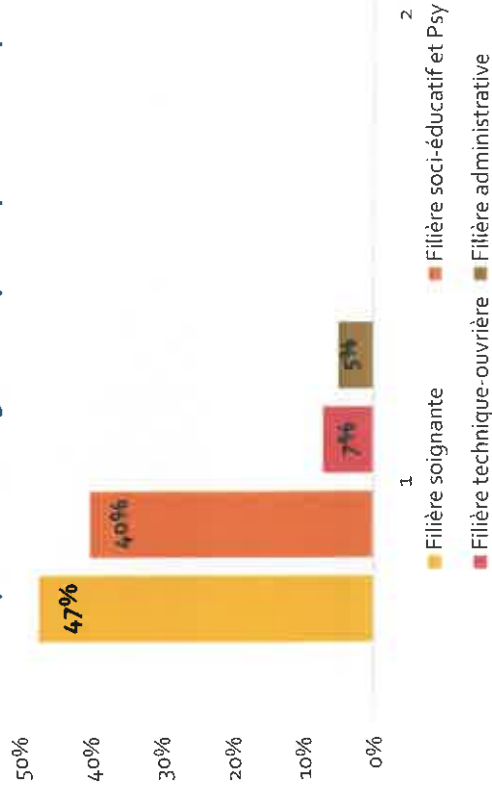
Répartition des agents par catégorie



• Répartition par filière

Répartition par Filière	Nbr d'agents Titulaires	Nbr d'agents contractuels sur postes permanents
Filière soignante	31	35
Filière administrative	1	6
Filière technique-ouvrière	7	3
Filière socio-éducatif et Psy	22	34

Répartition des agents sur postes permanents par filière

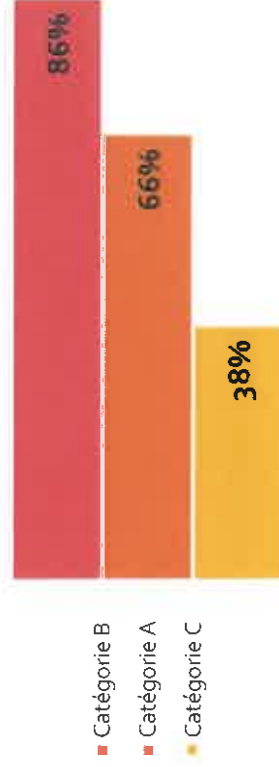


Formation

Nombre d'agents par catégorie ayant suivi au moins une formation en 2022

Catégorie Hiérarchique	Nb d'agent ayant suivi une formation
Catégorie A	35
Catégorie B	31
Catégorie C	23
Total	89

% des agents ayant suivi une formation en 2022 par catégorie hiérarchique



Nombre d'heures de formation dispensées par catégorie hiérarchique

Catégorie Hiérarchique	Nb heures de formation
Catégorie A	1076
Catégorie B	1471
Catégorie C	763
Total	3310

% des heures de formation par catégorie hiérarchique



4. Les orientations générales de gestion des ressources humaines

Par l'élaboration de ces lignes directrices, le législateur a pour objectif de renforcer l'organisation du dialogue social, de développer les leviers managériaux, de communiquer sur les procédures Ressources Humaines, de favoriser la mobilité et l'accompagnement des agents publics et d'affirmer l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Au sein de la collectivité, la direction des relations humaines s'attache à mettre en œuvre principalement sa politique RH en :

- Suivant son plan de prévention des risques visant à garantir la santé et la sécurité des agents,
- Analysant et anticipant l'évolution des besoins de la collectivité en matière de compétence,
- Accompagnant les directions dans leurs projets d'organisation,
- Ayant la volonté d'associer les partenaires sociaux aux différents projets RH de la collectivité,
- Accompagnant les agents dans leur vie professionnelle et s'attachant à prendre en compte les besoins spécifiques des agents tels les situations de handicap,
- Garantissant une gestion administrative efficace et sécurisée des carrières,
- Développant une politique de recrutement permettant d'attirer les talents, en communiquant sur nos valeurs

5. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines

Enjeu - Egalité des chances

Enjeux	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions				
			2025	2026	2027	2028	2029
Egalité des chances	Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel	Mise en œuvre du plan d'actions Egalité femmes/hommes Ateliers Mobilité (agents / cadres) Accompagnement des agents en PPR					
	Lutter contre le sexisme et les violences sexuelles dispositif AYDHAS	Mise en œuvre du plan d'actions Egalité femmes/hommes sensibiliser progressivement toutes les directions (au-delà des collèges) et avec priorité sur la DI					
	Accompagner les reconversions professionnelles	3 Conseillers emploi mobilité accompagnent les agents qui doivent envisager ou souhaitent une reconversion. Activation d'un réseau inter fonctions publiques					
	Poursuivre une politique volontariste en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Développer la communication en externe Participation à des salons Diffusion des offres d'emplois sur les réseaux spécialisés Développer le réseau partenarial en vue du maintien dans l'emploi CAP EMPLOI					
	Accueillir des stagiaires écoles Accueil des services civiques et des apprentis	Décroche ton stage de 3ème en lien avec la DEJ favoriser l'accueil d'apprentis / partenariat avec écoles, centres de formation Lancement de campagne de recensement sur les besoins en apprentissage et stages rémunérés					

Enjeu - Santé sécurité au travail

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Santé sécurité au travail	Promouvoir la nécessité de souscrire à une complémentaire santé (Mutuelle) avec une participation employeur	A la faveur de l'évolution réglementaire (participation employeur complémentaire santé obligatoire au plus tard au 1 ^{er} janvier 2026) et selon le format choisi au CD 45 : développer la communication Réflexion à engager dès la publication des décrets						
	Renforcer la surveillance médicale, par le service de médecine préventive, des agents exposés à des risques professionnels et à l'usure professionnelle.	Poursuivre la recherche et la mise en place d'un logiciel dédié à la médecine préventive						
	Accompagner et conseiller les agents en situation de handicap et sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique	Poursuivre le suivi régulier des agents à mi-carrière (43 à 45 ans) Poursuivre le suivi régulier des agents RQTH Poursuivre le développement des sensibilisations au handicap et l'organisation des événements sur ce thème, (ex : DUODAY, participation aux salons, communication sur l'importance et le bénéfice de la RQTH, formations, web-conférence)						
	Renforcer les moyens d'accès et de maintien dans l'emploi des agents porteurs d'un handicap	Renouveler le plan d'actions Handicap pluri annuel 2023-2025						
	Tendre vers une réduction de la pénibilité des emplois/ Prendre en compte le vieillissement des équipes	Poursuivre les études des préventeurs et développer l'expertise ergonomique Sensibiliser aux Troubles Musculo-Squelettiques y compris les télétravailleurs Repérer les métiers les plus exposés à la "pénibilité" et mise en œuvre des plans d'actions						

Enjeu - Qualité de vie au travail

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions							
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Qualité de vie au travail	Faciliter l'intégration des nouveaux arrivants	Poursuivre le parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants et la journée d'accueil Attribution d'un parrain/d'une marraine Mise en place d'une réunion d'accueil pour les nouveaux arrivant Mise à jour du livret d'accueil								
	Poursuivre les formations santé sécurité adaptées aux métiers	Poursuite des formations métiers (hors formations réglementaires obligatoires) Exemple : risque chimique-gestes et postures-maniement matériels dangereux Formations /Sensibilisation au respect strict de la réglementation en matière de transport des enfants (véhicule léger) Mise à jour des listes des SST par site en tenant compte des nouveaux agents formés et des agents ayant suivi la formation de recyclage Mise en œuvre de sessions de formation en santé mentale								
	Faciliter et inciter les modes de déplacement domicile/travail doux	Mettre en œuvre le "nouveau" FMD dès 2023 et communiquer sur la plateforme de co-voiturage Réflexion à mener sur la mise à disposition de vélos électriques								

Lignes Directrices de Gestion Maison Départementale de l'Enfance

1^{er} janvier 2024 - 31 décembre 2029

Enjeu - Gérer l'emploi et développer les ressources

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Gérer l'emploi et développer les ressources	Sensibiliser les hiérarchiques à une gestion anticipée des départs planifiés (retraite, mutation, détachement)	Développer l'accompagnement de la GPEC auprès des hiérarchiques dans l'analyse du remplacement (recrutement - réorganisation et transfert de compétences)							
	Développer les compétences des agents de la collectivité	Cartographie des métiers à mettre à jour en fonction des besoins Réaliser une cartographie des compétences Plan de formation Développer les passerelles métiers Encourager et renforcer les échanges entre pairs							
	Recruter les ressources nouvelles, évaluer les personnels et repérer les potentiels	Accompagnement des Parcours Professionnels Développer le tutorat et le mentorat Mettre en place un réseau d'ambassadeurs et de cooptation Développer le sourcing							
	Inciter à la mobilité	Repérer plus facilement les potentiels au sein de la collectivité, les mobiliser et les accompagner Inciter à la mobilité en communiquant sur les retours d'expériences réussies Publication dans Loiret'bdo de la liste des postes à pourvoir							

Enjeu - Gérer l'emploi et développer les ressources

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Gérer l'emploi et développer les ressources	Accroître l'acquisition et le développement de compétences transversales et transférables afin de favoriser des parcours diversifiés des agents et leur employabilité	Développement des immersions internes, avec d'autres collectivités locales voire des entreprises du secteur privé Veille des conseillers emploi/mobilité sur les offres d'emploi des partenaires						
	Développer une "marque Employeur"	Définir et communiquer sur les valeurs de l'institution Elaborer une charte managériale Faire vivre une page Employeur						
	Etre plus visible sur les réseaux en matière d'offres d'emplois	Publier les offres sur les réseaux sociaux et les réseaux professionnels Développer le travail avec le Community Manager de la Direction de la Communication						
	Diversifier l'offre de formation, présentiel, à distance, en interne, en externe...	Mise en place du plan de formations						
Comprendre et intégrer dans notre organisation les attentes des nouvelles générations Z et Y et dans le cadre de l'intergénérationnel	Adapter notre organisation et management vis à vis de ces nouvelles générations							

4. Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans a priori. Ainsi, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liées à la santé, à la formation, à la parentalité, l'engagement syndical ne doivent pas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, des choix d'exercice professionnel selon des modalités de temps partiels ne font pas obstacle à la richesse et la qualité des parcours professionnels et à leur valorisation.

4.1 - L'avancement de grade :

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

L'avancement de grade peut s'opérer soit au choix, soit après une sélection par la voie d'examen professionnel.

La direction des relations humaines établit chaque année la liste des agents promouvables.

Le nombre d'agents maximal pouvant être inscrits sur le tableau d'avancement est déterminé en application de ratio fixé par arrêté. Le nombre d'agents inscrit sur le tableau d'avancement peut être inférieur en application des principes généraux et des critères mentionnés ci-dessous :

Principes généraux :

Les statuts particuliers définissent les missions dévolues à chaque cadre d'emplois et/ou de grade. Un agent ne peut prétendre à un avancement de grade que si ses missions sont en adéquation avec les missions fixées par le statut particulier.

Par ailleurs, au sein de la collectivité pour les agents de catégorie A et B, le dernier grade du cadre d'emplois est réservé aux agents occupant des responsabilités particulières, de gestion de projet, de dossiers complexes ou de management.

Critères :

Sous réserve du respect des principes généraux, le département du Loiret déterminera l'ordre de priorité pour établir le tableau d'avancement de grade, en appliquant les critères suivants :

La valeur professionnelle

La valeur professionnelle est prise en compte dans l'ensemble de ses composantes :

La manière de servir :

Savoirs : Il s'agit des connaissances acquises en formation, en milieu professionnel ou extraprofessionnel.

Savoir-faire : Il s'agit d'apprécier la manière dont l'agent remplit ses fonctions (organisation des priorités, prise de décision et d'initiative adaptées, synthèse, ...), son assiduité au travail (au sens d'application constante dans son travail, de ponctualité), son implication au quotidien.

Savoir-être : Il s'agit d'évaluer les capacités d'adaptabilité, d'analyse, de communication, d'écoute, de travail en équipe. Plus généralement, le savoir être doit correspondre au savoir-faire relationnel, c'est-à-dire à des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Trouver le juste comportement, en milieu professionnel, face aux usagers, aux élus, à ses collègues, à sa hiérarchie.

Les résultats individuels :

Cette valeur professionnelle est évaluée tout au long de l'année et formalisée dans le compte rendu de l'entretien annuel. Par ailleurs et en complément de cet entretien professionnel, les services des relations humaines pourront solliciter lors des études des avancements une appréciation complémentaire actualisée sur la valeur professionnelle de l'agent. C'est la prise en compte de ces différentes évaluations professionnelles, des qualités développées et des résultats obtenus sur les différents postes occupés qui permettent de proposer ou pas un agent.

Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis de l'expérience professionnelle s'apprécient au regard :

- Du niveau d'expertise professionnelle et de la complexité des dossiers traités ;
- De la diversité du parcours et des différentes fonctions exercées ;
- Des formations suivies ;
- Des compétences transversales : managériales, organisationnelles, conduite et pilotage de projet...

D'autre part, l'agent devra occuper un poste dont les missions ou le niveau de responsabilité correspondent à celles fixées par le statut particulier.

4.2 - La Promotion Interne

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois.

La direction des relations humaines établit chaque année la liste des agents remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'une promotion interne.

Le département du Loiret pour déterminer les agents pouvant être inscrit sur liste d'aptitude prendra par ordre de priorités les critères suivants.

La valeur professionnelle

La valeur professionnelle est prise en compte dans l'ensemble de ses composantes :

La manière de servir :

Savoirs : Il s'agit des connaissances acquises en formation, en milieu professionnel ou extraprofessionnel.

Savoir-faire : Il s'agit d'apprécier la manière dont l'agent remplit ses fonctions (organisation des priorités, prise de décision et d'initiative adaptées, synthèse, ...), son assiduité au travail (au sens d'application constante dans son travail, de ponctualité), son implication au quotidien.

Savoir-être : Il s'agit d'évaluer les capacités d'adaptabilité, d'analyse, de communication, d'écoute, de travail en équipe. Plus généralement, le savoir être doit correspondre au savoir-faire relationnel, c'est-à-dire à des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Trouver le juste comportement, en milieu professionnel, face aux usagers, aux élus, à ses collègues, à sa hiérarchie.

Les résultats individuels :

Cette valeur professionnelle est évaluée tout au long de l'année et formalisée dans le compte rendu de l'entretien annuel. Par ailleurs et en complément de cet entretien professionnel, les services des relations humaines pourront solliciter une appréciation complémentaire actualisée sur la valeur professionnelle de l'agent et sur son potentiel. C'est la prise en compte de ces différentes évaluations professionnelles, des qualités développées et des résultats obtenus sur les différents postes occupés qui permettent de proposer ou pas un agent.

Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis de l'expérience professionnelle s'apprécient au regard :

- Du niveau d'expertise professionnelle et de la complexité des dossiers traités ;
- De la diversité du parcours et des différentes fonctions exercées ;
- Des formations suivies ;
- Des compétences transversales : managériales, organisationnelles, conduite et pilotage de projet...

Les conditions de nomination

- L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas nomination ;
 - La nomination intervient :
 - Après mobilité de l'agent sur un poste correspondant au grade de la liste d'aptitude sur laquelle il est inscrit. Aucune modification de la fiche de poste ne sera possible pour permettre à l'agent d'être nommé. Dans cette situation une mobilité est impérative
- ou
- Une nomination sur son poste dès lors que l'agent occupe déjà un poste relevant de son cadre d'emploi de promotion – (Document de référence la cartographie de métiers).

