

## COMMUNE DE JUSSAC

**délibération :  
D\_2021\_4\_12**

**SEANCE DU VENDREDI 17 SEPTEMBRE 2021**

Nombre de conseillers en  
exercice : 19

L' an deux mille vingt et un, le vendredi 17 septembre à 18 h 30, le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni en séance ordinaire Salle polyvalente de Jussac, sous présidence de Monsieur RODIER Jean-François, Le Maire.

Présents : 17

Date de convocation du : 13 Septembre 2021

Votants : 19

**Présents** : Monsieur RODIER Jean-François, Madame BASTIEN Joëlle, Madame FOUSSAT Françoise, Monsieur SCIORETO Cyrille, Madame GANE Cécile, Monsieur ARNAL André, Madame MALHERBES Caroline, Monsieur LACROIX Michel, Madame ROUX Céline, Madame CLUSE Nathalie, Monsieur GRAFFOUILLE Pierrick, Monsieur ROFFY Jacques, Madame COLOMB Yvette, Monsieur VIOLLE Willy, Madame LINARD Danielle, Madame DELHOSTAL Anne, Monsieur ROUX Hervé

**Objet : Lignes Directrices  
de Gestion (LGD) :  
avancement de grade et  
accès à un poste à  
responsabilité d'un niveau  
supérieur**

**Pouvoirs** :

Madame PRADEL Céline a donné pouvoir à Monsieur ROUX Hervé  
Monsieur ANDRE Jean-Luc a donné pouvoir à Monsieur RODIER Jean-François

**Absent(s)** :

**Excusé(s)** : Madame PRADEL Céline, Monsieur ANDRE Jean-Luc

**Secrétaire de Séance** : Madame Nathalie CLUSE

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique ;  
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 favorable rendu par le Comité technique le 10/06/2021 ;  
Considérant la nécessité de définir des critères concernant l'évolution professionnelle et notamment l'avancement de grade et l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur ;  
Considérant la nécessité de mettre en place une stratégie pluriannuelle de gestion des ressources humaines,

**Suivant l'exposé :**

**Lignes Directrices de Gestion (LDG) -  
AVANCEMENT DE GRADE et ACCES A UN POSTE A RESPONSABILITE D'UN NIVEAU SUPERIEUR**

### **GENERALITES**

Les LDG sont instituées par le décret n° 2019-1265 et la Loi de Transformation de la Fonction Publique.  
Les LDG sont la formalisation par écrit de l'ensemble des process RH applicable à la collectivité dont les avancements de grade. Elles permettent une plus grande transparence et plus grande équité dans le processus décisionnel RH. Elles sont élaborées pour une période de 1 à 6 ans. Elles peuvent être revues chaque année selon le même process de validation initiale (avis CT + Délibération).  
Les LDG relatives à l'avancement de grade et l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur sont soumises à l'avis du Comité Technique.

### **ETAT DES LIEUX**

#### **Des pratiques existantes**

Les documents concernant les Ressources Humaines de la Commune de Jussac sont les suivants :

- Tableau des effectifs,
- Délibération relative au régime indemnitaire RIFSEEP du 06/04/2017,
- Le ratio d'avancement de grade fixés par délibérations du 18/11/10 et 18/12/12,
- Le protocole d'accord relatif au temps de travail (délibération du 21/11/2001),
- L'instauration du Compte Épargne Temps par délibération du 18/11/2010 puis sa modification le 29/11/2018,
- Les entretiens professionnels annuels,
- Les fiches de postes,
- Le bilan social,
- Le Budget primitif et le Compte administratif = chapitre 012.

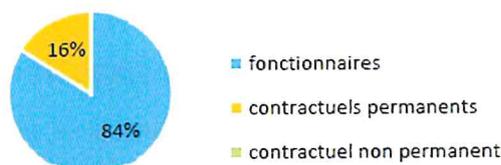
## Des effectifs des emplois et des compétences

Le bilan social établi au titre de l'année 2019 fait apparaître les éléments suivants :

### Effectifs

➔ 25 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 21 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 0 contractuel non permanent



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

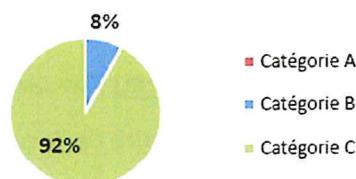
Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

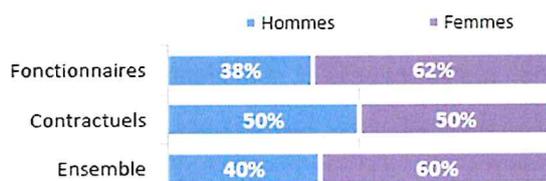
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14%		12%
Technique	76%	100%	80%
Culturelle	5%		4%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	5%		4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

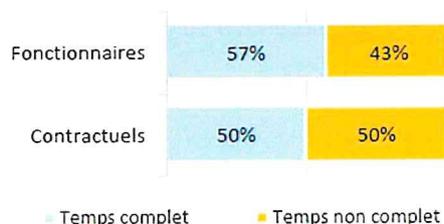


➔ Les principaux cadres d'emplois

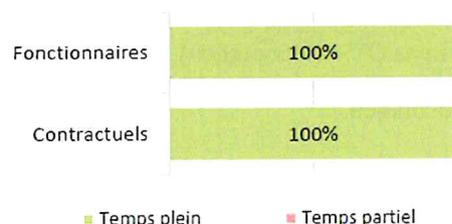
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	68%
Agents de maîtrise	12%
Adjointes administratifs	8%
Rédacteurs	4%
Adjointes du patrimoine	4%

### Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

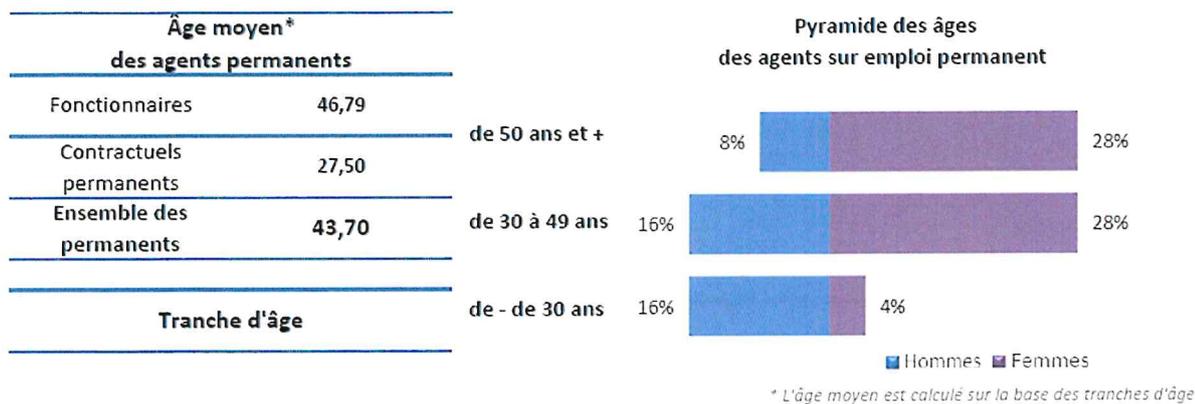


Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	
Technique	50%	50%

## Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans



## Équivalent temps plein rémunéré

21,46 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 18,52 fonctionnaires
- > 2,94 contractuels permanents
- > 0,00 contractuel non permanent

39 057 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	,00 ETPR
Catégorie B	2,00 ETPR
Catégorie C	19,46 ETPR

## Positions particulières

Aucune position particulière

> Un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

## Mouvements

En 2019, 2 arrivées d'agents permanents et 2 départs

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Départ à la retraite 100%

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
25 agents	25 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels) 100%

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↘	-8,7%
Contractuels	↗	100,0%
<b>Ensemble</b>	➔	<b>0,0%</b>

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Évolution professionnelle

Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel ➔ 2 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

12,5 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 7,7 % des femmes

➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

8 avancements d'échelon

## Sanctions disciplinaires

Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 55,02 % des dépenses de fonctionnement

**Budget de fonctionnement\*** 1 277 632 €    **Charges de personnel\*** 702 934 €    ➔    **Soit 55,02 % des dépenses de fonctionnement**

*\* Montant global*

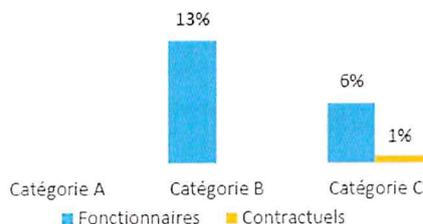
<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>466 513 €</b>	<b>Rémunération - emploi non permanent :</b>	<b>0 €</b>
Primes et indemnités versées :	29 792 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	927 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 299 €		
Supplément familial de traitement :	4 826 €		
Indemnité de résidence :	0 €		

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 6,39 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>7,16%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>0,65%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6,39%</b>

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



Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Aucune heure supplémentaire réalisée et rémunérée en 2019

92 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

En moyenne, 73,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 0,3 jour d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	10,70%	0,07%	9,00%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	20,22%	0,07%	17,00%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	20,22%	0,07%	17,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

25,9 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

1 seul accident du travail déclaré au total en 2019

1 accident du travail pour 25 agents en position d'activité au 31 décembre 2019

## Handicap

Les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps in sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Aucun travailleur handicapé employé sur emploi permanent

Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

20 564 € de dépenses en matière de handicap

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**  
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 588 €

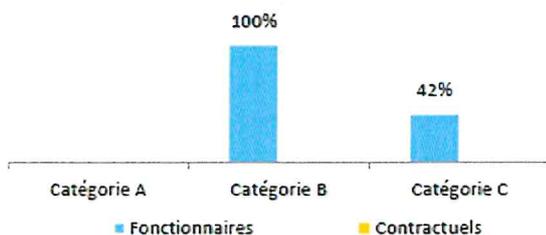
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

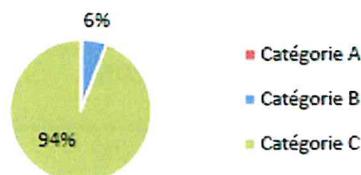
En 2019, 40,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

67 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



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,7 jours par agent

4 419 € ont été consacrés à la formation en 2019

Répartition des jours de formation par organisme

Organisme	Part des jours de formation	Part des dépenses
CNFPT	79 %	93 %
Autres organismes	21 %	7 %

## Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	3 884 €
Montant moyen par bénéficiaire	194 €

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

## Relations sociales

Jours de grève

4 jours de grève recensés en 2019

## PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements de grade et l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur. Ils sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

### Avancement de grade et accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activités ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires

Outre les critères réglementaires institués par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, la collectivité doit déterminer ses propres critères lui permettant de proposer une évolution de carrières à ses agents.

Sur ce point, il convient de rappeler que l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, de l'intérêt du service...

Que ce soit pour l'avancement de grade ou l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur le cadencement entre deux avancements /promotion interne sera minimum de 2 années.

**La collectivité ne permettra pas un avancement de grade ou l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 3 dernières années.**

Les critères et pratiques proposés pour la Commune de Jussac en matière **d'avancements de grade** sont :

Ordre	Critères
1	Investissement/motivation de l'agent (en lien avec le compte-rendu d'entretien annuel)
2	Compétences
3	Respecter un équilibre F/H
4	Besoin de la collectivité (adéquation grade/fonctions exercées)
5	Réussite examen professionnel
6	Capacités financières de la collectivité
7	Formations suivies (Effort de formation)

Les critères et pratiques proposés pour la Commune de Jussac en matière **d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur** sont :

Ordre	Critères
1	Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur
2	Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
3	Maîtrise du métier
4	Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées
5	Responsabilité de projet ou d'opération
6	Formations continues, formations diplômantes, VAE
7	Complexité des missions
8	Diversités des tâches, des dossiers ou des projets
9	Responsabilité humaine (sécurité d'autrui) et /ou matérielle
10	Travail exceptionnel et/ou ponctuel

**Sur l'exposé présenté et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité :**

- **D'ADOPTER** les lignes directrices de gestion ci-dessus relatives aux avancements de grade et accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur **pour 6 ans**, à compter du 01<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

**Pour : 19 Contre : 0 Abstention : 0**

Au registre sont les signatures,  
Pour copie conforme,  
**Le Maire,**  
**Jean-François RODIER**

Accusé de réception en préfecture  
015-211500830-20210917-D2021-4-12-DE  
Date de télétransmission : 21/09/2021  
Date de réception préfecture : 21/09/2021