

## Délibération du Conseil d'Orientation et de Surveillance

Séance du 27 septembre 2023

Le Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse de Crédit Municipal de NANCY s'est réuni le 27 septembre 2023 à 17h30 sous la présidence de Nadège NICOLAS.

**Présents** : Nadège NICOLAS, Arnaud BERNEZ (en visioconférence), Jean-Philippe BOLLE, Michel FICK (en visioconférence), Jean-Pierre GARCELON, Estelle MERCIER

**Absent(es) excusé(es)** : Mathieu KLEIN, Sylvie BABIGEON, Florence LEGROS

**Nombre d'administrateurs en exercice** : 9 – Le quorum (2/3 des membres présents ou représentés) étant atteint.

**Ont donné pouvoir :**

Sylvie BABIGEON à Jean-Philippe BOLLE

Mathieu KLEIN à Nadège NICOLAS

Florence LEGROS à Estelle MERCIER

**Secrétaire de séance** : M. Estelle MERCIER

**Objet : Lignes Directrices de Gestion**

**1. Les lignes directrices de gestion : de quoi s'agit-il ?**

Introduites par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et précisées dans le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les lignes directrices de gestion sont un nouvel outil de gestion et de formalisation des politiques RH des collectivités. Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité ou de l'établissement.

**2. Les lignes directrices de gestion : à quoi ça sert ?**

Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC.
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. (à noter : les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.)
- 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 hommes et les femmes.

Le document formalisé s'adresse à l'ensemble des agents de l'établissement. Il est une source riche d'informations permettant de communiquer de manière transparente sur les modalités de gestion des ressources humaines au sein de l'établissement, notamment en matière d'évolution des carrières, de recrutement, de mobilité, etc.

**3. Les lignes directrices de gestion : comment les adopter et pour quelle durée ?**

Arrêtées par l'autorité territoriale, pour le crédit municipal par le Directeur, les LDG font l'objet d'un avis auprès du comité social territorial (CST). Elles sont formalisées dans un document et peuvent faire l'objet au préalable d'une information auprès de l'assemblée délibérante. Elles peuvent faire l'objet d'une délibération mais le texte ne prévoit que l'intervention de l'autorité territoriale, qui détermine ces LDG.

Les lignes directrices de gestion sont communiquées aux agents par voie numérique ou tout autre moyen. La mise en œuvre de ces LDG fait l'objet d'un bilan annuel, sur la base des décisions individuelles, devant le CST. Les LDG établies s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Ces LDG sont prises pour une durée de 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du CST.

#### 4. Les lignes directrices de gestion : quelle portée juridique ?

Un agent peut invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours devant le Tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CST notamment) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation interne notamment. A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués. Pour autant, l'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

#### 5. Application des LDG au Crédit municipal de Nancy

L'élaboration des LDG du CMN a été confiée au centre de gestion<sup>54</sup> avec arbitrage de la Direction. Pour ce faire, ce travail a été mené à partir des documents existants au sein de la Direction :

- organigramme de la collectivité ;
- délibération du 09 décembre 2013 fixant le ratio en vue des avancements de grade ;
- délibération portant établissement du tableau des effectifs du 10 mai 2019 n°2019-008;
- critères internes d'avancement de grade et de promotion interne ;
- plan de formation 2022-2023;
- document unique en cours d'actualisation ;
- procédures d'entretiens professionnels ;
- délibération concernant la prévoyance ;
- Rapport social unique.

##### I. Projection des besoins de l'établissement sur la période de 2021 à 2026

La projection des besoins de la collectivité sur la période dépend :

- du projet politique (politiques publiques, budget)
- des évolutions d'effectifs prévisibles (départ, usure professionnelle),
- des évolutions de l'environnement professionnel (réglementaire, mutations professionnelles),
- des projets de territoire (mutualisation, transfert de compétences)

Besoins période 2023 /2026			
Motif	Intitulé et nombre de postes	Modalité de mise en œuvre	Date prévisionnelle
Départ en retraite	1 Conseiller prêt sur gage et gestionnaire comptable	Recrutement	2025
	1 Directeur	Recrutement	2026

##### II. Axes stratégiques des lignes directrices de gestion :

Les axes stratégiques suivants sont proposés :

- ✓ **Axe SANTE : Favoriser le maintien en emploi** : décline l'ensemble des orientations que peut prendre la collectivité pour limiter l'usure professionnelle, prévenir les risques professionnels, favoriser le bien-être au travail et accompagner la mobilité des agents.

Niveau réglementaire ou quasi-réglementaire

Orientations thématiques	Actions	Observations	Période de réalisation
Prévenir les risques professionnels	Mise à jour du DU		Du 01/09/2023 au 31/12/2023
Prévenir les risques professionnels	Décliner un programme annuel de prévention	Surtout pour les métiers sensibles	Du 01/09/2023 au 31/12/2023

Niveau complémentaire

Orientations thématiques	Actions	Observations	Période de réalisation
Favoriser les bonnes conditions de travail	Mettre à jour l'ensemble des outils structurants RH (organigramme, fiche de poste, règlement intérieur, plan de formation)	Règlement intérieur + règlement de formation	Du 01/09/2023 au 31/12/2023
Favoriser les bonnes conditions de travail	Déployer les temps conviviaux dans l'établissement.	Temps conviviaux déjà organisés (ex : repas de fin d'année).  Réflexion autour de travaux d'amélioration de l'espace déjeuner/espace pause	Du 01/01/2024 au 31/12/2025
Favoriser les bonnes conditions de travail	Proposer des temps dédiés au « bien être au travail » (sport, journées bien-être, alimentation)	Réflexion pour une thématique bien-être 1 fois par semestre, en fonction des résultats financiers de la structure.	Du 01/01/2024 au 31/05/2026

- ✓ **Axe EMPLOI : Favoriser le maintien et le développement des compétences** : décline l'ensemble des orientations que peut prendre la collectivité pour valoriser les parcours des agents, encourager la diversité des profils, attirer les talents, organiser la transmission de compétences.

Niveau réglementaire ou quasi-réglementaire

Orientations thématiques	Actions	Observations	Période de réalisation
Anticiper les départs en retraite (principe de continuité du service public)	Mettre en place l'apprentissage	Le métier de conseiller prêt sur gage est particulier et méconnu. Les formations seront organisées en interne. Au prêt sur gage une réflexion autour de l'apprentissage est menée. Réflexion autour du recrutement d'un apprenti en administration générale et gestion comptable pour anticiper 1 départ en retraite. Sera mis en avant la spécificité employeur à travers le métier de conseiller prêt sur gage, exclusif des crédits municipaux, avec option gestion comptable.	Du 01/01/2024 au 31/12/2025
Organiser la transmission de compétences	Encourager les départs en formation réguliers (plan de formation)	Activité de l'établissement très spécifique, formation réalisée en mutualisation avec d'autres crédits municipaux via des organismes privés (annuellement, plan de formation en cours et mis à jour tous les ans).	Du 01/09/2023 au 31/05/2026
Organiser la transmission de compétences	Capitaliser les savoirs et l'expérience professionnels	Rédaction de procédures pour assurer la transmission et la continuité de service (en cours). Objectifs fixés lors des entretiens professionnels.	Du 01/09/2023 au 31/05/2026

III. Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels



- Critères d'avancement de grade

Ces critères sont déclinés en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'agent :

Pour les agents de catégorie C

- Résultat de l'entretien professionnel (investissement-motivation)
- Expérience professionnelle dans le grade, l'emploi ou la collectivité
- Formations suivies

Pour les agents de catégorie B

- Résultat de l'entretien professionnel (investissement-motivation)
- Expérience professionnelle dans le grade, l'emploi ou la collectivité
- Formations suivies

Pour les agents de catégorie A

- Aptitude à l'encadrement d'équipes
- Expérience professionnelle dans le grade, l'emploi ou la collectivité
- Adéquation grade/fonction/organigramme
- Résultat de l'entretien professionnel (investissement-motivation)

IV. Evaluation :

Un bilan de la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Après avis favorable du CST en date du 19 juin 2023

Le Conseil, à l'unanimité, prend acte des lignes directrices de gestion.

Pour extrait conforme,  
Nadège NICOLAS, Vice-Présidente du Conseil  
d'Orientation et de Surveillance

Transmis au contrôle  
de légalité le 10/10/2023  
Affiché le 10/10/2023

