

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL
REUNION DU 27 MAI 2024
ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET DU TABLEAU DE QUOTAS

N° de Délibération : 2024-18

Réunis le 27 mai 2024 en visio conférence à 9h00 sous la présidence de Madame Malika CHERRIERE,

Sont présents avec voix délibérative : Mesdames Julie BARENTON GUILLAS, Malika CHERRIERE, Amandine D'OLEON, Sophie DE GIBON, Christine EVEN, Audrey GADENNE, Patricia GADY DUQUESNE, Sophie GAUGAIN, Angélique PERINI, Emmanuelle TREMEL et Monsieur Antoine CASINI, Xavier CHARLES et David FONTAINE.

Sont excusés : Madame Florence MAZIER et Messieurs Fabien ACHARD DE LELUARDIERE et Patrick JEANNENEZ.

Nombre de membres en exercice	16
Nombre de membres présents	13
Nombre de pouvoirs	0
Nombre de votants	13

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,

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 du comité technique du 28 janvier 2021,

Vu l'avis favorable du comité technique du 16 mai 2024,

Le comité syndical de Normandie Equine Vallée,

Après avoir constaté que les conditions du quorum étaient remplies,

Après en avoir délibéré,

ADOpte à l'unanimité le document relatif aux les lignes directrices de gestion joint en annexe 1,

ADOpte à l'unanimité le tableau de ratios joint en annexe 2,

DONNE pouvoir à Mme la Présidente pour mettre en œuvre les actes utiles à l'application de la présente délibération.

La Présidente de Normandie Equine Vallée
Malika CHERRIERE



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Mise à jour 2024

Propos introductifs

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'**article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **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 ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

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**. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021.

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 hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH du syndicat mixte.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

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

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG 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) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale, le Président, 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, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Méthode de travail

L'élaboration des lignes directrices de gestion de Normandie Equine Vallée a été engagée en 2020. L'écriture du document a été piloté par Caroline Versepuy, responsable administrative et financière, avec le support d'Alexia LEMOINE, directrice.

Le document a été soumis à l'approbation du centre de gestion qui l'a validé le 28 janvier 2021 suite à la validation donnée par les membres du bureau.

Il a été enrichi des derniers éléments intervenus au sein du syndicat mixte en matière de ressources humaines. Il est présenté aux élus du comité syndical réunis le 27 mai 2024 et fera l'objet d'un arrêté de mise en œuvre qui sera signé par la Présidente du syndicat mixte, Malika CHERRIERE.

ETAT DES LIEUX :

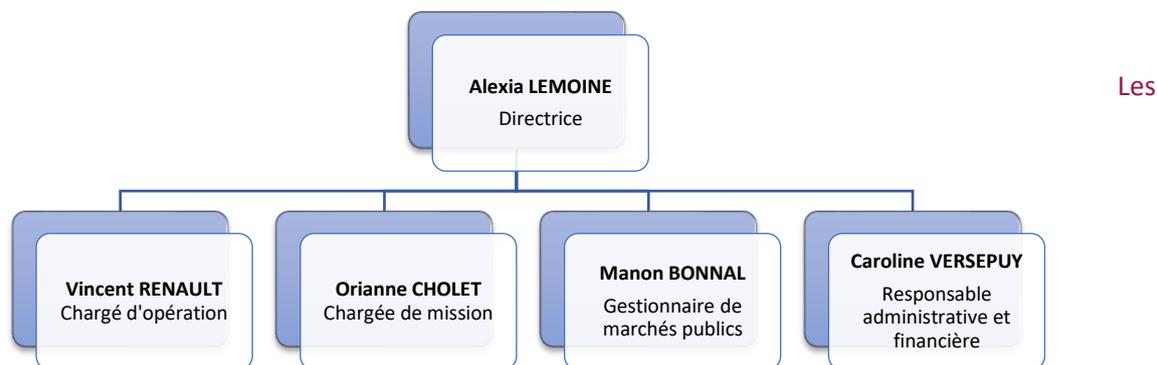
- La délibération instituant le régime indemnitaire,
- Le règlement du temps de travail et son organisation,
- Le règlement intérieur
- Délibération relative à l'instauration d'une protection sociale complémentaire

Recensement des Emplois / Effectifs

Voici le tableau des effectifs à jour au 31/12/2023 :

	Statut	Filière	Catégorie	Grade	Temps de travail
Alexia LEMOINE	Titulaire	Administrative	A	Directeur territorial	100%
Manon BONNAL	Contractuel	Administrative	A	Attaché	100%
Orianne CHOLET	Contractuel	Technique	A	Ingénieur	100%
Vincent RENAULT	Titulaire (MAD Région)	Technique	A	Ingénieur	100%
Caroline VERSEPUY	Titulaire	Administrative	B	Rédacteur principal 2ème classe	100% (janv-août 23) 80% (sept-déc 23)

ORGANIGRAMME



Mouvements de personnel :

Depuis 2017, Normandie Equine Vallée a créé différents postes pour développer les activités.

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroit d'activité)	Apprentis Stagiaire
2023	0	0	0	1
2022	0	1	0	0
2021	0	1	0	0
2018	0	1	0	0
2017	0	1	0	0
Total	0	4	0	1

Aucun départ n'a été enregistré au sein des effectifs au 31 décembre 2023.

Orientations générales du syndicat mixte

Normandie Equine Vallée est propriétaire de deux sites dédiés à la recherche et à la formation sur la santé équine situés dans le Calvados, en Normandie, sur les communes de Goustranville et de Saint Contest.

Il a engagé des projets de développement de ses deux sites qui ont démarré en 2016 et seront livrés en 2024 et 2025. Le syndicat mixte construit des extensions sur ses deux sites afin d'accueillir la spécialisation équine de l'EnvA, d'accompagner le développement des établissements de recherche qu'il accueille et constituer un véritable campus international.

Les équipes ont été constituées pour mener à bien la réalisation de ces projets et préparer les évolutions à venir concernant les modalités de gestion de ses sites.

Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Orientations	Actions
Attractivité de la collectivité	NEV est une structure modeste, très agile dans son fonctionnement, du fait notamment de la dématérialisation de l'ensemble de l'activité Les personnels ont une vision transversale de l'activité et remplissent des missions très polyvalentes
Rémunération	Mise en place du RIFSEEP (IFSE + CIA), Adhésion du syndicat à Plurélya Mise en place de tickets restaurants
Formation	Accès à la formation pour l'ensemble du personnel Faciliter l'accès à la préparation aux concours Allocation d'une enveloppe financière dédiée
Conditions de travail	Mise en place dans le cadre du règlement du temps de travail du télétravail à raison de 2 jours maximum par semaine

Promotion et valorisation des parcours professionnels

Avancement de grade

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

Nominations suite à concours ou examen professionnel

Le syndicat mixte définit des critères applicables suivants :

- que le poste actuel de l'agent soit en corrélation avec le concours obtenu,
- dans le cas contraire qu'un poste correspondant au concours soit disponible.

Promotion interne

Le syndicat mixte décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de Promotion Interne auprès du CDG, de manière globale pour tous ses agents.

Il devra comporter :

- les attestations des formations suivies par l'agent depuis qu'il est au syndicat mixte
- une lettre de motivation de l'agent assorti d'un curriculum vitae

Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

- Etat des lieux de la situation :
 - 2 femmes titulaires (agent du syndicat mixte)
 - 2 femmes contractuelles (agent du syndicat mixte)
 - 1 homme titulaire (agent mis à disposition)

- Actions définies par la collectivité :

Aucune action spécifique n'est mise en œuvre au regard de la taille de la collectivité.

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : 6 ans (durée maximum)

Elles sont mises à jour autant que de besoin.

Avis du Comité social territorial en date du : 28 janvier 2021 (centre de gestion du Calvados)

Date d'effet : 28 janvier 2021, mise à jour le 27 mai 2024 (comité syndical de Normandie Equine Vallée)

**La Présidente du syndicat mixte
Malika CHERRIERE**

ANNEXE 2 : TABLEAU DE RATIOS

Filières (ADMINISTRATIVE, TECHNIQUE, ANIMATION, Culturelle, médico-sociale, police, sportive)	GRADES D'AVANCEMENT	RATIOS (%)
ADMINISTRATIVE	Attaché principal	100
	Attaché territorial	100
	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	100
	Rédacteur 2de classe	100
	Rédacteur	100
	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	100
	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	100
	Adjoint administratif	100
TECHNIQUE	Ingénieur principal	100
	Ingénieur	100
	Technicien territorial 1 ^{ère} classe	100
	Technicien territorial 2 ^{ème} classe	100
	Technicien	100
	Agent de maîtrise principal	100
	Agent de maîtrise	100
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	100
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	100
	Adjoint technique	100

