

**DEPARTEMENT DES COTES D'ARMOR  
CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
DE GUINGAMP-PAIMPOL AGGLOMERATION  
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
SEANCE DU 30 SEPTEMBRE 2021**

L'an deux mille vingt et un, le jeudi 30 septembre, le Conseil d'Administration du Centre Intercommunal d'Action Sociale dûment convoqué, s'est assemblé à la salle Multiculturelle de Grâce, sous la Présidence de Madame Claudine GUILLOU.

**Etaient présents les Administrateurs suivants :**

BOUILLOT Lise ; CROISSANT Guy ; GENETAY Stéphanie ; GEORGELIN Dominique ; GOASDOUE Gérard ; GUILLOU Claudine ; INDERBITZIN Laure-Line ; LE BIANIC Yvon ; LE BLOAS Mireille ; LE SAULNIER Brigitte ; NAUDIN Christian ; RASLE-ROCHE Morgan ; THOMAS Joseph ; VILLECROZE Philippe.

**Administrateurs absents excusés :**

BOSCHER Marina ; BUHE Thierry ; COCGUEN Marie-Jo ; ECHEVEST Yannick ; HAGARD Elisabeth ; LE BLEVENNEC Gilbert ; LE GOFF Yannick ; LE MEAUX Vincent.

**Administrateurs absents :**

BUTEL Pierre-Yves ; CRESSON-BRASSART Christèle ; RADENNEN-PAGEOT Annick.

**Administrateur absent ayant donné pouvoir :**

Monsieur LE BLEVENNEC Gilbert ayant donné pouvoir à Monsieur THOMAS Joseph.

En exercice : **25**  
Présents : **14**  
Absents : **11**  
Représentés : **01**

Date d'envoi des convocations : **mardi 21 septembre 2021.**

M. Yannick HENRION, Directeur du CIAS a été désigné secrétaire de séance.

DEL 2021-09-42	CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE - GUINGAMP-PAIMPOL AGGLOMERATION CIAS –LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
----------------	---

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité, compte-tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Les lignes directrices de gestion relatives à cette stratégie pluriannuelle doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme. Leur élaboration permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Le CIAS a développé une stratégie de gestion des ressources humaines qui contribue à soutenir le besoin opérationnel d'adaptation permanente des services et des agents, aux missions qui leur sont confiées.

Suite aux propositions formulées par le groupe de travail composé d'administrateurs du CIAS, des organisations syndicales, de représentants du personnel et des Directions, le Comité Technique programmé le 16 septembre 2021 s'est prononcé favorablement sur le document joint en annexe.

**Conformément** à l'article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les projets des lignes directrices de gestion ont été présentés au Comité Technique lors de sa séance du **16 septembre 2021**.

Le Conseil d'Administration prend acte des lignes directrices de gestion telles que fixées par l'annexe ci jointe et ce, pour une durée de **6 ans révisées tous les 2 ans**.

Lecture entendue et après en avoir délibéré,

**VU** l'avis favorable du Comité Technique en date du **16 septembre 2021**.

Le Conseil d'Administration à l'**unanimité**,

**PREND ACTE** de l'instauration des lignes directrices de Gestion.

Pour extrait conforme  
La Vice-Présidente



# ANNEXE

**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'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> 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 de la collectivité.

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 CT) 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 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.

## I- Méthode de travail

---

Le projet a été piloté par :

Un groupe de travail composé de 2 représentants du personnel, 2 représentants des organisations syndicales, 2 administrateurs et les directions du CIAS et de l'EHPAD.

- **Calendrier et étapes de travail**

*Dates de rencontre :*

- 21 juin 2021
- 6 septembre 2021

**Elu Référent :** Mme Guillou – Vice-présidente du CIAS.

**Référents techniques :** Y. Henrion - Directeur CIAS / Régine Britel – Directrice de l’EHPAD.

## II – Etat des lieux

### A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

Le Bilan social.

L’organigramme.

Le maintien du régime indemnitaire pendant les congés maladies.

La mise en place d’une participation à la Mutuelle et à la Prévoyance.

Avis favorable du CT sur les critères de promotion interne (20/10/2020).

Une organisation du temps de travail à revoir.

Une démarche RIFSEEP à enclencher.

Un règlement intérieur à rafraichir.

Un projet d’établissement à finaliser.

Un plan de formation à formaliser.

### B – Des effectifs, des emplois et des compétences

#### 1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité au 31/12/2019 :

#### ➔ 64 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 36 fonctionnaires
- > 3 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents

#### ➔ 1 contractuel permanent en CDI

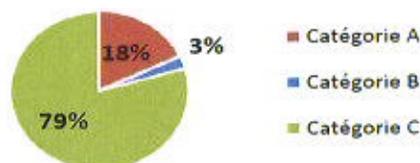
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	8%		8%
Technique	17%		15%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	72%	100%	74%
Police			
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Les principaux cadres d’emplois

Cadres d’emplois	% d’agents
Agents sociaux	41%
Auxiliaires de soins	18%
Adjoints techniques	13%
Infirmiers en soins généraux	10%
Adjoints administratifs	5%

## ➔ Répartition des agents par catégorie



2)

## Les métiers et compétences de la collectivité

Cat.	Filière	Cadre	Grade	Fonction
A	Administrative	Attaché	Attaché	Directeur d'établissement
			Attaché Principal	
			Attaché Hors Classe	
B		Rédacteur	Rédacteur Principal 1ère Classe	Responsable service, Gestion administrative, Comptable, économat.
			Rédacteur Principal 2ème Classe	
			Rédacteur	
C		Adjoint Administratif	Adjoint Administratif Principal 1ère Classe	Secrétaire, Comptable, RH
			Adjoint Administratif Principal 2ème Classe	
			Adjoint Administratif 1ère Classe	
			Adjoint Administratif 2ème Classe	
C	Technique	Agent de Maitrise	Agent de Maitrise Principal	Technicien
			Agent de Maitrise	
		Adjoint Technique	Adjoint Technique Principal 1ère Classe	Cuisinier, agent de maintenance, agent de lingerie.
			Adjoint Technique Principal 2ème Classe	
			Adjoint Technique	
B	Animation	Animateur	Animateur Principal 1ère Classe	Animateur
			Animateur Principal 2ème Classe	
			Animateur	
C		Adjoint d'Animation	Adjoint d'Animation 1ère Classe	
			Adjoint d'Animation 2ème Classe	
			Adjoint d'Animation	
A	Sanitaire et Sociale	Infirmier	Infirmier Soins Général Hors Classe	IDEC, IDE
			Infirmier Soins Général Classe Supérieure	
			Infirmier Soins Général Classe Normale	
C		Agent social	Agent Social	ASH Soins ou Hébergement
			Agent Social Principal 1ère Classe	
			Agent Social Principal 2ème Classe	
C		Auxiliaire de soins	Auxiliaire de soins Principal 1ère Classe	Aide-soignant
			Auxiliaire de soins Principal 2ème Classe	
			Auxiliaire de soins 1ère Classe	
			Auxiliaire de soins 2ème Classe	
A		Psychologues Territoriaux	Psychologue Hors Classe	Psychologue
			Psychologue Classe Normale	
	Médecin	Médecin Hors Classe	Médecin Coordonateur	
Médecin Classe Normale				

### 3) Analyse et projection des mouvements RH

	2022	2023	2024
Projection des départs en retraite des agents	1	4	4

#### C – Orientations générales de la collectivité

Au titre de la mandature, il est envisagé de travailler sur 3 axes

1. Mieux accompagner les résidents, notamment ceux atteints de troubles cognitifs.

2. *Améliorer les conditions de travail des agents et prévenir*
3. *Remplacer le matériel obsolète.*

***Avec la construction du nouvel établissement, le CIAS entend améliorer sensiblement la qualité de l'accueil et de l'hébergement des résidents.***

***Le nouvel équipement et renouvellement du matériel offriront de meilleures conditions de travail pour le personnel.***

### **III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH**

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

1. Consolidation du service rendu aux usagers.
2. Amélioration des conditions de travail des agents.

<b><i>Orientation en matière de</i></b>	<b><i>Actions (à mener ou déjà en place)</i></b>
<b>Organisation et conditions de travail</b>	<b><i>Organisation d'un groupe de travail chargé de faire des propositions aux instances du CIAS.</i></b> <b><i>Réécriture du règlement intérieur.</i></b>
<b>Recrutement et mobilité</b>	<b><i>Poursuite des recrutements en cours.</i></b> <b><i>Remplacement des départs.</i></b> <b><i>Travailler sur le process d'intégration des nouveaux arrivants.</i></b> <b><i>Accompagnement des mobilités internes/externes.</i></b> <b><i>Adéquation poste / profil de poste.</i></b>
<b>Rémunération</b>	<b><i>Mise en œuvre de la démarche du RIFSEEP.</i></b> <b><i>Application des décisions gouvernementales.</i></b>
<b>Formation</b>	<b><i>Formalisation d'un plan de formation.</i></b> <b><i>Informar les agents sur leur droit à la formation.</i></b> <b><i>Encourager la formation des agents.</i></b> <b><i>Soutien aux agents en formation (formation continue, VAE, Bien-traitance ...).</i></b>
<b>Travail sur la Gestion relation avec les usagers</b>	<b><i>Identifier les actions à mener pour améliorer la gestion de la relation aux résidents et aux familles.</i></b>

**Réactivation du Conseil de Vie Sociale****IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels**♦ **Avancement de grade**

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- Agent présent plus de 6 mois dans l'année
- Entretien individuel ne relevant pas d'insuffisance
- Respect des objectifs fixés en Entretien individuel annuel
- Ancienneté dans le grade et l'échelon

♦ **Nominations suite à concours**

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- En fonction des besoins de la collectivité et des postes ouverts
- Manière de servir
- Efficacité sur le poste occupé
- Mobilité éventuelle sur un autre poste

♦ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- En fonction des besoins de la collectivité et des postes ouverts
- Manière de servir
- Efficacité sur le poste occupé
- Mobilité éventuelle sur un autre poste

♦ **Cas particulier de la promotion interne**

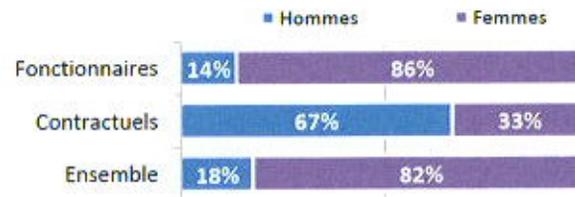
La collectivité décide de définir des critères de **nomination après inscription sur liste d'aptitude**, de manière globale pour tous ses agents.

**V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes**

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

- Etat des lieux de la situation :

#### ➔ Répartition par genre et par statut



- Actions définies par la collectivité :
  - Sans objet

#### Date d'effet et durée des LDG

---

Les LDG sont prévues pour une durée de **6 ans**.  
Elles seront révisées tous les **2 ans**

#### CIAS : Lignes Directrices de Gestion.

Les critères applicables à l'ensemble des agents :  
**Pour l'avancement de grades**