Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
02A-200095016-20251216-25-80-RH-CCAS-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 18/12/2025
Publication : 19/12/2025

CCAS PORTIVECHJU
Centru Cumunali d'Azzioni Suciali

ARRÊTÉ N° RH/2025 /… INSTAURANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION POUR LA COMMUNE DE PORTIVECHJU

Le Président du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Portivechju,

Vu le Code de l'Action Sociale et des Familles, notamment son article R 123-23,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B *(articles applicables à compter du 1er janvier 2021 sur la mise en œuvre du rapport social unique),*

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 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 le décret n° 2013-593 du 05 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,

Vu le tableau des effectifs,

Vu la circulaire IOCB1023960C du 10 novembre 2010 relative aux modalités d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Technique du 03 Décembre 2025,

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 06 aout 2019 a instauré la mise en place de de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Portivechju,

Considérant que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

ARRÊTE :

ARTICLE 1 : STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

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

1. **Organisation et conditions de travail**
2. **Recrutement, mobilité et carrière**
3. **Rémunération**
4. **Formation et concours**
5. **Absentéisme**
6. **Prévention**
7. **Qualité de vie au travail**

Orientation en matière de	*Actions*	*Echéance*
Organisation et conditions de travail	***Mise à jour Protocole temps de travail interne au CCAS***	***2026-2027***
	Harmonisation des pratiques de pilotage : réunions, indicateurs,	***2026 - 2027***
	Mise à jour des fiches de poste par les encadrants	***Chaque année***
	Mise à jour des entretiens professionnels	***Chaque année***
	Règlement intérieur Guide RH	***2027 - 2028***
Recrutement et mobilité	***Ajuster et communiquer sur la politique de mobilité (promotion interne, changement de poste, …)***	***Chaque année***
	Développement des services et des moyens humains en fonction des besoins	***Chaque année***
	Anticiper les départs à la retraite	***Chaque année***

Rémunération	***Refonte du régime indemnitaire : grille de versement de l'IFSE***	***2026***
	Réflexion et mise en œuvre du CIA	***2026***
Formation	***Informer les agents sur les concours, les examens professionnels et les préparations***	***Chaque année***
	Mise à jour du plan de formation	***Chaque année***
	Règlement de formation	***2027 - 2028***
	Parcours de formation individualisé (en priorité pour les nouveaux recrutements et les mobilités internes)	***Chaque année***
Absentéisme	***Entretien individuel des agents absents au cours de la maladie***	***Chaque année***
	Contrôle maladie	***Chaque année***
	Valider une politique de reclassement	***Chaque année***
	Entretien de retour d'absence à automatiser	***A chaque absence***
Prévention	***Suivi médecine préventive et aménagement de poste***	***Chaque année***
	Analyse des accidents du travail sur le terrain	***A chaque accident***
	Ergonomie des postes	***A chaque besoin***
	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	***2026***
Qualité de vie au travail	***Temps informels : journée du personnel***	***Chaque année***
	Favoriser le milieu associatif (CASC)	***Chaque année***
	Télétravail	***2026***

1. SITUATION DES EFFECTIFS

- **Les effectifs de l' établissement public au 1er janvier 2025 :**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre ou %	83.33%	16.66%	0
En ETP	5	1	0

- **Répartition par filière et par statut :**

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre ou %	En ETP
Administrative	3			5
Technique	2			
Sportive				
Médico-sociale		1		1
Sociale				
Animation				
Police				
Sans filière				
Total				

- **Répartition par catégorie :**

Fonctionnaires et contractuels	En nombre ou %	En ETP
Catégorie A	**50%**	**3**
Catégorie B		
Catégorie C	**50%**	**3**
Sans catégorie		

ARTICLE 2 : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le taux de promotion pour les avancements de grade au sein d'un même cadre d'emplois, pour l'ensemble des grades présents dans l'établissement public, est fixé à 100%.

- **Avancement de grade au choix de l'autorité**

L'établissement public définit des critères applicables à l'ensemble des agents **:**

Critères
- Valeur professionnelle (investissement, sens du service public, réalisation des objectifs …)
- Missions accomplies correspond à un grade supérieur (technicité, expertise, encadrement, …)
- Ancienneté et/ou expérience professionnelle

- **Avancement de grade avec examen professionnel**

L'établissement public définit des critères applicables aux agents ayant obtenu un examen professionnel sur un poste correspondant au grade obtenu :

Critères
- Valeur professionnelle (investissement, sens du service public, réalisation des objectifs …)
- Missions accomplies correspond à un grade supérieur (technicité, expertise, encadrement, …)

- **Nominations suite à concours**

L'établissement public définit des critères applicables aux agents ayant obtenu un concours sur un poste correspondant au grade obtenu :

Critères
- Valeur professionnelle (investissement, sens du service public, réalisation des objectifs …)
- Missions accomplies correspond à un grade supérieur (technicité, expertise, encadrement, …)

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

L'établissement public décide de définir les critères suivants :

Critères
- Valeur professionnelle (investissement, sens du service public, réalisation des objectifs)
- Ancienneté et/ou expérience professionnelle
- Engagement professionnel (disponibilité/adaptabilité, dynamique de travail dans un collectif/posture positive, prise d'initiative/force de proposition)

- **Cas particulier de la promotion interne (PI)**

L'établissement public décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG

Critères
- Valeur professionnelle (investissement, sens du service public, réalisation des objectifs)
- Missions accomplies correspond à un grade supérieur (technicité, expertise, encadrement)
- Ancienneté et/ou expérience professionnelle
- Engagement professionnel (disponibilité/adaptabilité, dynamique de travail dans un collectif/posture positive, prise d'initiative/force de proposition)
- Poste pouvant correspondre au grade visé

ARTICLE 3 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES

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

- **Etat des lieux de la situation** :

Fonctionnaires et contractuels	Hommes	Femmes	TOTAL
Catégorie A	0	3	**3**
Catégorie B			
Catégorie C	3	0	**3**
Sans catégorie			
TOTAL			**6**

- **Actions définies par l'établissement public** :

  - Analyser les avancements de grade au regard de l'égalité femmes/hommes
  - Analyser les nominations suite à concours au regard de l'égalité femmes/hommes
  - Analyser l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur au regard de l'égalité femmes/hommes
  - Définir la politique de régime indemnitaire en faveur de l'égalité femmes/hommes
  - Prévenir les risques de harcèlement au travail

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET, DURÉE ET RÉVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents du CCAS de Portivechju, sont prévues pour une durée maximum de **6 ans et pourront être révisées le cas échéant par nouvel arrêté.**

ARTICLE 5 : COMMUNICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les Lignes Directrices de Gestion seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

- La Directrice du CCAS est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Portivechju le
Le Président,

Jean-Christophe ANGELINI

Le Président,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- procède son affichage ou sa publication
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de BASTIA dans un délai de deux mois à compter de sa notification à l'agent, qui pourra être saisi par le biais de l'application Télérecours citoyens accessible sur le site internet www.telerecours.fr.