

PROTOCOLE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Préambule

L'article 18 du [décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaire stipule que 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.

Ce document formalise la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi la politique RH de la commune.

Les orientations RH de la collectivité, et plus spécifiquement l'organisation du temps de travail, seront issues d'une étude courant 2^o semestre 2021 réalisant un inventaire des procédures en vigueur et du bilan social 2019, auquel seront associés les élus, les directeurs de la collectivité et les partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social.

De plus ces orientations s'appuieront sur la gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences déjà mis en œuvre par la commune.

Les lignes directrices de gestion sont adoptées pour une durée de 6 ans et feront l'objet d'une mise à jour annuelle.

Compte tenu des problématiques locales liées au séisme du 11.11.2019 ainsi que du covid 19, la commune adopte partiellement les LDG sur les sujets suivants :

- Etude des effectifs
- Promotion des agents fonctionnaires
- Egalité professionnelle

Les volets suivants seront adoptés après l'étude de mise en œuvre prévue au 2^o semestre 2021 :

- Temps de travail
- Agir sur l'absentéisme et prévenir la désinsertion professionnelle
- Formation
- Conditions de travail

1. L'ETUDE DES EFFECTIFS (issus du bilan social 2019) :

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ardèche.

Effectifs

➔ 132 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 110 fonctionnaires
- > 4 contractuels permanents
- > 18 contractuels non permanents



➔ Aucun contractuel permanent en CDI

➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

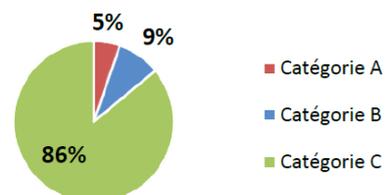
- ⇒ 3 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 61 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

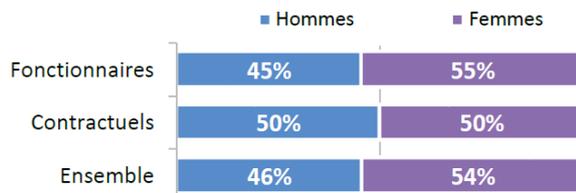
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	20%	50%	21%
Technique	65%	50%	64%
Culturelle	2%		2%
Sportive	4%		4%
Médico-sociale	2%		2%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	6%		6%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut



➔ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	54%
Adjoints administratifs	15%
Agents de maîtrise	6%
Adjoints d'animation	5%
Attachés	4%

2- EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics, inscrite dans la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique \(TFP\)](#),

Le taux important de féminisation de la fonction publique territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

(Voir tableau ci-dessus répartition par genre et par statut)

➔ .LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE À METTRE EN PLACE :

Pour agir en direction de l'égalité professionnelle, plusieurs actions peuvent être mises en place :

- Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle :
 -  former / informer les agents de la collectivité ;
 -  communiquer en interne sur l'égalité professionnelle.
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines :
 -  intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement (ex. : écriture inclusive, travailler les fiches de poste, rééquilibrer les métiers genrés) ;
 -  favoriser l'égalité de rémunération ;
 -  assurer l'égal accès à la formation ;
 -  garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.
- concilier temps personnel et temps professionnel :
 -  mettre en place une « charte » des temps ou des règles : promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) ;
- protéger les agent(e)s :
 -  garantir les conditions de travail des agent(e)s et gérer les situations de harcèlement ;
 -  mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
 -  inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires.

Programmation prévisionnelle de la stratégie pluriannuelle

ACTIONS DU PLAN PLURIANNUEL	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓
protéger les agent(e)s	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3. LA PROMOTION DES AGENTS FONCTIONNAIRES

L'article 19 du [décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) relatif aux lignes directrices de gestion indique :

- « I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :
- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
 - 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.
- II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :
- 1° À préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
 - 2° À assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.
- III. - Les lignes directrices visent, en outre, à 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 femmes et les hommes ».

A. En matière de promotion interne

Selon l'article 16 Du décret N°2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG sont établies par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial. Elles sont, ensuite, transmises à chaque collectivité affiliée, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial. En l'absence de son avis dans le délai, le comité social territorial est réputé consulté. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion, adoptées par la commune, définissent les critères comme notés ci-dessous :

Les critères d'examens des dossiers de promotion interne Catégorie C seront les suivants (annexe 1)

- ☛ Critères liés aux acquis de l'expérience professionnelle
 - La carrière
 - La formation
 - L'exercice des fonctions
 - Les acquis de l'expérience professionnelle
- ☛ Critères liés à la valeur professionnelle
 - Manière de servir dans le poste actuel
 - Comportement
 - Capacités à évoluer au cadre d'emploi supérieur

Les critères d'examens des dossiers de promotion interne Catégorie A et B seront les suivants (annexe 2)

- ☛ Critères liés à l'agent
 - Diplômes ou VAE
- ☛ Critères liés aux acquis de l'expérience professionnelle
 - La carrière
 - La formation
 - L'exercice des fonctions
 - Les acquis de l'expérience professionnelle
- ☛ Critères liés à la valeur professionnelle
 - Manière de servir dans le poste actuel
 - Comportement
 - Capacités à évoluer au cadre d'emploi supérieur

Les lignes directrices de gestion s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

B. En matière d'avancement et de promotion

Envoyé en préfecture le 08/07/2021

Reçu en préfecture le 08/07/2021

Affiché le



ID : 007-210703195-20210705-DELIB7312021BIS-DE

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant les avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, après et au vu des entretiens professionnels annuels selon des critères définis par la collectivité.

La communication sera réalisée comme suit :

- ✎ proposition d'avancement de grade du responsable hiérarchique,
- ✎ examen des tableaux d'avancement par la RH/DG/en comité de direction au regard des critères mis en place au sein de la structure,
- ✎ décision de l'autorité territoriale,
- ✎ information des responsables et de l'agent de la décision finale.

Avancement de grade

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'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis [l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#), l'assemblée délibérante après avis du CT, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

L'assemblée délibérante fixe **ce taux de promotion à 100% par délibération N° ... du 05.07.2021**

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100% des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être prises en considération, l'avis du responsable hiérarchique.

Afin d'assurer la cohérence du tableau d'avancement, la liste des agents promouvables, comme la liste des agents proposés, pourront être examinés en Comité de direction générale. Cette pratique permet d'harmoniser les critères retenus dans l'appréciation des encadrants.

→ Avancement de grade en Catégorie C

L'examen professionnel ne constitue plus la seule modalité d'avancement au 2^{ème} la catégorie C, des avancements au choix sont désormais possibles.

A partir de ces différents éléments, les critères retenus pourront être les suivants :

- ✎ de nommer principal de 2^{ème} classe tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,
- ✎ de permettre l'avancement au grade de **principal de 2^{ème} classe** à l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir. L'évaluation professionnelle pourra être prise en compte sur 3 ans,
- ✎ de permettre l'avancement au grade de **principal de 1^{ère} classe** aux agents positionnés sur des missions de coordination ou d'encadrement,
- ✎ de ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années,
- ✎ d'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade,

Des dérogations pourront être prévues :

- ✎ **les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés**

→ Avancement de grade en Catégorie B

S'agissant des agents de Catégorie B, les critères retenus pourront être les suivants :

- ✎ de nommer les agents après réussite du concours ou de l'examen professionnel au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans, sous réserve qu'aucune sanction n'ait été appliquée à l'agent durant l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi
- ✎ de nommer les agents sur le 1^{er} grade d'avancement au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans, sous réserve qu'aucune sanction n'ait été appliquée à l'agent durant l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- ✎ de nommer sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité d'encadrement ou de coordination (équipe, section ou service) ;
- ✎ de ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années ;
- ✎ d'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Des dérogations pourront être prévues :

- ✎ **les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.**

→ Avancement de grade en Catégorie A

La catégorie A est la plus fortement touchée par la mobilité, aussi est-il important de bien définir les possibilités d'évolution, afin de renforcer l'attractivité de chaque structure.

S'agissant des agents de Catégorie A, les critères retenus pourront être les suivants :

- ✎ nommer sur le 1^{er} grade d'avancement les agents qui exercent les fonctions de responsable de service ou qui ont la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction générale ;
- ✎ nommer sur le dernier grade les agents qui exercent des fonctions de Directeur, de Directeur général adjoint ou d'adjoint de ces derniers ;
- ✎ de ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années ;
- ✎ instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Promotion interne

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

Les critères à prendre en considération sont :

-  l'évaluation sur les trois dernières années ;
-  l'absence de sanction au cours de l'année ;
-  l'avis hiérarchique ;
-  les fonctions occupées par l'agent ;
-  l'aptitude de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

En parallèle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) permettra d'établir une cartographie des métiers précisant le niveau de recrutement et les perspectives d'évolution. Les agents pourraient avoir connaissance via leur fiche de poste, des grades et cadres d'emplois accessibles.

L'accès à la promotion interne se réalisera selon les critères suivants :

1/ la réussite au concours ou examen

Ainsi un agent ayant réussi le concours ou l'examen professionnel, tous grades confondus, pourra être proposé à la promotion interne, après avis favorable du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale

2/ au choix

Ainsi un agent appartenant à la Catégorie C et occupant un emploi dont le niveau de recrutement correspond à la Catégorie B pourra être proposé à la promotion interne, après avis favorable du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale

Parallèlement un agent appartenant à la Catégorie C et occupant un emploi dont le niveau de recrutement correspond à la Catégorie C (ex : agent de maîtrise) pourra être proposé à la promotion interne, sous réserve d'un avis hiérarchique et un avis de l'autorité territoriale favorable reconnaissant l'aptitude de l'agent à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur, conditionné par un changement de fonctions et par conséquent une nouvelle fiche de poste.

Sous réserve d'un avis hiérarchique favorable, les agents lauréats d'un examen professionnel pourraient être proposés, la structure s'engageant à proposer à l'agent un poste correspondant si le niveau de recrutement de l'emploi occupé par l'agent n'est pas en adéquation avec ce changement de cadre d'emplois.

Les agents à moins de deux ans de la limite d'âge permettant une admission à la retraite pourraient bénéficier d'une promotion interne, nonobstant les fonctions occupées, et sous réserve d'un avis hiérarchique favorable.

L'établissement de critères pour les avancements de grade et la promotion interne ont pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.

Envoyé en préfecture le 08/07/2021

Reçu en préfecture le 08/07/2021

Affiché le



ID : 007-210703195-20210705-DELIB7312021BIS-DE