

Date de transmission de l'acte: 27/08/2024

Date de reception de l'AR: 27/08/2024

066-246600415-DE_089_2024-DE

A G E D I

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Communauté des Communes
Roussillon Conflent

2024 - 2026

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 poursuivent deux objectifs :

- Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en ce qui concerne le recrutement et la mobilité interne.
- Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels des agents de la collectivité. En d'autres termes, les avancements de grade, les nominations et la promotion interne.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité.

En mars 2021, la CCRC a fait le choix de rédiger un document général dans un premier temps afin de respecter les délais impartis et ne pas bloquer notamment l'avancement de grade des agents, conditionné par l'adoption des L.D.G. Ce document qui précisait des **LDG généralistes** avait été établi pour une **durée de 1 an** à compter de la date d'information de l'assemblée délibérante à savoir le 04 mars 2021.

Fin 2021, le contexte conjoncturel d'une part avec la crise sanitaire, et organisationnel d'autre part avec le départ du DGS qui dans un premier temps ne sera pas remplacé, ne nous ont pas permis d'engager le dialogue social afin de réviser et de préciser plus en détail la stratégie pluriannuelle des RH en termes d'enjeux et d'objectifs, ainsi que le cadre précis des avancements, nominations et valorisations des parcours professionnels.

Date de transmission de l'acte: 27/08/2024

Date de reception de l'AR: 27/08/2024

066-246600415-DE_089_2024-DE

Aussi, les LDG ont été reconduites pour 2022 dans les mêmes termes que celles mises en place en 2021.

En 2023, les élections professionnelles toutes récentes et l'installation du CST au 28 février 2023 n'ont pas permis de travailler ce document. Aussi, de la même manière que les deux années précédentes, pour ne pas bloquer les avancements de carrière des agents sur l'année 2023, il a été décidé de reconduire les LDG dans des termes quasi identiques à ceux définis en 2021 et 2022.

En 2024, il est proposé de reconduire les LDG adoptées en juillet 2023 **pour 2 ans de plus** à compter de l'information de l'assemblée délibérante (prévue le 25 juillet 2024).

Rappel

Le groupement ayant plus de 50 agents, depuis le 1^{er} janvier 2021, la commission administrative paritaire (CAP) du C.D.G. 66 n'est plus compétente pour se prononcer sur les avancements de grade. C'est désormais un pouvoir propre de l'autorité territoriale qui prendra ses décisions sur la base de ses propres L.D.G. arrêtées.

S'agissant de la promotion interne, le groupement reste sous la coupe du Centre de Gestion 66 qui établira les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne. Son projet sera soumis pour avis au comité technique départemental courant 2021 puis sera transmis au comité technique de la CCRC pour avis dans un délai de deux mois.

STRATEGIE PLURIANNUELLE de pilotage des RH

Les lignes de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH respecteront les orientations générales suivantes :

- Favoriser l'égalité d'accès des emplois publics entre les hommes et les femmes,
- Favoriser l'accès aux emplois publics des travailleurs handicapés,
- Favoriser la mixité générationnelle au sein des services,
- Prioriser la mobilité interne des agents sur des critères médicaux reconnus par un médecin agréé,
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenances personnelles en fonction de la valeur professionnelle de l'agent,
- Proposer pour chaque emploi une fiche de poste avec un organigramme permettant à l'agent de bien comprendre ses missions et sa position dans la structure,
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière en priorité par l'accès aux formations du CNFPT,
- Favoriser l'accès à la formation personnelle des agents, en particulier par l'utilisation du Compte Personnel de Formation,
- Identifier les métiers et les emplois dont les compétences sont essentielles au fonctionnement de la collectivité et les prioriser

Date de transmission de l'acte: 27/08/2024

Date de reception de l'AR: 27/08/2024

066-246600415-DE_089_2024-DE
A G E D I

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les lignes de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours visent en particulier 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.

Les lignes de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours sont définies ainsi :

Avancement de grade

A. L'administration procède au recensement des agent.e.s éligibles dont la nomination est conditionnée à certaines règles statutaires :

L'avancement de grade s'effectue dans les conditions prévues par les articles 79 et 80 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade, des décrets relatifs à l'organisation de la carrière des fonctionnaires de la catégorie correspondante et des décrets portant les statuts particuliers des cadres d'emplois éligibles à cet avancement.

- Les conditions d'éligibilité aux avancements de grade pour les agents relevant des échelles C2 et C3 de la catégorie C sont fixées par les articles 11 à 12-2 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.
- Les conditions d'éligibilité aux avancements de grade pour les agents relevant du nouvel espace statutaire de la catégorie B sont fixées par les articles 24 à 26 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.
- Pour les autres cadres d'emplois, les conditions d'éligibilité sont fixées par les décrets portant statut particulier du cadre d'emplois.

B. L'avancement de grade s'effectuera pour 2024 dans le respect des ratio promu/promouvables fixés par la CCRC par la délibération N°02-26/09/2007, soit un **ratio de 100%** quel que soit le cadre d'emploi.

Pour l'année 2024, la collectivité décide de ne pas établir de critères de nomination (à l'instar des années 2021, 2022 et 2023) et de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade.

L'autorité territoriale se réserve toutefois le droit de ne pas nommer l'agent si ce dernier a fait l'objet de relations conflictuelles ou de sanctions disciplinaires avec la collectivité dans les trois années précédant l'année de la nomination.

Nominations suite à concours ou examen professionnel

Date de transmission de l'acte: 27/08/2024

Date de réception de l'AR: 27/08/2024

066-246600415-DE_089_2024-DE

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours ou examen professionnel à partir du moment où les fonctions de l'agent sont en adéquation avec le concours ou l'examen professionnel obtenu.

Toutefois, sur décision de l'autorité territoriale, l'agent pourra être nommé à 6 mois de sa retraite même si les fonctions de l'agent ne sont pas en adéquation avec le concours ou l'examen professionnel obtenu.

Promotion interne

Le CDG transmet les grades qui sont ouverts au titre de la promotion interne pour l'année en cours. L'administration procède au recensement des agent.e.s éligibles en fonction des grades ouverts et des conditions statutaires.

Critère de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG 66 en 2024 :

Quel que soit la catégorie, la collectivité décide de déposer les dossiers d'agents éligibles seulement si les fonctions occupées correspondent au cadre d'emploi du grade visé par la promotion et selon l'appréciation du chef de service.

Toutefois, l'année précédant le départ en retraite de l'agent, l'autorité territoriale pourra décider de déposer le dossier de l'agent éligible, même si les fonctions occupées ne correspondent pas au cadre d'emploi du grade visé par la promotion.

Date de transmission de l'acte: 27/08/2024

Date de reception de l'AR: 27/08/2024

066-246600415-DE_089_2024-DE
A G E D I