

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU S

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

❖ RAPPEL :

- Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont été introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique modifiant l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
- Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH ont quant à elle été précisées par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. L'innovation de cette loi consiste à l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des LDG.

❖ LES OBJECTIFS :

- 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 :

- Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC)
- Fixent des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021
- Favorisent, 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.

Les LDG constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents.

❖ PORTEE JURIDIQUE

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité technique et formalisées dans un document après une éventuelle information de l'assemblée délibérante.

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.

Un agent pourra invoquer les LDG de sa collectivité 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 comité technique) 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 seront communiqués.

❖ POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoit que les lignes directrices de gestion visent à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à :

- L'évolution des missions et des métiers
- La diversité des profils
- La valorisation des parcours professionnels
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour définir sa politique de recrutement, la Communauté de Communes du Sud-Artois a tenu compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus ou prévisibles (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental, transferts de compétences, rupture conventionnelle...)
- La projection des entrants (retours de détachement, de mise à disposition, congé parental, disponibilité)
- Les besoins futurs (créations de poste, évolution des métiers et des compétences...).

Les lignes directrices ont permis de formaliser les procédures en matière de recrutement, dans un contexte de mise en œuvre du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

Les recrutements d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont prononcés à l'issue de la procédure définie par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Les recrutements réalisés par un contrat de projet (article 3 II) sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

Les recrutements directs effectués en application de l'article 47 sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier de ce décret. Les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 sont en outre régis par les dispositions du I de l'article 2-3 ainsi que par celles de l'article 2-11 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

L'autorité assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières

attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

Le délai d'envoi des candidats est, sauf urgence, au moins égal à un mois à compter de la date de publication de l'avis sur l'espace numérique commun.

L'autorité territoriale, ou son représentant accuse réception de chaque candidature.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Cette obligation d'entretien ne s'applique pas en cas de recrutement sur la base de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

ETAT DES LIEUX : RESSOURCES HUMAINES – EFFECTIFS – EMPLOIS – COMPETENCES

❖ LES EFFECTIFS

- Les effectifs de la collectivité au 1^{er} janvier 2021 : 60 agents

	Fonctionnaires	Contractuels permanents (article 3-3)	Contractuels non permanents (publics/privés)	Total
En nombre	42,00	9,00	9,00	60,00
En ETP	37,46	9,00	8,05	54,51

- Répartition par filière et par statut

Filières	Fonctionnaires		Contractuels droit public/droit privé		Total en nombre	Total en ETP
	En nombre	En ETP	En nombre	En ETP		
Administrative	11,00	10,26	5,00	5,00	16,00	15,26
Animation	13,00	12,57	5,00	5,00	18,00	17,57
Culturelle	1,00	1,00			1,00	1,00
Médico-sociale	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Sociale	4,00	4,00	3,00	3,00	7,00	7,00
Sportive	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00
Technique	10,00	6,63	3,00	2,05	13,00	8,68
Total	42,00	37,46	18,00	17,05	60,00	54,51

➤ Répartition par catégorie

Fonctionnaire et contractuels	Total en nombre	Total en ETP
Catégorie A	11,00	11,00
Catégorie B	10,00	10,00
Catégorie C	39,00	33,51
Total	60,00	54,51

❖ ANALYSE ET PROJECTION DES MOUVEMENTS RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Autres
2019			3	2	1
2020	1				
Total	1	-	3	2	1

Volume et origine des entrées	Créations de poste		Apprentis	Autres
	Emplois permanents	Emplois non permanents		
2019				
2020	2			1
Total	2	-	-	1

	2021	2022	2023
Projection des départs en retraite			
Projection des autres départs annoncés	2		
Total	2	-	-
Remplacements envisagés	1		
Créations envisagées			

ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE

❖ STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

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

- Les mutations structurelles liées à des besoins nouveaux d'expertise et de pilotage et/ou à des évolutions d'organisation et de gestion,
- Des évolutions conjoncturelles liées à la transformation de la structure des effectifs, aux réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ainsi qu'aux contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale ;
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite...

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agents sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur.

➤ La collectivité arrête les orientations et actions y afférentes suivantes :

ORIENTATIONS EN MATIERE DE	ACTIONS POSSIBLES OU ENVISAGEES
ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	<p>Mettre en adéquation les besoins en personnel et en compétence aux projets de la CCSA</p> <p>Faire évoluer le tableau des emplois et des effectifs en fonction des besoins réels</p> <p>Élaborer un référentiel métiers/compétences</p> <p>Moderniser des outils de suivi du temps de travail (planning, suivi, congés...)</p> <p>Mener une réflexion sur la mise en place du télétravail</p> <p>Mener une réflexion sur la mutualisation (expertise, valeur ajoutée, maîtrise des coûts...)</p>
SANTE ET SECURITE	<p>Mettre à jour le document unique en intégrant notamment les risques psychosociaux RPS</p> <p>Intégrer l'ergonomie dans le choix de méthodes de travail, la conception des locaux et l'achat d'équipements</p>

ORIENTATIONS EN MATIERE DE	ACTIONS POSSIBLES OU ENVISAGEES
REMUNERATION	<p>Engager une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir une enveloppe financière tenant compte des marges de manoeuvre de la collectivité - Mettre en place un suivi de la masse salariale ainsi qu'une prospective financière <p>Créer des indicateurs de masse salariale</p> <p>Analyser les écarts de rémunération pour comprendre et réduire les écarts</p>
FORMATION	<p>Définir un plan de formation avec des axes prioritaires</p> <p>Accompagner et informer les agents sur l'utilisation de leurs droits afférents au CPF</p> <p>Assurer l'égal accès des agents à la formation</p> <p>Informer les agents sur les différents dispositifs de formation existants</p> <p>Mettre en place des actions de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes</p>
RECRUTEMENT ET MOBILITES	<p>Mettre en place une procédure interne pour le recrutement</p> <p>Organiser et mettre en place un parcours d'intégration formalisé pour accompagner les nouveaux arrivants</p> <p>Renforcer l'attractivité de la collectivité</p> <p>Assurer et sécuriser les remplacements</p> <p>Anticiper les départs et les recrutements</p>
MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET HANDICAP	<p>Sensibiliser les agents aux enjeux et aux dispositifs en matière de handicap et de discrimination.</p> <p>Assurer le suivi santé des agents (programmation des visites médicales et entretiens infirmiers)</p> <p>Accompagner les retours à l'emploi (avis instance médicales, visite médicale de reprise, accompagnement psychologue)</p> <p>Mettre en place la période de préparation au reclassement pour les agents inaptes aux fonctions de leur grade mais pas à toutes fonctions</p>

ORIENTATIONS EN MATIERE DE	ACTIONS POSSIBLES OU ENVISAGEES
<p>EGALITE FEMMES/HOMMES</p>	<p>Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents.</p> <p>Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement</p> <p>Favoriser la mixité des emplois</p> <p>Organiser un avancement équilibré</p> <p>Accompagner les parcours ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles</p> <p>Désigner un référent égalité femmes/hommes</p> <p>Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes</p> <p>Mettre en place des modalités d'organisation favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité</p> <p>Sensibiliser les agents aux enjeux et aux dispositifs en matière d'égalité professionnelle, de prévention du sexisme, de harcèlement au travail et de discrimination. En particulier, former les encadrants, les services RH et les assistants sociaux</p>

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La carrière des agents fonctionnaires et contractuels de droit public comporte un caractère évolutif comprenant des 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, selon des critères définis par chaque collectivité.

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.

❖ 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.

Conformément aux dispositions de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

Par délibération du Conseil Communautaire 2013-221 en date du 2 décembre 2013, la Communauté de Communes du Sud-Artois a fixé ce taux de promotion à 100% pour les agents de toutes les catégories (A, B et C).

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

➤ **Décision de la collectivité :**

La collectivité décide de définir des critères applicables à l'ensemble des agents et de présenter tous les agents remplissant les conditions, exception faite des agents qui auraient pu faire l'objet d'une sanction qui aurait été infligée au cours des 3 dernières années ou d'un comportement non compatible avec les obligations du service public.

Les critères retenus sont les suivants :

- La manière de servir au vu des comptes-rendus établis par le supérieur hiérarchique à l'issue des entretiens professionnels des 3 dernières années ;
- L'accomplissement des formations obligatoires propres au cadre d'emploi ;
- L'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes ;
- Les capacités financières de la collectivité à créer les postes nécessaires.

La collectivité décide d'un délai minimum de 2 ans entre 2 avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions (ancienneté, échelon, examen...) pour accéder à l'échelon supérieur.

❖ **PROMOTION INTERNE :**

A compter du 1er janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du Centre de Gestion (CDG) d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion (LDG) permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP.

En l'espèce, la collectivité n'a donc pas à établir de LDG, à ce titre.

Elle définit cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG. Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes à ce dernier.

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. En outre, l'agent doit avoir accompli les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois, telles que définies par le Statut de la Fonction Publique Territoriale (Lois des 26 janvier et 12 juillet 1984 et décret du 29 mai 2008, relatif à la formation statutaire obligatoire).

Les critères retenus sont les suivants :

- la demande écrite de l'agent ;
- la manière de servir satisfaisante sur les trois dernières années, sur la base des comptes-rendus établis par le responsable hiérarchique à l'issue des entretiens professionnels et sous réserve qu'aucune sanction n'ait été appliquée à l'agent les 3 années précédant celle au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- les fonctions occupées par l'agent ;
- l'aptitude de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- la recherche d'une adéquation entre le grade et la fonction ;
- la décision de l'assemblée délibérante de créer un poste lorsque cet emploi n'existe pas au tableau des emplois de la collectivité.

❖ ACCES A UN POSTE A RESPONSABILITE D'UN NIVEAU SUPERIEUR.

- **La collectivité décide de retenir les critères suivants :**
 - 1 - Compétence et expérience confirmées
 - 2 - Examen, concours ou équivalence

❖ NOMINATION SUITE A CONCOURS :

- **La collectivité décide :**
 - **Catégorie C**
 - de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours sous réserve que le poste ait été créé au tableau des emplois de l'intercommunalité.
 - **Catégorie A et catégorie B**
 - de définir des critères permettant de nommer tous les agents ayant obtenu un concours sous réserve que le poste ait été créé au tableau des emplois de l'intercommunalité.
 - **Critère retenu**
 - 1 - adéquation grade/fonction/organigramme.

❖ **ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE 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**

	ANNEE 2019		ANNEE 2020	
	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %
Effectifs	69,40%	30,60%	65,50%	34,50%
Avancements de grade				
Nominations concours	2,04%			1,81%
Promotion interne				
Recrutements	4,08%	2,04%	5,45%	7,27%
Détachement	2,04%			
Réintégration				
Autres motifs				

➤ **Actions définies par la collectivité**

- Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents,
- Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement,
- Favoriser la mixité des emplois,
- Organiser un avancement équilibré,
- Accompagner les parcours ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles
- Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- Mettre en place des modalités d'organisation favorisant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité,
- Sensibiliser les agents aux enjeux et aux dispositifs en matière d'égalité professionnelle, de prévention du sexisme, de harcèlement au travail et de discrimination. En particulier, former les encadrants, les services RH et les assistants sociaux.

❖ **DATE D'EFFET ET DUREE DES LDG :**

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans

Elles seront révisées tous les 2 ans.

Avis du Comité technique en date du : 14/12/2021

Date d'effet : 01/01/2022

Signature de l'Autorité territoriale :