



Communauté de Communes du SUD ARTOIS

5, Rue Neuve – CS 30002 – 62452 – BAPAUME CEDEX

Délibération 2022-008 du 22 février 2022.

L'an deux mil vingt deux, le mardi 22 février à 18 heures 30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Sud-Artois s'est réuni à l'Espace Isabelle de Hainaut à BAPAUME, sous la Présidence de Monsieur Jean-Jacques COTTEL, Président, conformément à la convocation qui lui avait été régulièrement faite le 15 février 2022 et dont un exemplaire a été affiché à la porte du siège de l'Intercommunalité.

Etaient présents : Tous les membres en exercice à l'exception de :

Absents et excusés : Mmes C. DUMORTIER, C. GERARD, R. MAGGIOTTO, B. MERLIN, D. LEGRAND, D. TABARY, I. GUISE,

Mm A. DAMHEC, B. VAILLANT, Y. MEMBRE, D. WERBROUCK, J.C. MAYEUX, E. DELAMBRE, G. ALEXANDRE, O. HOUPLAIN, Ch. LAGNIEZ, D. TABARY, L. ANTINORI, J. CAPELLE, E. NAWROCKI, D. BASSEUX, G. TRANNIN, P. WELELE, M. POUILLAUDE, J. L. DESCAMPS, Ch. DAMBRINE, S. DEROUBAY.

Mme D. TABARY, absente et excusée, a été suppléée par M. L. CHATELAIN,
M. O. HOUPLAIN, absent et excusé, a été suppléé par Mme M. ZANELLI,
M. M. POUILLAUDE, absent et excusé, a été suppléé par M. L. DEMARLE,
M. S. DEROUBAY, absent et excusé, a été suppléé par M. E. LEROY,

Mme B. MERLIN, absente et excusée, a donné pouvoir à M. G. DUE,
Mme R. MAGGIOTTO, absente et excusée, a donné pouvoir à M. G. DUE,
M. B. VAILLANT, absent et excusé, a donné procuration à M. A. LEJOSNE,
M. J.C. MAYEUX, absent et excusé, a donné procuration à Mme E. DROMART,
M. F. SELLIER, absent et excusé, a donné pouvoir à Mme E. DROMART.

Objet : Service Ressources Humaines – Lignes directrices de gestion.

La séance ouverte, Monsieur le Président expose au conseil communautaire que l'une des innovations de 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 (LDG). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Monsieur le Président indique que l'introduction des lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) ont modifié le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités. Ces changements répondent au premier axe de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui est de promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties données aux agents publics, en passant d'une approche individuelle à une approche collective. Ces changements répondent également à un objectif de plus grande transparence.

En effet, l'objet des lignes directrices de gestion est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels, corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière

d'avancement et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021. Les lignes directrices de gestion doivent notamment donner aux agents les critères généraux de choix en matière de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle, sans préjudice du pouvoir propre de l'autorité territoriale en ce qui concerne la nomination.

Au regard de ces objectifs généraux, Monsieur le Président souligne que les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels puisque les commissions administratives paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021 et 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 hommes et les femmes. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

Pour définir sa politique de recrutement, Monsieur le Président précise que l'intercommunalité 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.

Ainsi, 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. Le recrutement réalisé pour un contrat de projet (article 3 II) sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret précité.

Les recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la loi 84-53 sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier du décret de 2019. 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. Cet avis 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.

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>

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.

Si 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.

Il appartient à chaque collectivité ou à chaque établissement de fixer des critères permettant les avancements de grade et la promotion interne de leurs agents avec 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.

Concernant l'avancement de grade qui 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, il est posé le principe que l'avancement de grade ne constitue pas un droit mais une possibilité offerte à la collectivité d'accorder cet avancement 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, le conseil communautaire a décidé de fixer le taux de promotion à 100% pour les agents de toutes les catégories (délibération du Conseil Communautaire 2013-221 en date du 2 décembre 2013).

Cependant Monsieur le Président précise que cette décision ne doit pas avoir pour effet d'entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Au titre des lignes directrices de gestion, l'intercommunalité du Sud Ardais décide de définir les 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.

Ces 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.

L'intercommunalité décide également d'appliquer un délai minimum de 2 ans entre 2 avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade

Concernant la promotion interne, depuis le 1^{er} 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 Lignes Directrices de Gestion, à ce titre.

A contrario, l'intercommunalité peut définir des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du Centre de Gestion. 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).

A ce titre, Monsieur le Président propose de mettre en œuvre les critères 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.

Concernant l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur, l'intercommunalité souhaite également mettre en œuvre des critères spécifiques visant à apprécier la compétence et

l'expérience confirmées de l'agent et à retenir l'agent qui aura réussi un équivalence.

Concernant la nomination des agents suite à un concours ou examen, l'intercommunalité souhaite mettre en œuvre le schéma suivant :

- **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.

Ces lignes directrices de gestion ont été soumises à l'avis du comité technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas de Calais, instance paritaire composée pour moitié de représentants des collectivités, employeurs (collège élus) et de représentants des fonctionnaires et contractuels de droit public, employés (collège des syndicats). Monsieur le Président souligne que cette instance s'est réunie les 9 et 14 décembre 2021 pour émettre un avis. Le collège des élus (employeurs) a émis un avis favorable, le collège syndicats (salariés) a émis un avis défavorable (2 voix contre et 5 abstentions).

Après en avoir délibéré, le conseil de communauté décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- d'approuver les lignes directrices de gestion établies au titre de l'intercommunalité du Sud Artois ;
- de transmettre au représentant du contrôle de légalité la présente délibération et les lignes directrices de gestion.

Ainsi fait, délibéré, certifié et rendu exécutoire les jour, mois et an que susdits.

Pour extrait conforme.

*Certifié et rendu exécutoire par affichage
et transmission en Préfecture*

Le Président,

Jean-Jacques COTTEL.



Le Président,

Jean-Jacques COTTEL.

DEL 2022-008 du 22/02/2022

*RH – Plan d'actions en faveur de l'égalité
Hommes-Femmes*