

**Conseil Communautaire de la Communauté de Communes
de SAINT-LOUBES**

SEANCE ORDINAIRE DU 29 JUILLET 2021

L'an 2021, le 29 juillet à 18h00, les conseillers communautaires de la Communauté de communes du Secteur de Saint-Loubès, légalement convoqués se sont réunis à la Salle Jean Guillot à Yvrac, sous la présidence de Frédéric DUPIC.

PRESENTS :

MM. Frédéric DUPIC, Hubert LAPORTE, Olivier LAFEUILLADE, Cédric CHALARD, Harrag KOUTCHOUK, José MARTIN, Pierre SEVAL, Mmes Nanou LAURENTJOYE, Sylvie BRISSON, Sylvie FONTENEAU, Julie MOYA, .

EXCUSES :

Monsieur Philippe GARRIGUE ayant donné pouvoir à Madame Julie MOYA
Madame Sylvie AYAYI ayant donné pouvoir à Madame Nanou LAURENTJOYE
Monsieur Luc DUTRUCH ayant donné pouvoir à Monsieur Hubert LAPORTE,
Madame Emmanuelle FAVRE ayant donné pouvoir à Pierre SEVAL,
Madame Céline BAGOLLE ayant donné pouvoir Harrag KOUTCHOUK,
Madame Alice PLATRIEZ ayant donné pouvoir Pierre SEVAL,
Monsieur Pierre DURAND,

ABSENT :

Secrétaire de séance : Monsieur Harrag KOUTCHOUK

Date de convocation : 21/07/2021

Nombre de Conseillers : 18

Nombre de Conseillers en exercice : 18

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 17

Nombre de suffrages exprimés : 17

D.2021-07-04 : lignes directrices de gestion - valorisation et promotion des parcours professionnels

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

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

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 ;

L'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 août 1984, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil après avis du comité social territorial.

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 entre la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent ainsi à :

- 1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- 2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021,
- 3° - 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. Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des lignes directrices de gestion permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents. Portée juridique des lignes directrices de gestion : Un agent peut invoquer les lignes directrices de gestion 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 lignes directrices de gestion lui sont communiqués.

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, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité technique le 06 juillet 2021 ;

Le Conseil communautaire est invité à approuver les lignes directrices de gestion relatives à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels, telles que définies ci-après, pour une durée de 6 ans.

Partie 2 : Valorisation et promotion des parcours professionnels

Important : si les LDG en matière de valorisation des parcours professionnels n'ont pas été prises avant le 31 décembre 2020, la collectivité ne pourra procéder à des avancements de grade au 1^{er} janvier 2021

1. Orientations générales en matière de promotion

Commentaires ou éléments de contexte :

La délibération du 23 juin 2014 adopte des ratios de promotion de 100 % pour les avancements de grade qui concernaient la communauté de Communes.

► Avancement de grade

Ratio

Aucun ratio retenu dans cette thématique

Critères retenus :

- Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen

► Promotion interne

Il s'agit de définir des critères de dépôt d'un dossier. Il est possible de définir des critères différents par catégorie hiérarchique et/ou par cadres d'emplois.

Critères retenus :

- L'obtention d'un examen professionnel (le cas échéant)
- La valeur professionnelle
- L'investissement et la motivation
- La mise en adéquation grade/ fonctions et responsabilités / organigramme
- La prise en compte des promotions et/ou avancements déjà prononcés.

2. Orientations générales en matière de valorisation des parcours

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur succès à des responsabilités supérieures.

► Indicateurs de prises en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

Critères retenus :

- Les travaux rendus et/ou projets réalisés
- Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel
- Les formations suivies

► Accompagnement et/ou nomination après concours

Il s'agit de définir des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.

Critères retenus :

Accompagnement

- fixer les règles des accès aux préparations concours/EP
 - Lien avec le besoin de la collectivité
 - Lien avec le projet professionnel de l'agent
 - prise en compte de l'investissement et la motivation

Critères de nomination

- La réponse à un besoin de la collectivité
- La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions
- L'effort de formation et de préparation à un concours
- L'investissement et la motivation

► **Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures**

Il s'agit de prévoir des mesures facilitant la mobilité interne, en plus de celles définies dans le volet « formation » des lignes directrices de gestion relevant de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Critères retenus :

- Mettre en place un tutorat et/ou accompagnement dans les nouvelles fonctions

Le conseil communautaire à l'unanimité des membres présents et représentés décide de :

- Approuver les lignes directrices de gestion relatives à la valorisation et à la promotion des parcours professionnels, telles que définies ci-dessus, pour une durée de 6 ans.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat

Fait à Saint-Loubès le 02 août 2021

Le Président

Frédéric DUPIC

