

Annexe 17

Lignes Directrices de Gestion du Comité Technique placé auprès du CDG 66

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (modifiée par la loi 2019-828 du 6 août 2019). Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Deux catégories de LDG à établir :

- 1) **Stratégie de pilotage RH du recrutement et de la mobilité interne** (gestion des compétences et analyse du Rapport Social Unique)
- 2) **Promotion et valorisation des parcours professionnels*** (avancement de grade et promotion interne).

** Pour les collectivités et leurs établissements publics affiliés au CDG, ces LDG ne concernent que l'avancement de grade, une procédure spécifique aux CDG est prévue.*

Les lignes directrices de gestion sont établies pour la durée du mandat électif en cours (maximum 6 ans) avec une étape de mise en cohérence qui se déroulera lors de l'analyse annuelle du Rapport Social Unique présentée au Comité Technique.

Lors de cette analyse, les lignes directrices de gestion peuvent être amenées à évoluer ou bien être confortées.

Les avancements de grade et les promotions internes ne relèvent plus de la compétence des CAP, la procédure s'appuie à présent sur des lignes directrices de gestion qui définissent l'orientation générale du choix qui sera effectué par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique (et futur Comité Social Territorial). Aucun niveau de précision n'est imposé par la loi.

Ces LDG sont composées :

- **D'orientations générales** adoptées par le Comité Technique du CDG pour les collectivités et établissements de moins de 50 agents (Révisées une fois par an lors de l'analyse du RSU).
- **D'orientations locales** proposées pour avis au CT du CDG et qui relèveront du périmètre local uniquement (Révisées en fonction des saisines de chaque collectivités et établissements).

1 – Les LDG Stratégie de pilotage RH

1-1 Orientations générales

1-2 Orientations locales

2 - Les LDG pour les avancements de grade

2-1 Orientations générales

2-1 Orientations locales

3 – Les LDG de la procédure spécifique de promotion interne du CDG

3-1 Critères objectifs

3-2 Critères subjectifs

4 - Informations complémentaires

1 – Les LDG Stratégie de pilotage RH

1-1 Orientations générales

- Favoriser l'égalité d'accès aux 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 et / ou par la médecine préventive
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenances personnelles en fonction du dossier disciplinaire de l'agent
- Etudier les demandes de mobilité interne pour convenances personnelles en fonction du compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation
- 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 pour le maintien et l'acquisition des compétences des agents

1-2 Orientations locales

A compléter par chaque collectivités et établissements après saisine pour avis du Comité Technique.

2 – Les LDG pour les avancements de grade

La délibération sur les ratios d'avancement de grade (taux promus / promouvables par grade) reste en vigueur, les lignes directrices de gestion sont une orientation sur les critères qui guideront les choix effectués par l'autorité territoriale lorsqu'elle arrêtera le tableau annuel des avancements de grade. Ce tableau annuel des avancements de grade est toujours publié sur le site du CDG en préalable à la nomination des agents.

2-1 Orientations générales

- Favoriser les avis positifs émis sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle des agents
- Prendre en compte le dossier disciplinaire de l'agent
- Prendre en compte l'âge de l'agent
- Prendre en compte l'expérience professionnelle et les qualifications de l'agent
- Prendre en compte l'ancienneté dans le grade actuel de l'agent
- Prendre en compte l'organigramme et la répartition hiérarchique des grades au sein des services
- Prendre en compte la proportion hommes femmes dans le service concerné
- Prendre en compte la proportion hommes femmes dans les titulaires du grade, du cadre d'emploi et de la filière concernés
- Prendre en compte l'impact sur le budget annuel de la collectivité ou de l'établissement

2-2 Orientations locales

A compléter par chaque collectivités et établissements après saisine pour avis du Comité Technique.

3 - La procédure spécifique de la promotion interne du CDG

Les LDG de la promotion interne du CDG seront précisées après une phase de concertation qui s'appuiera sur la base de travail présentée lors du présent CT.

Une fois cette phase de concertation terminée, elles seront proposées par le Président du CDG 66 lors du prochain CT du CDG 66 puis transmises aux CT des collectivités et établissements du périmètre concerné par la promotion interne.

Le délai réglementaire de deux mois écoulé, les avis des autres CT sont recueillis par le Président du CDG. Pour les CT qui ne se seront pas prononcés dans le délai imparti, leur avis sera réputé favorable. Le Président prend connaissance des avis et la procédure de retrait des dossiers peut commencer.

L'instruction des dossiers par le CDG permet de les hiérarchiser en fonction d'une première série de critères (*les critères « objectifs »*).

Les dossiers les mieux classés sont transmis au Président du CDG pour établir, éventuellement avec l'appui du Conseil d'Administration, une nouvelle hiérarchie permettant d'établir la liste d'aptitude pour chaque grade (*les critères « subjectifs »*).

Le nombre de dossiers transmis au Président est déterminé en fonction du nombre de places ouvertes. Pour rappel le nombre de places sur chaque liste d'aptitude est déterminé sur le même périmètre en fonction des nominations effectuées sur le grade visé.

Les critères des LDG de la Promotion Interne du CDG proposés pour concertation au Comité Technique se composent, pour la durée du mandat électif actuel :

- De critères objectifs
- De critères subjectifs

Ces critères peuvent évoluer annuellement, notamment en fonction de l'analyse du RSU du périmètre concerné.

Les critères précédemment votés et choisis par règlement intérieur des CAP ont été pris en compte pour établir les critères proposés, ceci afin de permettre une meilleure transition vers le nouveau dispositif. Certains critères ont été simplifiés et clarifiés afin de faciliter l'instruction des dossiers tout en permettant une hiérarchisation.

La logique de cette proposition s'inscrit dans la même démarche que celle des concours et examens : les critères objectifs permettent de sélectionner une liste d'« admissibles » puis à partir de cette liste le Président du CDG, éventuellement assisté de son Conseil d'Administration, consulte les critères subjectifs pour déterminer la hiérarchisation finale donnant lieu à une inscription sur la liste d'aptitude.

3-1 Critères objectifs

L'instruction des dossiers permettra de vérifier que les critères pour être proposés à la promotion interne sont réunis, puis sur pièces justificatives, d'établir une hiérarchisation basée sur les points cumulés.

Ces critères sont valables pour tous les grades ouverts à la promotion interne.

- Valoriser **l'obtention d'un concours** dans le cadre d'emploi actuel de l'agent (y compris des concours perdus faute de nomination)
Nombre de points : 2
- Valoriser **l'obtention d'un examen professionnel** dans le cadre d'emploi actuel de l'agent (avancement de grade, promotion interne, y compris en l'absence de nomination)
Nombre de points : 1

- Valoriser **l'absence de promotion interne** dans la catégorie actuelle de l'agent (A, B ou C, ceci afin de prendre compte les nominations suite à intégration par changement de filière)
Nombre de points : 3
- Valoriser **l'obtention d'un examen professionnel** du cadre d'emploi visé par l'agent (important par exemple pour l'accès aux grades d'Ingénieur, Agent de maîtrise et examen professionnel d'accès au second grade de la catégorie B)
Nombre de points : 10
- Valoriser **l'ancienneté dans la Fonction Publique** toutes fonctions publiques (depuis la nomination titulaire et stagiaire, moins les disponibilités sans maintien d'ancienneté, congé parental dans la limite de 5 ans, périodes de détachement sur un emploi public ou privé comptabilisées)
Nombre de points : 0.1 / mois au 1^{er} janvier de l'année de la promotion interne
- Valoriser **l'ancienneté de contractuel de droit public ou privé auprès d'un employeur public** sur attestation de l'employeur (quel que soit le temps de travail, limité à 6 ans au total comme pour un CDD sur emploi permanent, modèle d'attestation semblable à l'ancienneté demandée pour s'inscrire à un concours ou un examen)
Nombre de points : 1 par année complète avec un maximum de 6 pts

3-2 Critères subjectifs

Ces critères seront appréciés à partir du compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation dont la copie sera jointe au dossier. La volonté de l'autorité territoriale et celle du supérieur hiérarchique y apparaissent, ainsi qu'un aperçu significatif de la valeur de l'agent.

Le modèle du compte-rendu de l'entretien professionnel est soumis pour avis au Comité Technique, et la copie du compte-rendu doit être transmise annuellement au CDG, ce qui permet d'envisager réglementairement cette demande de critères subjectifs.

Une attestation signée par l'autorité territoriale hiérarchisant une priorité par grade sur les dossiers transmis, pour le cas où plusieurs dossiers seraient transmis par la collectivité sur la promotion interne du même grade.

Cette attestation était déjà présente dans l'ancien dispositif mais elle n'était pas valorisée par un nombre de points, alors qu'à présent elle revêt une signification plus importante.

4 - Informations complémentaires

Un critère objectif supplémentaire, ouvert à la concertation, pourrait être :

- Agent ayant déjà été admis à la phase des critères subjectifs (« admissibles ») lors de la promotion interne précédente du grade visé
Nombre de points : 1

Le critère objectif de formation, présent dans l'ancien dispositif, s'est révélé être peu pertinent car les attestations de formation, anciennes et incomplètes, sur des motifs souvent difficiles à catégoriser (professionnalisations, perfectionnement, personnelle, réglementaire, agrément de l'organisme de formation...), se sont révélées discriminantes en fonction de l'accès de chacun aux dispositifs de formation.

La formation correspondant à une acquisition ou un maintien de compétence, un agent compétent ne suit pas nécessairement de formation.

Pour ces raisons, ce critère n'a pas été retenu.