

Direction des Ressources Humaines	<b>OBJET DU DOSSIER</b>  <b>Lignes Directrices de Gestion</b>	Mai 2021
-----------------------------------	---	----------

Créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont désormais obligatoires dans chaque collectivité territoriale, pour une durée maximale de 6 ans. Elles ont vocation à apporter une meilleure visibilité aux agents sur les orientations et les priorités de l'Agglo en matière de ressources humaines ainsi que sur leurs perspectives de carrière.

Etablies pour une durée maximale de 6 ans, les LDG peuvent faire l'objet d'une révision en cours de période, en tout ou partie.

A leur adoption, elles feront l'objet d'une communication aux agents par tout moyen.

Textes de référence :

- Article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 lié aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

## I. L'ESPRIT DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG ont vocation à rassembler dans un document unique l'ensemble des grandes orientations de la politique des ressources humaines de l'Agglo.

Le document compile des informations, des orientations en matière de politique RH ayant déjà fait l'objet de concertations avec la représentation du personnel et de vote en instance. A ce titre, le présent document n'intègre aucun élément nouveau ni ne modifie aucune règle RH déjà en vigueur au sein de la collectivité.

Ce document est également représentatif d'une culture interne qui entend promouvoir l'engagement professionnel au service des usagers et d'un projet de territoire ambitieux. Il s'inscrit dans une dynamique collective dans laquelle les agents ont la possibilité de donner le meilleur d'eux-mêmes, la collectivité ayant également le souci constant de la qualité de vie au travail.

Cet engagement trouve sa reconnaissance dans les conditions d'avancement, de rémunération et la politique sociale mise en œuvre.

L'adoption des LDG est l'occasion de rappeler que la politique des ressources humaines de Vienne Condrieu Agglomération est fondée sur les principes suivants :

- La qualité de service rendu aux usagers
- Le respect du statut
- La modernisation de l'administration
- La transparence et l'égalité de traitement
- Un dialogue social continu et exigeant.

Les lignes directrices de gestion se déclinent en 2 parties :

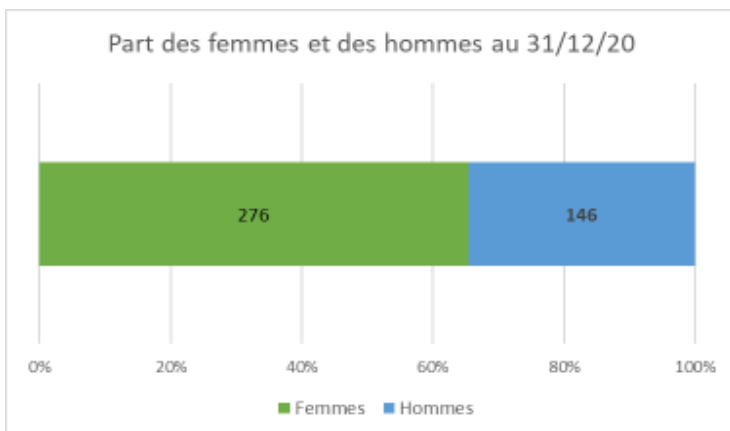
1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines de Vienne Condrieu Agglomération
2. Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

## II. ETAT DES LIEUX

### Les effectifs

Au 31 décembre 2020, Vienne Condrieu Agglomération employait 422 agents sur emploi permanent, dont :

- 353 fonctionnaires
- 69 contractuels permanents de droit public



L'effectif est très majoritairement féminin (65%), ceci étant lié à la composition exclusivement féminine des effectifs de la Direction Petite Enfance.

### Caractéristiques des agents sur emplois permanents (fonctionnaires et contractuels)

- Répartition par filière et par statut :

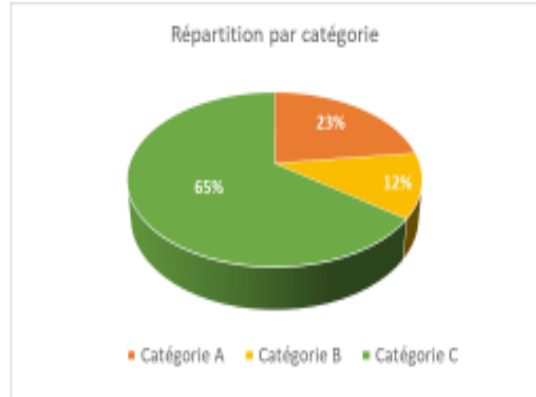
Filière	Titulaire		Contractuel		Tous
	Nb	%	Nb	%	
Administrative	87	85 %	15	15 %	102
Technique	169	87 %	26	13 %	195
Médico-Sociale	82	75 %	28	25 %	110
Sportive	6	100 %	0	0	6
Animation	9	100 %	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>84 %</b>	<b>69</b>	<b>16 %</b>	<b>422</b>

- Répartition par catégorie des emplois permanents rémunérés :

Au 31 décembre 2020 :

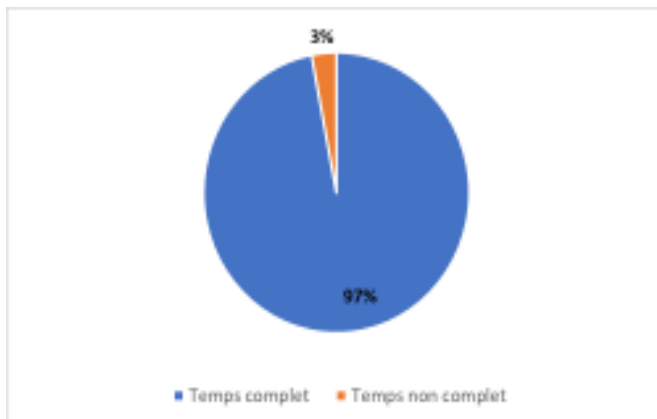
- Catégorie A : 95 agents
- Catégorie B : 52 agents
- Catégorie C : 275 agents

La récente évolution statutaire visant à qualifier les éducateurs de jeunes enfants en catégorie A (précédemment en catégorie B) permet d'observer une bascule des proportions dans ces catégories d'emplois.



**🚩 Temps de travail des agents permanents :**

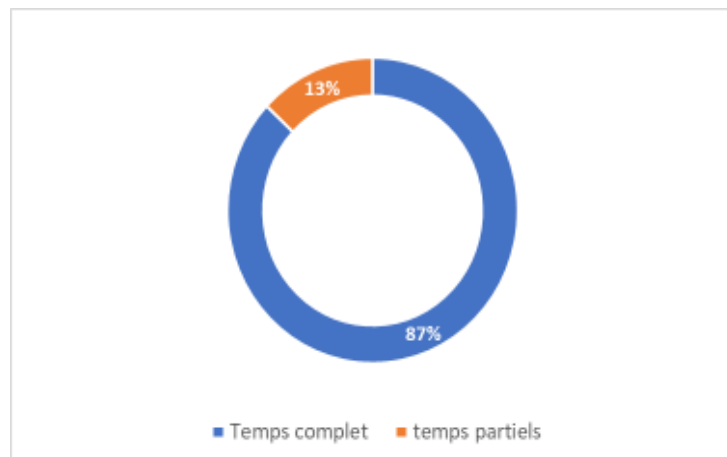
- Répartition des agents à temps complet / temps non complet



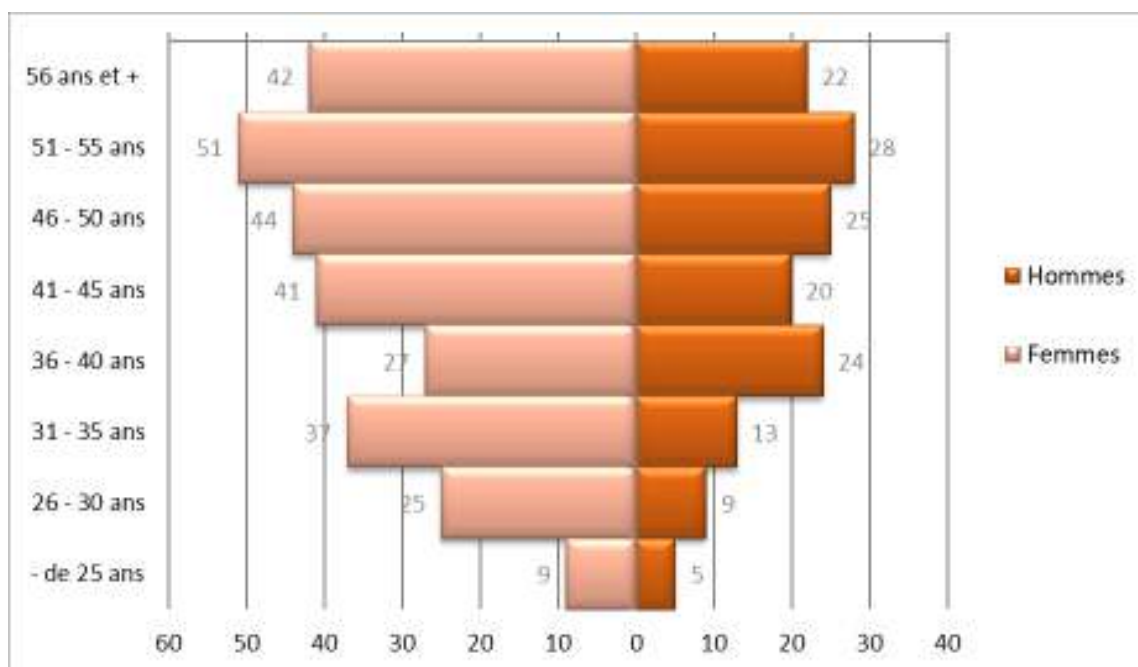
Au 31 décembre 2020, 12 agents occupent des postes à temps non complet.

- Répartition des agents à temps plein / temps partiel

Au 31/12/20, l'Agglo compte 52 agents travaillant à temps partiel.



## Pyramide des âges



La forme du graphique présente un vieillissement des agents de l'Agglo, avec 50% des agents ayant 46 ans et plus.

## Analyse et projection des mouvements RH sur les emplois permanents

Il est difficile pour une collectivité d'anticiper les départs prévisionnels, définitifs et temporaires, des agents permanents et ainsi planifier dans un cadre pluriannuel les recrutements.

Les évolutions législatives sur les droits à la retraite permettent désormais aux agents de reculer leur date de départ. Si pendant de nombreuses années, une date anniversaire (en principe, 60 ans) permettait d'identifier des volumes de départ, le report de la date limite désormais possible jusqu'à 67 ans conduit à des départs étalés dans le temps, conditionnés par des situations personnelles inconnues de l'employeur (situation familiale, financière, patrimoniale...).

De la même façon, les congés parentaux et demandes de disponibilité (pour convenances personnelles, création d'entreprise, suivi de conjoint...) sont très peu prévisibles.

Ces dernières années, le volume et l'origine des départs sur les emplois permanents sont les suivants :

Volume et origine des départs	Retraite	Mutation	Fin de contrat	Détachement	Démission
Bilan social 2019	7	9	4		7
Bilan social 2017	1	4	6	1	1

## Evolution professionnelle

- Nombre d'avancements d'échelons prononcés en 2020 : 171
- Nombre d'avancements de grade réalisés en 2020 : 27
- Nombre de promotions internes réalisées en 2020 : 3

### III. LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

Le contexte territorial incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives : contraintes budgétaires, nombreuses modifications législatives et réglementaires en matière de FPT, accélération des évolutions technologiques, développement de nouveaux métiers, accroissement des besoins et des exigences du public, recomposition de la carte territoriale, vieillissement des agents...

L'obligation légale de mettre en œuvre les Lignes Directrices de Gestion correspond à une volonté du législateur de voir formalisées les politiques RH des collectivités territoriales.

Trois types de facteurs justifient une démarche de gestion prévisionnelle et de définition d'un plan d'actions RH dans les collectivités :

- Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage, évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, mutualisation, internalisation de certaines prestations...)
- Des évolutions conjoncturelles : transfert de personnels, transformation de la structure des effectifs, réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives, contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale,
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : allongement des carrières, démographie des effectifs, gestion des départs en retraite...

Pour mener sa politique RH, Vienne Condrieu Agglomération dispose des documents cadres et des règlements suivants :

- Délibération n°20-178 fixant le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> septembre 2020,
- Tableau de bord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- Délibération n°18-264 du 27 juin 2018 portant définition et organisation du temps de travail
- Délibérations n°19-124 et n°20-278 portant mise en œuvre du RIFSEEP et modalités d'attribution du CIA
- Délibération n°18-151 du 27 mars 2018 déterminant les taux de promotion pour les avancements de grade
- Règlement du Compte-Epargne-Temps
- Délibération n°20-120 du 17 juillet 2020 portant sur l'organisation du système d'astreintes et ses modalités d'indemnisation
- Règlement formation
- Règlement hygiène et sécurité
- Plan d'actions égalité professionnelle
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Au vu de cet état des lieux, Vienne Condrieu Agglomération souhaite répondre aux objectifs suivants :

#### **Assurer une qualité de vie au travail :**

Moyens d'actions :

- Réflexion et mise en œuvre d'une démarche qualité de vie au travail
- Analyse des Risques Psycho-Sociaux
- Etude de la mise en place du télétravail en fonction des métiers et des nécessités de services, tout en préservant l'importance des rapports humains et la cohésion des équipes
- Accompagnement des services selon les besoins

#### **Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel :**

Moyens d'actions :

- Travail autour d'une démarche d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants
- Accompagnement des agents dans le développement de leurs compétences via la formation,

#### **Préserver la santé des agents et accompagner les situations individuelles :**

Moyens d'actions :

- Etude des causes d'absentéisme et analyse des accidents du travail
- Accompagnement des agents pour lesquels une reconversion pour raison de santé est identifiée (via le dispositif PPR) ou des agents en situation de reclassement pour inaptitude physique
- Actualiser et faire vivre le travail sur l'ergonomie des postes réalisé en 2020
- Actualisation et suivi des documents uniques

#### **Favoriser le dialogue social :**

Moyens d'actions :

- Instances de dialogue social régulières, générales ou spécifiques à certaines thématiques, favorisant la compréhension du contexte et des problématiques rencontrées

### **IV. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Le statut de la fonction publique territoriale permet à chaque agent de pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière, en particulier par le biais des concours, examens professionnels, mais également des promotions statutaires réglementées.

Les lignes directrices de gestion définissent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et les cadres d'emplois.

#### **Accompagnement à la réussite aux concours :**

En application du statut, Vienne Condrieu Agglomération accompagne les agents dans l'évolution de leur carrière, notamment à travers la préparation aux concours et examens professionnels. En 2020, ce sont 8 agents qui ont pu accéder au dispositif de préparation concours/examens professionnels.

#### **Avancement de grade :**

L'avancement de grade correspond au passage au grade immédiatement supérieur dans le même cadre d'emplois, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Il ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Les avancements de grade sont arbitrés collégalement par la Direction Générale, sur proposition de l'encadrement hiérarchique.

Conformément à l'article 49 de la Loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, Vienne Condrieu Agglomération, après avis du Comité Technique en date du 23 mars 2018, a fixé par délibération les taux de promotion applicable à chaque grade d'avancement dans sa délibération n°18-151 du 27 mars 2018.

- Pour les catégories C : les taux ont été fixés à 100% pour les avancements aux 1ers grades, quelle que soit la filière, puis déterminés à 50% pour l'accès au dernier grade.
- Pour les catégories B : les cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (rédacteurs, techniciens, éducateurs des APS...) se voient appliquer les conditions imposées par leur statut avec une alternance entre nomination à l'examen professionnel et au choix. Aussi, la collectivité a souhaité déterminer un taux de promotion ouvert à 100% pour ne davantage bloquer les capacités de nomination.
- Pour les catégories A : le taux de promotion fixé pour les avancements de catégorie A sont établis à 50%, toutes filières confondues.

Il est précisé qu'un taux de promotion fixé à 100% n'entraîne pas des avancements automatiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Enfin, Vienne Condrieu Agglomération pratique le principe de l'arrondi à l'entier supérieur dans l'application des taux de promotion.

➤ Définition des conditions et des critères d'avancement de grade

Pour établir les tableaux annuels d'avancement de grade parmi les agents remplissant les conditions statutaires, la collectivité va s'appuyer sur les critères suivants (sans ordre de priorité ni pondération entre les critères), lesquels permettent d'appréhender la maturité professionnelle des agents en regard de la possibilité d'avancement :

- Adéquation entre le poste occupé et le grade d'avancement
- Manière de servir : implication, force de proposition, respect des obligations
- Obtention d'un examen professionnel
- Valeur professionnelle : résultats professionnels, réalisation des objectifs
- Responsabilités liées au poste (tenue d'une régie, encadrement d'une équipe, ...)
- Compétences acquises sur l'emploi, expérience professionnelle
- Ancienneté dans le grade
- Absence de sanction disciplinaire au cours des dernières années
- Délai écoulé depuis l'éventuel précédent avancement
- Capacité financière de Vienne Condrieu Agglomération

Une attention particulière sera apportée aux agents faisant état d'une réussite à l'examen professionnel.

La prise en compte de ces critères doit également être en concordance avec l'entretien professionnel annuel.

**Concernant plus particulièrement les avancements de grade de la catégorie A :**

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences détenues et mises en œuvre, ainsi que le niveau de responsabilité.

La manière de servir est prise en compte au regard, en particulier, de l'engagement professionnel et des aptitudes managériales. Ainsi, une attention particulière pourra être portée sur la dimension transversale et sur les qualités propres développées dans l'accompagnement du changement et la recherche d'efficacité collective.

**Concernant plus particulièrement les avancements de grade de la catégorie B :**

L'expérience professionnelle intègre les changements de mission, de poste, de service, au sein de la collectivité, traduisant des capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines.

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager des qualifications et compétences détenues, le niveau de responsabilité et l'autonomie, mais aussi l'aptitude à assurer un encadrement intermédiaire.

La manière de servir est appréciée au regard de la qualité des services rendus, l'engagement professionnel et l'aptitude à travailler en équipe.

**Concernant plus particulièrement les avancements de grade de la catégorie C :**

Les capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines sont pris en compte, ainsi que l'engagement professionnel.

 **Promotion interne :**

La promotion interne est un dispositif permettant le passage à un cadre d'emplois supérieur, par dérogation au concours qui reste la voie d'accès principale. Elle permet de valoriser statutairement des agents qui occupent des fonctions à responsabilité ou qui exercent des missions qui vont au-delà de leur cadre d'emplois.

Le nombre de possibilité de nomination à la promotion interne, pour tous les cadres d'emplois, reste très limité car soumis à des ratios statutaires stricts. Aussi, le recours à la promotion interne restera exceptionnel et limité en nombre.

Parmi les agents remplissant les conditions statutaires, la sélection des agents qui feront l'objet d'une proposition auprès du Centre de Gestion de l'Isère sera réalisée sur la base des critères ci-dessous (sans ordre de priorité ni pondération), lesquels permettent d'appréhender la maturité professionnelle des agents en regard d'une promotion permettant le changement de cadre d'emplois.

- Adéquation entre le poste occupé et le grade d'avancement
- Responsabilités liées au poste
- Manière de servir : implication, force de proposition, respect des obligations
- Age de l'agent
- Ancienneté dans le grade
- Positionnement dans le cadre d'emplois
- Capacités managériales
- Capacité à évoluer vers un poste à responsabilités supérieures
- Absence de sanction disciplinaire au cours des dernières années
- Capacité financière Vienne Condrieu Agglomération

En cas de proposition de plusieurs agents pour un même cadre d'emplois d'avancement, Vienne Condrieu Agglomération établira un ordre de priorité sur la base des critères présentés ci-dessus.

 **La politique de rémunération :**

Le régime indemnitaire est un élément de rémunération facultatif. Il a toujours été appliqué à Vienne Condrieu Agglomération afin de donner un complément de rémunération au traitement brut indiciaire et valoriser le travail effectué par les agents.

Le cadre réglementaire a évolué ces dernières années et a orienté l'application du régime indemnitaire dans une logique de fonctions et non plus seulement de grade. Ainsi, le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement



Professionnel) a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois et s'impose aux collectivités territoriales.

Afin d'appliquer le RIFSEEP, Vienne Condrieu Agglomération a réalisé un état des lieux des différents métiers au sein de la collectivité, pour définir des montants de RI différenciés au regard des sujétions liées au métier.

En parallèle, la logique de grade est conservée et permet une progression au sein de sa catégorie métier, au gré des avancements de grade.

L'objectif poursuivi par ce nouveau régime indemnitaire est de valoriser les postes qui nécessitent un engagement professionnel spécifique et disposent d'une sujétion spécifique.

La délibération n°19-124 du 25 juin 2019 a défini les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **La politique sociale :**

Il est rappelé que la politique sociale de Vienne Condrieu Agglomération est composée des éléments suivants :

- L'adhésion au Comité National des Œuvres Sociales (CNAS)
- La participation de l'employeur aux tickets restaurant
- Une participation employeur à la garantie maintien de salaire des agents
- La fourniture de chèques cadeaux et chèques vacances,
- Une subvention à l'Amicale du personnel.

Depuis 2003, l'Agglo soutient l'Amicale du personnel, qui gère les activités de convivialité proposées aux agents (arbre de Noël, sorties...) ainsi que des réductions sur les places de concerts, cinéma...

## **V. ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités en la matière par la rédaction d'un plan d'action comportant les mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Vienne Condrieu Agglomération a construit un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle pour la période 2021-2023, approuvé par le Comité Technique en date du 04 mars 2021.

## **VI. DATE D'EFFET ET DUREE DES LDG**

Les Lignes Directrices de Gestion sont prévues pour une durée maximale de 6 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Ce document pourra être révisé ou enrichi en cas de besoin.