

D2023-001

Décision du président instaurant les lignes directrices de gestion pour la communauté de communes de l'Oust à Brocéliande Communauté

Le président de De l'Oust à Brocéliande communauté,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L. 413-1 et suivants,

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,

VU le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,

VU la délibération en date du 09 février 2023 fixant le dernier tableau des effectifs,

VU la délibération en date du 17 novembre 2022 fixant le ratio promu promouvable applicable au sein de l'établissement pour la mise en œuvre des avancements de grade,

VU l'avis du Comité Technique en date du 09 février 2023,

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune/de l'établissement,

Considérant que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années.

DÉCIDE

Article 1er : Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, annexées au présent arrêté, sont établies pour six ans, de 2023 à 2029.

Article 2 : Le Directeur Général des Services est chargé de l'exécution du présent arrêté, notamment par l'affichage des lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sur le site internet de la collectivité ainsi que dans les locaux.

Article 3 : La présente décision peut faire l'objet d'un recours administratif devant monsieur le président de l'Oust à Brocéliande Communauté dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

Un recours contentieux peut également être introduit devant le tribunal administratif de Rennes dans le délai de deux mois à compter de la publication de la décision ou à compter de la réponse de l'administration si un recours administratif a été préalablement déposé. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

Fait à Malestroit le 10 février 2023

Le Président



de l'OUST
à BROCÉLIANDE
COMMUNAUTÉ
La Cacilly • Guer • Malestroit .fr

PRESENTATION DES ORIENTATIONS RH POUR L'OUST A BROCELIANDE COMMUNAUTE POUR LA PERIODE 2023-2029

Le contexte territorial incite les employeurs publics à utiliser 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, départs massifs à la retraite dans les années à venir, vieillissement des agents...

L'obligation légale de mettre en œuvre des lignes directrices de gestion correspond à une volonté exprimée par le législateur de voir formalisées les politiques de toutes les collectivités territoriales en termes de ressources humaines.

Le présent plan, bien qu'ayant une validité de six ans, a vocation à être revu et compléter sur les années 2023 et 2024 pour adapter la stratégie RH aux enjeux les plus récents.

Trois types de facteurs seront pris en compte dans une démarche de gestion prévisionnelle et de définition d'un plan d'actions ressources humaines :

- Les mutations structurelles : La communauté, née d'une fusion opérée en 2017 continue de se réorganiser autour de ses compétences et des mutualisations de ses services ;
- Les évolutions conjoncturelles : la crise du covid-19 associée à l'inflation modifie profondément les actions des collectivités locales et de leurs établissements. De l'Oust à Brocéliande communauté n'est pas épargnée et doit en conséquence adapter ses actions et ses besoins à ces nouveaux critères ;
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : les lignes directrices de gestions sont également mises en place pour favoriser le recrutement d'agents sur les métiers en tension et accompagner le reclassement des agents reconnus inapte à leur poste.

1. La réflexion stratégique autour de la GPEC

Au 31 décembre 2022, la communauté de communes comptait 231 agents répartis de la manière suivante :

Statut	Nombre au 31/12/2022
Titulaire CNRACL	131
Contractuel Remplaçant	25
Contractuel Indiciaire	19
Stagiaire CNRACL	14
Titulaire IRCANTEC	13
Horaire indiciaire	8
Apprenti	4
Contractuel Occasionnel	4
Contractuel CDI	3
Titulaire temps part thérap.	3
Titulaire dispo d'office	2
Titulaire Mise à disposition	2
Activité accessoire	1
Indemnité chômage	1
Titulaire Détaché dans collectivité	1
Total général	231

L'objectif de la collectivité est de mettre en place une méthode pour anticiper les mouvements de personnels et se préparer aux changements que ce soit dans l'organisation de ses effectifs, la gestion des reclassements professionnels ou les départs en retraite.

Une réflexion sera engagée pour la rédaction d'un plan d'action courant 2023.

2. Le plan d'actions en faveur de l'égalité 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. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précise le contenu de ces plans d'actions et leur durée, qui peut aller jusqu'à 3 ans.

Sur le territoire de la communauté, le rapport et le plan d'action reste à élaborer même si la structure a mis en place des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La réalisation d'un rapport sur l'égalité hommes femmes doit être établi avant le 31 décembre 2023 en concertation avec les organisations syndicales.

3. La 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, de l'Oust à Brocéliande communauté tient compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus ou prévisibles,
- La projection des entrants,
- 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 sont prononcés à l'issue de la procédure définie par le décret mentionné.

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.

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 laissé aux candidats sur poste permanent pour postuler 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 y compris des candidatures spontanées.

Lorsque l'emploi est permanent 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 un contrat non permanent dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

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

4. L'élaboration de la politique d'avancement

Les lignes directrices de gestion comprennent une formalisation de la politique d'avancement définie et mise en œuvre par la communauté de communes.

Au travers de l'adoption des lignes directrices, seront décrites les étapes de définition de la politique d'avancement :

Les critères d'avancement mis en place par de l'Oust à Brocéliande communauté sont :

- a. Le respect des conditions statutaires : Tout agent ne remplissant pas les conditions statutaires sera irrecevable à l'avancement de grade et considéré comme non proposable.
- b. Respect des taux de promotion d'avancement de grade tel que fixés par le conseil communautaire. Dans l'hypothèse où par l'effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, l'entier supérieur sera retenu.
- c. Adéquation du grade au poste occupé conformément au tableau annexé.
- d. Equilibre des nominations Hommes/Femmes :
L'autorité territoriale nommera un nombre d'hommes et de femmes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes au sein du grade d'origine. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des agents titulaires appartenant au grade. Lorsque l'application de ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'autorité territoriale peut attribuer le poste restant selon son choix à un homme ou une femme, il en va de même en cas de poste unique.
- e. Le classement des proposables s'effectue sur la base d'une évaluation réalisée sur les critères suivants :

Critères	Base de points	Sous-critères	Nombre de points	Éléments à prendre en compte
Valeur professionnelle au regard de l'appréciation issue de l'entretien professionnel	50	Excellent	50	Entretien professionnel de l'année N-1
		Très satisfaisant	45	
		Satisfaisant	40	
		Niveau attendu	30	
Missions exercées (qualifications et encadrement)	30	Niveau 6 à 8 (Bac +4 et supérieur)	15	Niveau de diplôme de l'agent
		Niveau 5 ou 6 (BTS et Licence)	10	
		Autres qualifications	5	
		Supérieur ou égal à 10 agents	15	Nombre d'agents en encadrement direct et permanent
		Compris entre 5 et 9 agents	10	
		Inférieur à 5 agents	5	
Mode d'accès au grade actuel et tentative d'accès au grade plafond du poste occupé	20	Accès au grade par concours ou examen professionnel	10	Notifications officielles du CDG ou du CNFPT
		Admission (par concours)	5	
		Admissibilité (par concours)	4	
		Présentation aux épreuves (par concours)	3	
Total	100			

Procédure :

- Le service ressources humaines transmet chaque année aux directeurs de pôles la liste des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade avant l'évaluation annuelle de l'année n-1.
- Les directeurs de pôles proposent à la direction générale les avancements après les évaluations annuelles sur la base des critères identifiés par les présentes lignes de gestions.

- La direction générale, en concertation avec le service RH, afin d'assurer une harmonisation globale à l'échelle de la collectivité, effectue les arbitrages nécessaires et fait une proposition de tableau d'avancement de grade à l'autorité territoriale.
- L'autorité territoriale valide les choix opérés.
- Un avis motivé est transmis aux agents concernés par un avancement de grade.
- Une information collective sur le nombre d'avancement de grade est transmise aux représentants du personnel et aux agents.

5. La procédure de promotion interne

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 donne le soin au président du centre de gestion de définir les lignes directrices de gestions applicables dans ce domaine.

Dans l'hypothèse où plusieurs agents sont susceptibles de postuler au même cadre d'emploi, l'ordre de priorité sera établi par l'autorité territoriale sur la base des mêmes critères que pour l'avancement de grade.

L'autorité territoriale pourra ensuite choisir de présenter à la promotion interne le nombre d'agents de son choix dans l'ordre de priorité établi dans chaque liste. Elle reste également libre de ne présenter aucun agent.

Le cas échéant, il reviendra à chaque agent de fournir en temps utile les éléments que le service ressources humaines pourra lui demander pour compléter son dossier.