

Communauté de Communes et C.I.A.S

Lignes Directrices de Gestion

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales, quelle que soit leur strate démographique ou leur nombre d'agents de définir leurs Lignes Directrices de Gestion des Ressources Humaines.

Le législateur souhaite en instaurant les LDG :

- 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 des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Ces LDG comportent 2 volets définis par la loi :

- Volet 1 : stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines = volet emploi : stratégie et pilotage des RH "compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences".
- Volet 2 : promotion et valorisation des parcours professionnels = volet concernant les avancements de grade et la promotion interne.

ÉTAT DES LIEUX

2 collectivités, la Communauté de Communes et le CIAS du Trièves ont choisi d'avoir un Comité Technique commun depuis 2013, alors que la fusion de 6 structures de petite taille donnant naissance à la CCT imposait la création d'un Comité Technique interne. La gestion des RH est mutualisée au sein de la CCT pour la communauté de Communes et le CIAS (comprenant principalement l'EHPAD l'Age d'Or en termes de Ressources Humaines). Depuis juin 2022, un CST commun entre la communauté de communes et le CIAS a été délibéré.

La Communauté de Communes et le CIAS sont des collectivités ayant des compétences très diversifiées et donc des métiers très variés, pour la plupart assurant des services quotidiens aux Trièvois.

La Communauté de Communes du Trièves, située au sud du département de l'Isère, composée de 27 communes représentant 10 000 habitants, exerce des compétences variées en matière de culture et patrimoine, d'aménagement et développement économique et touristique, de développement durable, de collecte des déchets, de gestion de l'eau potable, de vie scolaire, d'actions en direction de la famille, de l'enfance et de la jeunesse. Le CIAS agit principalement en faveur des personnes âgées par son EHPAD l'Age d'Or situé à Monestier-de-Clermont.

Effectifs CCT au 1^{er} janvier 2022 : 125 agents permanents pour 100.07 ETP

FILIERE	GRADE	Nb agents tit	TITULAIRES		Nb agents contractuels	NON TITULAIRES	
			EMPLOIS PERMANENTS TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS TEMPS NON COMPLET		EMPLOIS PERMANENTS TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS TEMPS NON COMPLET
administrative	Cat C	18	9	6,28	2	0	1,4
	Cat B	2	2	0	4	3	0,8
	cat A	6	7	0	7	6	0,5
technique	cat C	20	12	5,46	9	2	3,5
	cat B	2	1	0,5	0	0	0
	cat A	2	2	0	0	1	0
culturelle	cat C	3	2	1,5	1	0	0,5
	cat B	3	1	1,47	0	0	0
animation	cat C	16	7	6,08	19	0	7,26
	cat B	3	3	0	2	2	0
sociale	cat C	4	1,95	0,87	0	0	0
	cat B	0	0	0	1	1	0
emploi fonctionnel DGS		1	1	0		0	0
TOTAUX		80	48,95	22,16	45	15	13,96

Effectifs CIAS au 1^{er} janvier 2022 : 41 agents permanents pour 35.1 ETP

FILIERE	GRADE	Nb agents tit	TITULAIRES		Nb agents contractuels	NON TITULAIRES	
			EMPLOIS PERMANENTS TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS TEMPS NON COMPLET		EMPLOIS PERMANENTS TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS TEMPS NON COMPLET
administrative	Cat C	1		2			
	Cat B						
	Cat A						
technique	Cat C	1		1		0,5	
	Cat B						
	Cat A						
animation	Cat C	2				1,39	
	Cat B						
médico-sociale	Cat C	12	1		2	1	0,7
	Cat B	11	3		6	1	3,88
	Cat A	4	1		2,5	0	0,8
TOTAUX		31	8	19,72	10	2	5,38

Enjeux et problématiques RH

La collectivité est confrontée depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement pour des postes de cadres et pour les postes de services aux personnes (personnels travaillant auprès des enfants, personnels soignants). Les élus et la direction sont soucieux de rendre la collectivité attractive au-delà de l'environnement naturel privilégié pour attirer et conserver des personnels motivés et compétents.

La fragilité financière de la CCT et du CIAS rendent les marges de manœuvre très réduites.

Les postes devenant vacants sont systématiquement questionnés en termes d'actualisation des missions, du temps de travail, au regard des besoins de la collectivité. Les postes faisant l'objet d'un appel à candidatures sont publiés en interne et en externe. Les candidatures internes sont systématiquement reçues au jury de recrutement.

Documents RH existants

- ✓ Organigramme initial à la fusion en 2012 remodelé en profondeur en 2020-2021 compte tenu de nouvelles compétences et enjeux.
- ✓ Protocole gestion du temps de travail (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, actualisé à effet du 1^{er} janvier 2019 puis du 1^{er} janvier 2022 et du 1^{er} avril 2024).
- ✓ Règlement formation entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et actualisé en septembre 2018.
- ✓ Règlement hygiène et sécurité, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2017 (avis du CHSCT puis délibérations des instances délibérantes en juin 2017).
- ✓ Critères et ratios d'avancement de grade définis en mai 2015 et actualisés en octobre 2017.
- ✓ RIFSEEP mis en œuvre à la CCT en 2019, actualisé en 2020 (montants IFSE), 2021 (CIA), 2024 (revalorisation du RIFSEPP) et 2025.
- ✓ Accord cadre télétravail mis en œuvre au 1^{er} mai 2022 et actualisé en mars 2024.

Méthode de dialogue social

Pour l'élaboration de ces documents et les discussions, la collectivité a privilégié et continuera à privilégier une méthode participative avec la constitution de groupes de travail paritaires composé de l'élu en charge des finances et RH, du DGS, de la DRH, de 2 ou 3 représentants du personnel élus au CT, de 1 ou 2 représentants des chefs de service.

Cette méthode permet de partager la finalité, les enjeux, les éléments juridiques et réglementaires entre élus, direction, cadres et représentants du personnel, puis de préparer un projet soumis ensuite à l'avis du Comité Technique puis soumis à délibération des conseils.

Groupe d'écoute et de prévention des risques psychosociaux

La Communauté de Communes et le CIAS ont mis en place en 2018 sur proposition du CHSCT un groupe d'écoute dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et pour la qualité de vie au travail. Les agents peuvent solliciter un ou 2 membres de ce groupe, composé de 6 membres, pour faire part de difficultés rencontrées sur son poste de travail, dans son équipe de travail et être écouté, dans un cadre de stricte confidentialité. Le groupe d'écoute se réunit ensuite pour tenter d'apporter des réponses à l'agent et un suivi par le binôme d'écoute d'origine est assuré.

Les 6 membres du groupe ont élaboré une charte de fonctionnement et une formation en commun relative à la prévention des RPS, à l'écoute et à une méthode d'analyse et de résolution de problèmes.

Depuis octobre 2018 les membres du groupe d'écoute ont reçu 11 personnes.

VOLET 1 : Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Les dossiers prioritaires de travail jusqu'à la fin du mandat ont été validés à l'automne 2021 en Comité Technique, après que les représentants du personnel aient réalisé une enquête auprès des agents :

1. Mise en œuvre du RIFSEEP à l'EHPAD
2. Qualité de vie au travail : chantier qui sera ouvert avec l'équipe de direction pour le partage de pratiques et valeurs communes, l'amélioration de l'accueil des nouveaux agents
3. Evolution de la participation employeur à la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance)
4. Modalités d'évolution de l'IFSE à la CCT.

La stratégie et les priorités RH sont discutées en Comité Social Territorial chaque année à l'automne en fonction de l'actualité RH réglementaire nationale et des retours au sein de la collectivité.

Par ailleurs, sur le volet hygiène et sécurité et conditions de travail, le document unique fait l'objet d'une actualisation régulière pour intégrer les nouveaux équipements et lieux de travail et l'évolution des méthodes et outils de travail des différents métiers.

VOLET 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels

1. Nomination suite à réussite à concours

La nomination éventuelle d'un agent de la collectivité lauréat d'un concours sera examinée en mettant en regard le poste occupé et la définition des fonctions du nouveau cadre d'emplois, le cas échéant quelles évolutions de missions seraient nécessaires pour répondre au niveau du cadre d'emploi sollicité et seraient possibles compte tenu des besoins de la collectivité.

2. Critères et ratios d'avancement de grade

L'avancement de grade est la possibilité d'évoluer au sein d'un même cadre d'emploi. Des conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois doivent être réunies pour y prétendre.

Pour chaque grade d'avancement, sauf pour les grades du cadre d'emplois des agents de police municipale, un taux promus-promouvables doit être mis en place après avis du Comité Social territorial et délibération de l'organe délibérant.

Un tableau d'avancement annuel et par grade est établi et est valable jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Procédure :

- Chaque année le service RH au cours du 1^{er} semestre recense les agents remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grade
- Transmission des listes de promouvables aux responsables de direction / service pour avis motivé
- Calcul des ratios par le service RH et décisions
- Information du CT sur le nombre de promouvables par grade et les possibilités de nomination
- Création des postes après avis du CT en conseil communautaire et conseil d'administration du CIAS
- Nomination.

Critères internes et ratios fixés :

Conditions préalables quels que soient la catégorie et le grade

1. Un agent qui aurait eu une sanction disciplinaire dans les 2 dernières années précédant l'année d'avancement se trouvera exclu du tableau d'avancement.
2. L'agent remplissant les conditions statutaires pour un avancement de grade doit avoir un avis favorable du chef de service et de l'autorité territoriale + vérification de l'adéquation entre le grade et les missions confiées.

catégorie A	3ème grade		ratio 30 %	Critères d'éligibilité ratio 30% : sous réserve de recueillir l'avis favorable du Président et : 1. justifier de 5 ans d'ancienneté dans la collectivité 2. assiduité durant les 2 années précédant le 1er janvier de l'année d'avancement
	2ème grade			
	1er grade			
catégorie B	3ème grade		ratio 50%	Critères d'éligibilité ratio 50% : 1. encadrement d'une équipe 2. réussite à l'examen professionnel le cas échéant 3. assiduité durant les 2 années précédant le 1er janvier de l'année d'avancement 4. ancienneté dans la collectivité au 1er janvier de l'année d'avancement
	2ème grade			
	1er grade			
catégorie C	3ème grade		ratio 70%	Critères d'éligibilité ratio 70% : 1. réussite à l'examen professionnel le cas échéant 2. assiduité durant les 2 années précédant le 1er janvier de l'année d'avancement 3. ancienneté dans la collectivité au 1er janvier de l'année d'avancement
	2ème grade			
	1er grade			
			ratio 100%	Ratio 100% : pas de critères d'éligibilité

Le résultat de l'application du ratio est arrondi à l'entier inférieur avec un minimum fixé à 1.

3. Promotion interne

La promotion interne est la possibilité d'évoluer vers un cadre d'emploi de niveau supérieur de la même filière (dans certains cas ce peut être d'une filière vers une autre). Des conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois doivent être remplies.

Le calendrier et la procédure dépendent du Centre de Gestion. Au début de la campagne annuelle, le service RH recense les agents remplissant les conditions statutaires requises. Ceux-ci sont contactés via leurs chefs de service pour savoir si l'agent souhaite présenter sa candidature et constituer un dossier.

La collectivité choisit les dossiers qu'elle transmet au Centre de Gestion. En effet, la sélection selon des critères définis par le Comité Technique Départemental puis la décision d'inscription sur liste d'aptitude, qui est la condition nécessaire à la nomination de l'agent, relève du Président du CDG.

Critères de transmission des dossiers par la collectivité :

La collectivité choisit de ne pas bloquer un agent qui remplirait les conditions statutaires et qui souhaiterait évoluer par la mobilité.

La collectivité permet aux agents remplissant conditions statutaires de constituer un dossier de candidature dans la mesure où :

- L'agent a atteint le dernier grade du cadre d'emploi actuel
ET
- La collectivité envisage de nommer l'agent s'il occupe des fonctions relevant de la définition statutaire du cadre d'emplois sollicité (réf = définition des fonctions dans statut particulier du cadre d'emplois)
OU
La collectivité envisage de nommer l'agent parce qu'une évolution des missions du poste occupé est envisagée au niveau du cadre d'emplois de candidature pour répondre aux besoins de la collectivité.
OU
La collectivité n'envisage pas de nommer l'agent mais transmet la candidature pour permettre à l'agent d'évoluer par la mobilité.

Cas particulier de la promotion interne au cadre d'emplois des agents de maîtrise pour lesquels il n'y a pas de quotas statutaires :

La collectivité permet aux agents de constituer un dossier lorsque :

- L'agent est au dernier grade de son cadre d'emplois
ET
- L'agent occupe des fonctions de chef d'équipe ou de référent fonctionnel ou de coordinateur
OU
L'agent est en fin de carrière dans les 3 années précédant la date légale de départ à la retraite.

MODALITÉS D'APPLICATION DES LDG

Les modifications des LDG validées en Comité Technique du 10 mai 2022 puis par délibération en conseil communautaire du 16 mai 2022 et en CA du CIAS le 23 juin 2022 seront présentées après avis du Comité Social territorial du 1^{er} avril 2024 au conseil communautaire du 14 avril 2025 et CA du CIAS le 1^{er} avril 2025 .

Elles entrent en vigueur à la date de délibération et sont applicables jusqu'à fin 2026.