



## ARRÊTÉ DU PRÉSIDENT – N°2022-65

### **Portant sur les lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et la promotion et valorisation des parcours professionnels au sein de la Communauté de communes de l'Aire Cantilienne**

Le Président de la Communauté de communes de l'Aire Cantilienne (CCAC),

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L 5211-9,

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

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

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 30,

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, notamment ses articles 13 à 20,

Vu l'arrêté de Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise en date du 6 mai 2021, fixant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

Vu l'avis du comité social territorial dans sa séance 15 novembre 2022,

Considérant que la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui oblige les Maires et Présidents d'établissements publics à établir des lignes Directrices de Gestion (LDG) dès lors que la collectivité territoriale ou l'établissement public comporte au moins un agent.

Considérant que la rédaction de ces lignes directrices de gestion vise à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à inviter les employeurs publics à se projeter, formaliser et décliner en actions concrètes leur stratégie en matière de ressources humaines, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Considérant que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, qui prévoit que les lignes directrices de gestion :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,



- fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Considérant que la CCAC a fait le choix de rédiger un document commun regroupant les modalités énoncées ci-avant.

Considérant que pour les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours professionnelles, la Communauté de communes doit tenir compte des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne établies par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise.

Considérant que les lignes directrices de gestion constituent ainsi le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la CCAC.

Considérant qu'elles sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial.

Considérant qu'elles sont communiquées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen à l'ensemble des agents de la CCAC, et qu'elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités...) prises dès à présent.

Considérant que ces lignes directrices de gestion peuvent être prises pour une durée de 6 ans maximum et qu'en ce qui concerne la CCAC, il est convenu de retenir une durée de 6 ans.

Considérant qu'elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité social territorial.

Considérant que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan annuel devant le comité technique, sur la base des décisions individuelles prises durant l'année écoulée.

## **ARRÊTE**

**ARTICLE 1<sup>ER</sup>** : Les lignes directrices de gestion de la CCAC sont arrêtées comme prévu dans le document joint en annexe.

**ARTICLE 2** : Les lignes directrices de gestion prennent effet dès lors que le présent arrêté sera rendu exécutoire.



**ARTICLE 3** : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du comité social territorial.

Au demeurant, le Président met en œuvre ces orientations sans préjudice de son pouvoir d'appréciation, des circonstances ou de motifs d'intérêt général.

**ARTICLE 4** : Le Directeur général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**ARTICLE 5** : Une ampliation sera adressée au Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise.

**ARTICLE 6** : Le présent arrêté peut être contesté dans un délai de deux mois à compter de la date de sa publication :

- par un recours gracieux, à adresser à Monsieur le Président de la Communauté de communes de l'Aire Cantilienne par lettre recommandée avec accusé de réception,
- ou par un recours contentieux devant le Tribunal Administratif d'Amiens, ou par voie électronique du télérecours citoyen sur le site internet : <https://www.telerecours.fr/>.

Fait à Chantilly, le 22/11/2022

Le Président,

François DESHAYES



Le Président certifie, en application de l'article L 2131-1 du C.G.C.T, que le présent acte est rendu exécutoire compte tenu de son dépôt en sous-préfecture et de sa publication le 22/11/2022



**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

**DETERMINANT LA STRATEGIE PLURIANNUELLE**

**DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES**

*VERSION JOINTE A L'ARRETE DU PRESIDENT DE LA CCAC N°2022-065*

**Communauté de communes de l'Aire Cantilienne**  
1 avenue du Général de Gaulle  
60500 CHANTILLY

## **PREAMBULE**

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, qui a modifié la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en ajoutant l'article 33-5. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil en matière de gestion des ressources humaines ont, quant à elles, été précisées par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. Elle consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des **lignes directrices de gestion** (ci-après dénommées « LDG »).

Les LDG constituent le **document de référence pour la gestion des ressources humaines (GRH)** de la collectivité ou de l'établissement. **L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique Ressources Humaines en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.**

Elles précisent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines qui définit les enjeux et les objectifs de la politique à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dans ce domaine, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Elles fixent en outre les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

En synthèse, les objectifs poursuivis dans le cadre des LDG sont les suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche 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.

Les LDG s'adressent à l'ensemble des agents et doivent être rendues accessibles a minima par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen.

Elles sont établies par l'autorité territoriale et soumises pour avis au comité social territorial.

Les lignes directrices de gestion de la Communauté de communes l'Aire Cantilienne (CCAC) sont retracées dans le présent document. Elles ont été soumises pour avis au Comité social territorial du Centre de gestion de l'Oise, auquel est rattaché la Communauté de communes.

## I. ETAT DES LIEUX

La CCAC est une communauté de communes, créé par arrêté préfectoral en date du 26 décembre 1994. Ses statuts en vigueur sont fixés par arrêté du Préfet de l'Oise en date du 22 décembre 2017, complété par l'arrêté préfectoral du 30 juin 2021, et qui comprennent les compétences qui lui reviennent.

A ce jour, la CCAC compte 22 postes ouverts dont 19 pourvus répartis comme suit : 6 catégorie A (6 H), 3 catégorie B (1 F, 2 H) et 10 catégorie C (8F, 2H).

Poste	Catégorie	Titulaire / contractuel	Répartition H/F
Directeur Générale des Services	A	T	H
Directeur administratif et juridique	A	T	H
Assistante administrative polyvalent	C	T	F
Responsable développement économique	A	T	H
Manager de centre-ville	A		
Responsable Finances-RH	A	C	H
Chargée de comptabilité/paie	C	T	F
Responsable Pôle aménagement du territoire et transition écologique	A	C	H
Chargée de collecte des déchets et RIOM	C	T	F
Chargée d'accueil et d'animation	C	T	F
Assistante collecte des déchets	C	T	F
Contrôleur comptable et financier RIOM	C	T	H
Chargée d'accueil	C	T	F
Chargée de mission Transition écologique	B	T	F
Chargé de mission CRTE	B		
Technicien de collecte des déchets ménagers	B		
Responsable technique	A	C	H
Chargée de communication	C	T	F
Instructeur droit des sols	C	T	F
Instructeur droit des sols	B	T	H
Instructeur droit des sols	B	C	H
Régisseur de l'hippodrome	C	T	H
<b>Nombre de postes</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	

## II. ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE

- Assurer de façon efficiente les compétences de la Communauté de communes suivant les ressources disponibles, dans un contexte contraint en matière de finances publiques locales, induisant un budget intercommunal à maîtriser en matière d'accroissement des dépenses.
- Développer la mutualisation entre la CCAC et ses communes membres dans le cadre de la mise en œuvre du schéma correspondant, pouvant entraîner, suivant le dispositif envisagé, des impacts sur le personnel, l'organigramme et les services.

## III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

La CCAC arrête les orientations et actions y afférentes suivantes :

## **1. Organisation et conditions du travail**

- Ajuster l'organigramme aux besoins actuels
- Tenir à jour le tableau des effectifs
- Tenir à jour les fiches de poste
- Tenir à jour l'organigramme
- Mettre en place ou rénover le règlement intérieur à usage du personnel, incluant les consultations préalables correspondantes.

## **2. Santé et sécurité**

- Désigner un assistant de prévention
- Mettre en place des formations à destination en matière de prévention
- Réaliser et suivre les vérifications périodiques obligatoires (équipements, etc.)
- Mettre à disposition des agents des équipements de travail conformes et maintenus en état de fonctionnement des différentes exigences réglementaires
- Intégrer l'ergonomie dans le choix des méthodes de travail, l'usage des locaux et l'achat d'équipements, en s'appuyant sur le préventeur.

## **3. Rémunération**

- Valoriser l'obtention du concours et des examens professionnels
- Valoriser l'engagement professionnel (CIA, etc.).

## **4. Formation**

- Favoriser l'accès des agents aux préparations pour les concours et examens professionnels
- Valoriser l'apprentissage et l'alternance et encourager le recours à ces dispositifs pour des jeunes
- Assurer l'égal accès des agents à la formation
- Etablir ou mettre à jour un plan de formation (pluriannuel, recueil des besoins, communication au CNFPT)
- Informer les agents sur les différents dispositifs de formation existants, notamment sur la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence et le compte personnel de formation
- Prévoir lors de l'entretien professionnel annuel un échange sur les formations à envisager au cours de l'année à venir.

## **5. Recrutement et mobilités**

- Faciliter l'apprentissage et/ou l'alternance
- Améliorer les modalités de diffusion des offres d'emploi
- Anticiper les départs et les recrutements
- Assurer et sécuriser les remplacements.

## **6. Mesures en faveur de l'égalité femmes / hommes**

La CCAC agit au titre de sa politique RH en faveur de l'égalité femmes / hommes :

- Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation, l'évolution professionnelle des agents et l'accès aux emplois supérieurs, notamment aux responsabilités d'encadrement

- Prévoir les mécanismes du déroulement de carrière.

## 7. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Conformément aux dispositions en vigueur, les LDG de l'Aire Cantilienne comprennent une formalisation de la politique d'avancements définis et mise en œuvre par la collectivité.

### 1. Avancement de grade

#### ➤ RAPPELS GENERAUX EN MATIERE D'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient l'agent (ex. : *adjoint administratif vers adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe*). Il permet l'accès à un niveau de fonctions et d'emploi supérieur.

Il s'agit d'un avancement au choix établi par ordre de mérite, par appréciation de la valeur professionnelle de l'ensemble des promouvables ou de ceux d'entre eux qui ont réussi un examen professionnel.

**L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.** L'autorité territoriale conserve pour établir le tableau d'avancement, son pouvoir d'appréciation qui doit s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Seuls sont concernés les fonctionnaires titulaires **en position d'activité ou de détachement** au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est dressé et qui remplissent les conditions fixées par les statuts particuliers.

L'avancement de grade est régi par les articles 79 et 80 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

#### ➤ CRITERES RELATIFS A L'AVANCEMENT DE GRADE AU SEIN DE L'AIRE CANTILIENNE

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- de l'avis favorable du supérieur hiérarchique,
- de l'adéquation grade/fonction/organigramme, qui serait consécutif à cet avancement de grade,
- de l'application des taux d'avancement,
- de l'existence des postes vacants
- que les agents concernés acceptent l'emploi assigné dans leur nouveau grade.

### 2. Nomination suite à un concours

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours, sous réserve des besoins de la collectivité, de l'existence des postes vacants et de l'adéquation grade/fonction/organigramme qui résulterait de cette nomination.

### **3. Accès à un poste à responsabilités de niveau supérieur**

Dans l'éventualité de l'accès d'un agent à un poste à responsabilités de niveau supérieur, et dès lors que le poste figure au tableau des effectifs, la collectivité prendra en compte les critères suivants :

- L'expérience réussie sur le poste occupé et le remplacement d'un supérieur,
- La capacité à encadrer et former des agents, si le poste envisagé inclut de l'encadrement,
- La maîtrise du métier,
- La capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées.

L'accès à un poste de niveau supérieur s'opère dans le cadre d'une publicité pour vacance de poste et d'un processus de recrutement engagé par la collectivité.

### **4. La promotion interne**

#### **➤ RAPPELS PREALABLES**

La promotion interne permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Cette liste d'aptitude est établie :

- soit après la réussite d'un examen professionnel ;
- soit au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle (promotion interne).

Par exception au principe du recrutement par concours, l'article 39 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 (désormais article L 523-1 du Code général de la fonction publique) a autorisé, dans certaines limites, le recrutement par la voie de la promotion interne. Cet article indique ainsi que les statuts particuliers fixent une proportion de postes pouvant bénéficier de la promotion interne après inscription sur une liste d'aptitude, soit après examen professionnel, soit au choix.

Seuls les agents ayant accompli au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, la totalité des obligations de formation de professionnalisation auprès du CNFPT pourront être, après sélection, inscrit sur la liste d'aptitude.

Pour prétendre à une promotion interne, l'agent doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

La nomination dans le cadre d'une promotion interne s'effectue sous réserve qu'un poste correspondant à la promotion interne soit disponible et que les compétences de l'agent soient en adéquation.

Le décret du 29 novembre 2019 indique les critères à prendre en considération pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle dans une perspective de promotion interne :

- La diversité du parcours et des fonctions exercées,
- Les formations suivies,
- Les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel et de la capacité d'adaptation,
- Le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

➤ **CRITERES RELATIFS A LA PRESENTATION A LA PROMOTION INTERNE AU SEIN DE L'AIRE CANTILIEENNE**

Etant donné que la CCAC est affiliée au Centre de gestion de l'Oise (CDG 60) pour les procédures relatives à la promotion interne, les Lignes directrices de gestion du CDG60, fixées par arrêté du Président du centre en date du 6 mai 2021, s'appliquent. Toutefois, la CCAC dispose de la faculté de fixer ses critères pour la présentation des agents à la promotion interne.

La collectivité définit, pour présenter les agents promouvables à la promotion interne et le cas échéant départager plusieurs agents éligibles à être présentés, les critères applicables suivants :

- La nécessité d'avoir été évalué positivement pour être inscrit à la promotion interne,
- L'ancienneté dans le grade sera prise en compte,
- L'obtention d'un concours et/ou examen dans les 5 années précédant la liste d'aptitude, ainsi que l'inscription de l'agent à préparer le concours du grade visé et à se présenter aux épreuves, seront valorisés,
- La valeur professionnelle et les acquis des expériences professionnelles seront appréciés, au regard notamment de :
  - L'expérience sur le poste occupé et le cas échéant le remplacement d'un supérieur,
  - La capacité à encadrer et former des agents,
  - Les formations suivies, de toute nature,
  - L'acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité associative, etc.),
  - La maîtrise du métier,
  - La capacité d'autonomie et d'initiative.

Ces critères sont applicables à l'ensemble des agents.

## **8. MODALITES DE DIFFUSION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA CCAC**

Les dispositions réglementaires indiquent que les lignes directrices de gestion sont communiquées par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen à l'ensemble des agents de la collectivité.

Dans le respect de ces dispositions, les lignes directrices de gestion et l'arrêté de l'Autorité territoriale correspondant seront transmis, dès que celui-ci aura été pris et rendu exécutoire, par voie numérique à l'ensemble des agents de la collectivité.

Ces éléments seront affichés sur le panneau d'affichage d'informations à destination du personnel de la Communauté de communes.

Ils seront également adressés à tout nouvel agent intégrant la collectivité dès son arrivée.

Le service des Ressources humaines de la collectivité les tient à disposition de tout agent qui en ferait la demande.