

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU RHONE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU MARDI 15 DÉCEMBRE 2020



Compte rendu affiché le **18 DEC. 2020**

COMMUNE
DE
CALUIRE & CUIRE

Date de convocation du Conseil Municipal : mercredi 9 décembre 2020
Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 43

N° D2020_147

Président : M. Philippe COCHET
Secrétaire : M. Laurent MICHON

OBJET

DÉTERMINATION DES
LIGNES DIRECTRICES
RESSOURCES HUMAINES
2021-2023 CONCERNANT
LES AVANCEMENTS ET
PROMOTIONS

Etaient présents :
M. COCHET, M. TOLLET, Mme MAINAND, M. THEVENOT, Mme BLACHERE, M. JOUBERT, M. CIAPPARA, Mme HAMZAoui, M. MICHON, Mme FRIOLL, Mme GOYER, Mme CRESPIY, Mme DEL PINO, Mme GUGLIELMI, M. TAKI, Mme LINARES, Mme BRAC DE LA PERRIERE, Mme COTON, Mme CHANDIA, M. GUERIN, M. PROTHERY, M. JUENET, M. MANINI, M. KRIEF, M. JOINT, Mme LE CARPENTIER, M. GILLARD, M. FERRIEUX, M. FAIVRE, M. BLANC, M. ATTAR BAYROU, Mme GARANDEAU, M. MATTEUCCI, M. DEYGAS, Mme VERNAY
M. COUTURIER (par proc. à M. TOLLET), Mme WEBANCK (par proc. à Mme CRESPIY), M. DIALLO (par proc. à Mme MAINAND), M. BALANCHE (par proc. à M. THEVENOT), Mme CORRENT (par proc. à Mme BLACHERE), M. GERBEAUX (par proc. à M. JOUBERT), Mme BILLA (par proc. à M. CIAPPARA), Mme HEMAIN (par proc. à Mme LE CARPENTIER)

Etai(en)t absent(s) :

PREFECTURE

Accusé de réception
Reçu le **18 DEC. 2020**

Identifiant de l'Acte :

069-216900340-20201215-D2020-147-DE

Rapport de : Côte TOLLET

La loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019 a apporté des modifications concernant le dialogue social institué et notamment prévu qu'un échange ait lieu entre l'administration et les représentants du personnel concernant les lignes directrices de gestion des ressources humaines.

Ces lignes directrices de gestion ressources humaines doivent être fixées par l'autorité territoriale afin de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines pour 3 à 6 ans selon le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

La collectivité a échangé au comité technique du 4 décembre 2020 sur les lignes directrices de gestion des ressources humaines pour la partie concernant l'évolution de carrière c'est-à-dire les avancements de grade et les promotions internes. Cette partie conditionne en effet les avancements et promotions de l'année 2021 et doit être fixée d'ici fin décembre 2020 pour une mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le comité technique a émis un avis favorable en date du 4 décembre 2020.

Une seconde partie des lignes directrices, plus axée sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines avec l'ensemble des volets " RH " : recrutement/formation/qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera proposée sur 2021.

Cette partie-là des lignes directrices est étroitement liée au projet de mandat et à sa déclinaison dans le projet d'administration qui est en cours d'élaboration.

Pour la première partie des lignes directrices " RH ", concernant les avancements et promotions internes, il est donc proposé les ratios et les principes ou lignes directrices suivants :

1/ LES RATIOS :

Par délibérations N° 2007-88 en date du 8 octobre 2007 et N° 2010-152 du 20 décembre 2010, le Conseil Municipal a approuvé la fixation des ratios promus promouvables tel que défini par l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Pour rappel, pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du " PPCR ", Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations, il convient de modifier pour les nouveaux grades, les ratios s'y rapportant.

La détermination de ces ratios a reçu l'avis favorable du Comité Technique Paritaire qui s'est tenu le lundi 4 décembre 2020.

Enfin, il est rappelé que les décisions d'avancement de grade prises à titre individuel restent de la compétence de l'autorité territoriale. Ces avancements de grade devront être conformes aux missions définies dans les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, correspondre aux besoins de la collectivité, respecter la cohérence de l'organisation fonctionnelle des services et les lignes directrices RH fixées par la présente délibération.

Il est proposé que les ratios précédents soient maintenus tels qu'ils l'étaient jusque là (cf. tableau en annexe).

2/ LES PRINCIPES OU LIGNES DIRECTRICES :

- L'avancement de grade qui est un déroulé de carrière, doit être le reflet du mérite, des compétences, de l'engagement de l'agent et de son expérience dans la fonction publique.

- La promotion interne est quant à elle exceptionnelle et dérogatoire aux règles du statut et du concours. Elle doit donc permettre la nomination d'un agent très compétent et impliqué qui va largement au-delà des attentes et dont les capacités permettent d'envisager de lui confier des responsabilités accrues. En effet, une promotion interne implique une évolution des missions et fonctions.

- De façon globale, la collectivité veille à l'équilibre des nominations au regard du nombre de promouvables par périmètre et des compétences et mérites des agents, ainsi que du budget prévu à cet effet.

- La collectivité met par ailleurs en avant les agents ayant obtenu les concours ou les examens professionnels, quand leurs compétences et mérites sont reconnus.
- La collectivité souhaite garder une logique d'avancement au grade immédiatement supérieur en premier lieu et poser un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade afin de permettre la nomination différenciée des agents et du plus grand nombre.
- A cette fin, la collectivité s'engage à poursuivre le soutien des agents en lien avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale sur les préparations aux concours ou aux examens dans le cadre des " Temps de Rencontres Utiles à Caluire et Cuire ", en mettant en place des temps de préparation interne complémentaires. En priorité, la collectivité accompagnera les agents contractuels qui sont en attente de réussite au concours, afin de permettre leur pérennisation en obtenant les concours et en stabilisant ainsi les services. Le soutien aux écrits et à l'oral pour les autres concours ou examen sera aussi proposé en fonction des demandes des agents afin d'accompagner au mieux l'évolution de carrière des agents de la collectivité et leur implication.
- Ces lignes directrices sont posées et seront applicables pour la période de 2021-2023 et feront l'objet d'un bilan et d'une évaluation au terme de ce délai. Pour le cas où une évolution serait nécessaire en cours de période, le comité technique devra être sollicité.

Le Conseil Municipal décide, après avoir délibéré,

à l'unanimité, par 43 voix pour,

- D'APPROUVER les ratios tels qu'annexés à la présente délibération et les lignes directrices ressources humaines 2021-2023 pour la partie avancements de grade et promotions internes,
- DE DIRE que les dépenses afférentes à ces lignes et leur mise en œuvre seront prises sur le budget ressources humaines au chapitre 012.

POUR EXTRAIT CONFORME
LE MAIRE
Philippe COCHET



18 DEC. 2020

TELETRANSMIS EN PREFECTURE LE
LE PRESENT ACTE EST EXECUTOIRE A CETTE DATE
LE MAIRE
Philippe COCHET



DELAIS ET VOIES DE RECOURS : La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Lyon dans les deux mois suivants son entrée en vigueur.

