



Région
Hauts-de-France

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Groupe de travail du 16/09/21



Région
Hauts-de-France

OBJECTIFS

- - 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.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION VISENT À



1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

3° favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH



1. L'attractivité de la collectivité: marque employeur, réseaux, expérience candidat, campus managérial....
2. La qualité de vie au travail: charte télétravail, droit déconnexion, PACT lycées...
3. L'accompagnement des trajectoires professionnelles tout au long de la carrière: observatoire emplois, GPEC, apprentissage...
4. L'accompagnement des organisations en fonction de l'évolution des politiques publiques tout en préservant la dimension humaine: aires de mobilité, vivier potentiel, usure professionnelle, ...
5. L'égalité professionnelle qui fera l'objet de la partie V

BILAN DES CRITERES (RETOUR MANAGERS)



- Un process automatisé qui amoindrit la responsabilité managériale
- Une impression de « boîte noire », tant pour les agents que pour les managers, pas de transparence
- Des critères nombreux donc pas lisibles
- Question des agents méritants (notamment ceux qui s'impliquent dans les réseaux et groupes de travail internes,..) mais ne remplissant pas les conditions internes (comme le poste occupé)

BILAN DES CRITERES CAP: AVIS DES OS



- Quel bilan par les organisations syndicales des critères existants ?
- Quid des critères internes transversaux?
 - de la tenue de poste : condition d'avoir travaillé effectivement pendant au moins 3 mois pendant la période de l'année n-1. → critère jurisprudentiel
 - de la qualité des services rendus : l'agent qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire ne sera pas priorisé pour l'avancement ou la promotion interne de la manière suivante (déjà en cours)

RAPPEL DE L EXISTANT

-Rappel à l'ordre et avertissement : absence de promotion au cours des 2 années suivant le prononcé de la sanction

-Autres sanction du 1er groupe : absence de promotion au cours des 3 années suivant le prononcé de la sanction

-Sanction des 2e,3e et 4e groupe : absence de promotion au cours des 10 années suivant le prononcé de la sanction.

• de la réussite aux examens professionnels de l'année précédant celle d'établissement du tableau d'avancement. Tous les agents ayant réussi un examen professionnel sont proposés à l'avancement, sous réserve des conditions statutaires et des critères communs.

• de l'engagement au service de la collectivité : les agents en détachement extérieurs ou sans limitation de durée ou mis à disposition ne sont pas priorisés pour l'avancement de grade ou la promotion interne.

- Dispositions particulières: conditions d'encadrement pour certains grades, de fonction de direction (ex: attaché hors classe), délai de carence de 2 ans entre 2 promo....
- l'ancienneté dans le cadre d'emplois ? l'échelon et son ancienneté ? ancienneté dans la fonction publique ? L'âge?

RÉFLEXIONS SUR DE NOUVEAUX CRITÈRES



Appréciation littérale professionnelle, manière de servir : prendre en compte les 3 derniers EP ????

Genre féminin ou masculin en fonction du niveau de mixité du grade/cadre d'emplois ? (→ prendre en compte le plan égalité professionnelle).

Suite réunion managers, quid du mérite individuel de l'agent ?