

SYNTHÈSE DU TRAVAIL :

Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Ce que dit le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019

Article 19 : volet carrière

Prise en compte de différents critères en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- la valeur professionnelle,
- la valorisation des acquis de l'expérience pro : acquis au sein de la CT, au sein du privé, carrière complète de l'agent peu importe le secteur d'activité (privé / public) ,
- la capacité à encadrer, diversité du parcours et fonctions exercées,
- les formations suivies : formation continue,
- les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel,
- les capacités d'adaptation aux missions,
- l'aptitude à encadrement d'équipe,
- expertise de l'agent et technicité particulière quand le poste est sans encadrement,
- des activités de l'agent (dans ou hors collectivité, syndicales, associatives, organisations européennes ou internationales..),
- l'égalité femme/homme dans les cadres d'emplois et grades concernés.

À prendre en compte aussi en matière de recrutement

Préconisations :

Éléments et/ou critères à prendre en compte

Préalable : identifier les besoins de la collectivité en ressources humaines (métiers en tension, en évolution, nouveaux métiers liés à des réorganisations, ...)

- Travail sur la définition du poste (profil de poste, place dans l'organigramme, cotation en lien avec le RI)
- Formations suivies en adéquation avec les missions

Préparation aux concours et examens ; utilisation du compte personnel formation (VAE, bilan de compétences, reconnaissance de l'expérience professionnelle, formations qualifiantes et diplômantes). Information des agents (quota du nombre d'agents ? critères de sélection ?)

- Passage des concours
- Développement d'une politique managériale (et proposition de formations en cas de besoin) ; parcours formation (management/encadrement...)

- Parcours professionnel de l'agent (mobilités internes/externes, création d'une bourse de l'emploi interne)
- Mise en œuvre et analyse fine des entretiens professionnels (formation obligatoire des évaluateurs), prise en compte des souhaits, projets professionnels des agents (Entretien professionnel). Prise en compte de la disponibilité, de la manière de servir, de la valeur professionnelle et du savoir être (capacité à manager le cas échéant). Insérer lesdits critères dans le compte rendu de l'entretien professionnel, ainsi que l'éventuelle volonté de mobilité

Rédaction transparente de critères de rémunération d'un grade à l'autre, d'un cadre d'emplois à l'autre voire même d'une catégorie à l'autre. Faire le lien avec la Définition du RIFSEEP : critères d'encadrement, responsabilités, valeur professionnelle

- Définition de critères d'accès aux postes à responsabilité ou tableau d'adéquation grade / fonctions, Grille de cotation : ancienneté, formations, valeur pro (suite à Entretien professionnel), l'adéquation de la fiche de poste/ fonctions réellement occupées/ « démarche métier » et du grade
 - Prise en compte de mesures qui favorisent l'égalité femmes/hommes et l'égalité professionnelle en général
 - Critères transparents d'avancement de grade : responsabilités, ancienneté, cohérence des missions par rapport au grade d'avancement souhaité, ratio femmes/ hommes
- S'interroger sur l'application aux contractuels, à l'apprentissage, aux contrats aidés.
 - RQTH et objectifs du FIPHFP
 - Reclassements/maintien dans l'emploi : mise en place du Plan de Préparation au Reclassement (socle de formations de base/fondamentaux en bureautique ; groupe de parole entre pairs...)
 - Entretiens professionnels préalables à la mobilité
 - Immersions pour découvrir d'autres services, métiers
 - Offres d'emploi réservées en interne
 - Diversité de profils
 - Prise en compte des demandes de disponibilité et détachement
 - Procédures de promotion et de politique de recrutement favorisant l'égalité femme-homme

Prendre position sur :

À minima ce que les collectivités ne peuvent exclure

Il est impératif de partir des besoins de la collectivité pour identifier les mesures permettant l'évolution professionnelle et l'accès à des responsabilités supérieures sur les postes, emplois, cadres d'emplois sur lesquels sont identifiés des besoins.

Le budget, le maintien de la masse salariale, plan emploi (remplacements ou non des départs à la retraite, etc.). Évaluation des ressources budgétaires disponibles.

L'association des OS et représentants du personnel. Repenser une organisation et faire contribuer les différentes directions ou les différents services.

Fait collectivement le 16 janvier 2020