

## **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA REGION NOUVELLE-AQUITAINE**

### **REFERENCES JURIDIQUES**

Code général de la Fonction Publique, articles L.413-1, L.413-3, L.413-5  
Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;  
Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

### **I- PROPOS INTRODUCTIF**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion permettant de formaliser la politique RH de la collectivité dans un document de référence, au plus tard le 31 décembre 2020.

#### **Les lignes directrices de gestion poursuivent les objectifs suivants :**

- 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 ;
- 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 comme dans le secteur privé ;
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

#### **Les lignes directrices de gestion visent à :**

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences ;
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les CAP n'examinant plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021 ;
- 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 ;
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

#### **Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité.**

Un agent peut les invoquer en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au Comité Social Territorial) pour l'assister dans

l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

-----

Les lignes directrices de gestion fixées par la collectivité sont arrivées à échéance le 31 décembre 2022. La collectivité s'engage à poursuivre les actions engagées au titre des LDG 2021-2022, à travailler sur de nouveaux axes de réflexion et la mise en œuvre de nouvelles actions. Ces nouvelles LDG, prévues pour une durée de six ans, soit jusqu'au 31/12/2028, avec un ajustement si besoin à mi-parcours, s'inscrivent dans la continuité des orientations de la collectivité en matière de ressources humaines et intègrent les évolutions législatives. Un bilan annuel sera présenté en Comité Social Territorial.

## **II- ETAT DES LIEUX**

La politique de gestion des ressources humaines est une priorité pour la collectivité. Elle participe activement à la mise en œuvre des politiques de la Région Nouvelle-Aquitaine et à la bonne qualité de vie au travail.

La politique des ressources humaines est construite grâce à un dialogue social régulier avec les représentants du personnel. Ainsi, la collectivité a toujours maintenu et maintiendra le paritarisme dans le cadre des instances consultatives.

La Direction des Ressources Humaines, organisée en 5 sous-directions sur les sites de Bordeaux, Limoges et Poitiers, contribue à l'élaboration et met en œuvre la politique de ressources humaines de la collectivité.

Elle met à disposition de la collectivité des compétences adaptées à ses missions et à ses objectifs à travers une politique de recrutement et de formation tout au long de la vie. Pour cela, elle travaille en collaboration étroite avec le personnel d'encadrement de chacun des pôles afin d'assurer une gestion RH de proximité attentive aux besoins d'évolution des compétences.

La Direction des Ressources Humaines est un interlocuteur privilégié pour les agents et les encadrants dans la résolution des questions individuelles ou collectives de toute nature, elle apporte toute son expertise pour mettre en place les solutions les mieux adaptées et les faire accepter par les services et les agents.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines, garante du respect des droits des agents, s'attache à développer un environnement propice à l'épanouissement professionnel des agents au travers d'un déroulement de carrière et d'une rémunération conforme à la réglementation. Elle veille également à la qualité de vie au travail, met en œuvre la prévention des risques professionnels, la politique d'action sociale et veille à la santé des agents au travail.

La politique de ressources humaines de la Région Nouvelle-Aquitaine doit être adaptée à la dispersion des lieux de travail répartie sur 3 sites, 9 antennes territorialisées, une antenne à Bruxelles, 296 établissements scolaires sur un territoire de 84 100 km<sup>2</sup>, et à la pluralité de métiers (85 recensés au sein de la collectivité).

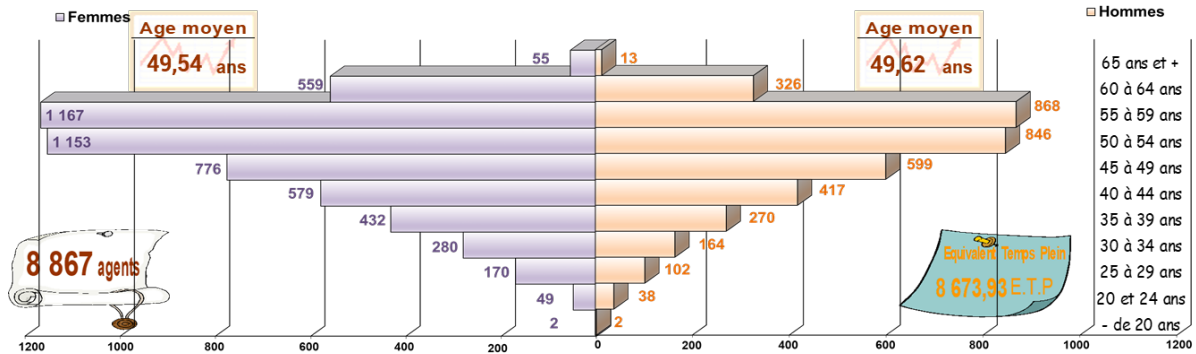
La Région Nouvelle-Aquitaine employait **9 080 agents** au 31 décembre 2021 : **8 867 agents sur emplois permanents** ((7 649 fonctionnaires et 1 218 contractuels dont 818 sur remplacements et postes vacants) et 213 agents sur emplois non permanents.

Les femmes représentent 59 % des effectifs et les hommes 41 %.

Sur les 8 867 agents sur emploi permanent, 5 382 agents titulaires travaillent dans les 296 lycées de notre territoire.

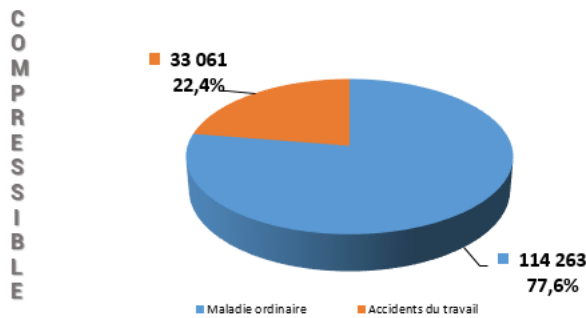
En 2021, la Région comptait 741 agents et 5 apprentis en situation de handicap, soit un taux de 8,44 %.

La moyenne d'âge des agents de la collectivité est de 50 ans. 56 % des agents ont plus de 50 ans, ce qui constitue un axe majeur en matière de GPEEC.

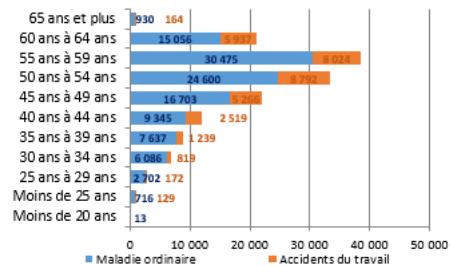


L'absentéisme en 2021 est présenté ci-dessous en distinguant les absences compressibles et incompressibles ainsi que par tranches d'âges.

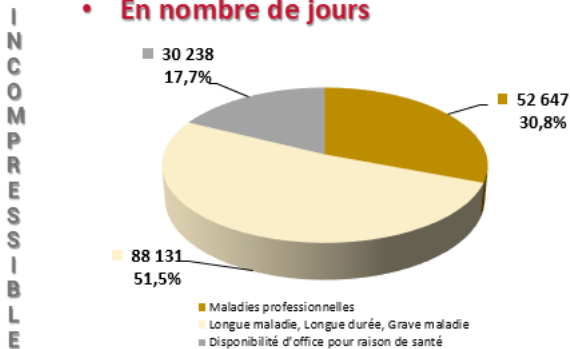
• En nombre de jours



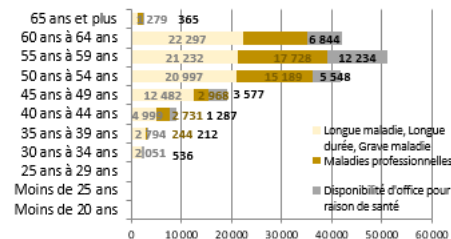
• Par tranches d'âges des agents concernés



• En nombre de jours



• Par tranches d'âges des agents concernés



Concernant les carrières, 41.1% des agents titulaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021 (60% de femmes et 40% d'hommes).

5.96% des agents titulaires ont bénéficié d'un avancement de grade dont 3.8% des catégories A, 5.4% des catégories B et 6.2% des catégories C.

**2 614 agents** ont pu suivre au moins une action de formation au cours de l'année 2021. **9 426 jours de formation** ont été réalisés au cours de cette même année, ce qui représente près de **66 000 heures** tous types de formations confondus. Le nombre moyen de jours de formation est globalement de 3.6 jours par agents qui se sont formés.

### III- STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

#### De quoi parle t'on ?

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit **les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines** à conduire au sein de la collectivité, compte tenu des **politiques publiques** mises en œuvre et de la situation des **effectifs, des métiers et des compétences**.

#### 1- Valorisation et accompagnement des parcours professionnels

##### Enjeux :

L'enjeu principal est de développer une vision prospective des métiers et des besoins de la collectivité afin d'anticiper les évolutions de l'organisation et de permettre le développement des compétences des agent.e.s.

Il s'agit également d'anticiper l'allongement de la durée de vie professionnelle et d'accompagner les évolutions et transitions professionnelles.

**Objectif stratégique :** développer une politique de recrutement attractive et transparente et accompagner les agents dans leurs parcours professionnels en anticipant les évolutions des besoins de la collectivité et des métiers exercés par les agent.e.s.

##### a) Recrutement - remplacement

Il s'agit pour la Région de garantir la qualité du processus de recrutement et sa conformité au cadre réglementaire, d'organiser un processus partagé et transparent, de garantir une équité de traitement, d'assurer la continuité du service, mais aussi de s'attacher à résorber l'emploi précaire.

Objectifs opérationnels	Actions	Echéances
Assurer une politique de recrutement transparente et attractive en recherchant la meilleure adéquation poste / profil pour permettre un bon fonctionnement des services et des lycées	<i>Formaliser et diffuser le processus de recrutement des agents permanents en conformité avec le cadre réglementaire</i>	Réalisé
	<i>Elaborer un guide des procédures de recrutement à l'attention des managers</i>	Réalisé
	Renforcer l'attractivité de la collectivité par le biais de la marque employeur	Au fil de l'eau
	Développer des partenariats avec les écoles spécialisées,	Au fil de l'eau

	<p>l'enseignement supérieur pour favoriser le recrutement des métiers en tension en lien avec les directions recruteuses</p> <p><i>Faire appel à la presse spécialisée en cas de besoins spécifiques</i></p> <p>Mettre en place un parcours d'intégration des nouveaux arrivants et des outils pour les accompagner</p>	<p>Réalisé</p> <p>2023</p>
Engager une politique de recrutement permettant d'assurer la continuité du service public	<p><i>Formaliser le processus de recrutement des agents contractuels non permanents en conformité avec le cadre réglementaire</i></p> <p>Déployer un logiciel de demande et de suivi des remplacements</p> <p>Renforcer les équipes de titulaires remplaçants lycées</p> <p>Proposer des missions de remplacement provisoires à des agents siège en attente de réaffectation</p>	<p>Réalisé</p> <p>Lycées : 2024</p> <p>Au fil de l'eau</p> <p>2023 et au fil de l'eau</p>
Poursuivre la déprécarisation des agents non permanents	<i>Instaurer des bilans de situation pour les contractuels présents depuis plus de 2 ans</i>	<p>Siège : réalisé</p> <p>Lycées : 2023</p>

b) Mobilité

La volonté de la Région est d'encourager la mobilité interne, de construire un parcours professionnel enrichissant et diversifié pour les agents.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Permettre aux agents d'acquérir et de transmettre des compétences et connaissances au sein de nouvelles organisations de travail	<p><i>Favoriser la mobilité et la promotion interne en publiant les postes vacants en priorité en interne</i></p> <p>Mettre en place une mobilité inter métiers pour les agents lycées</p>	<p>Siège : Réalisé</p> <p>Lycées : A finaliser, 2023</p> <p>2023</p>

	Mettre en œuvre des communications ciblées à l'attention des agents inscrits sur liste d'aptitude afin de les accompagner dans leur mobilité	2023
Favoriser l'équité de traitement et la transparence quant aux règles d'affectation	<i>Formaliser et diffuser la procédure de mobilité interne</i>	<i>Réalisé</i>
Accompagner les mobilités et évolutions professionnelles	<i>Mettre en place un dispositif d'accompagnement individuel des agents en recherche de mobilité</i>	<i>Réalisé</i>

c) Formation et accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel

La volonté de la collectivité est à la fois de développer les compétences des agents, valoriser le potentiel humain, apporter des perspectives aux agents en matière d'accompagnement aux évolutions de carrière.

Le plan de formation de la Région, dont l'ambition est de répondre aux besoins des agents et de la collectivité et de contribuer à la qualité du service rendu à l'utilisateur, est ainsi l'outil socle permettant de mettre en œuvre ces objectifs.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
<p>Développer les compétences des agents / proposer une offre de formation diversifiée ayant pour ambition de promouvoir une culture commune, développer la transversalité, la cohésion et l'innovation et favoriser l'évolution professionnelle des agents</p>	<p><i>Elaborer un plan de formation pluriannuel basé sur le recueil des besoins de compétences individuels et collectifs et sur l'évolution des missions</i></p> <p><i>Assurer une actualisation de l'offre de formation selon les besoins des agents et de la collectivité</i></p> <p><i>Réaliser un bilan annuel de l'exécution du plan de formation</i></p> <p><i>Valoriser l'expertise interne favorisant des formations adaptées aux processus régionaux</i></p> <p><i>Diversifier les formats de formation en proposant des méthodes pédagogiques innovantes en particulier à distance</i></p> <p><i>Maintenir l'effort de formation sur les outils informatiques et bureautiques</i></p> <p>Elaborer un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé pour les agents</p>	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p> <p>Au fil de l'eau</p> <p>2024</p>
<p>Développer une vision moderne et dynamique du management des équipes, afin d'articuler les missions et objectifs demandés par l'exécutif, les contraintes quotidiennes et la gestion des impondérables et des crises</p>	<p><i>Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des managers à travers des dispositifs dédiés en développant des outils et méthodes permettant d'accompagner la montée en compétence (Université du management, parcours premium, plan management...)</i></p>	<p>Réalisé</p>

Accompagner les transitions des agents en situation d'évolution professionnelle	<i>Développer la communication auprès des agents et des directions sur cette activité de conseil en évolution professionnelle</i>	Réalisé
	<i>Proposer des ateliers collectifs de conseil en évolution professionnelle afin de pouvoir accompagner plus d'agents et de pouvoir créer une synergie de groupe</i>	Réalisé
	<i>Etablir pour chaque accompagnement individuel un contrat d'engagement visant à définir le cadre de travail de l'accompagnement ; fixer une temporalité du processus et des entretiens ; engager l'agent dans la mise en œuvre de son projet</i>	Réalisé
	<i>Définir une politique de rupture conventionnelle</i>	Réalisé

d) Rémunération

La volonté de la Région est d'assurer une politique de rémunération équilibrée et attractive tout en essayant de maîtriser une évolution mécanique de la masse salariale liée aux dépenses incompressibles et aux évolutions réglementaires.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Permettre un traitement équitable des agents en matière de rémunération	<i>Etendre le RIFSEEP à tous les cadres d'emplois éligibles</i>	Réalisé
	<i>Harmoniser le versement des indemnités d'astreintes, de permanence et des interventions en cas d'astreinte</i>	Réalisé
	Harmoniser les procédures d'astreinte entre les différents services concernés	2023



	<i>Harmoniser le versement des heures supplémentaires</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Définir une politique d'attribution de la NBI</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Mettre en œuvre la dernière étape de l'alignement des régimes indemnitaires</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Définir une politique de gestion des contractuels permanents</i>	<i>Réalisé</i>
Valoriser les différents niveaux de fonctions, attirer les talents et renforcer l'attractivité de la Région	Réexaminer les conditions de versement du RIFSEEP dans le cadre de la révision quadriennale	2023-2024
	Définir les critères de mise en œuvre du CIA	2023

e) Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

La mise en oeuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences doit permettre à la Région de mettre en cohérence les besoins de la collectivité et les ressources humaines en identifiant les besoins en compétences, mais aussi en prenant en considération les évolutions réglementaires et l'émergence de nouveaux métiers, les évolutions technologiques, l'allongement de la durée des carrières.

La GPEEC repose ainsi sur la volonté de la collectivité d'anticiper et de se préparer aux changements.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Définir et piloter une politique de gestion des postes et effectifs	<i>Préciser le tableau des emplois</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Etablir des indicateurs facilitant le pilotage des RH</i>	<i>Réalisé</i>
Mettre en place une gestion prospective des métiers et des compétences tenant compte de la pyramide des âges et de l'évolution de certains métiers	<i>Réaliser un répertoire des métiers de la collectivité</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Elaborer des fiches de poste et en assurer l'actualisation</i>	<i>Au fil de l'eau</i>
	<i>Mettre en place une politique d'apprentissage adaptée en direction des métiers en tension</i>	<i>Réalisé</i>

	<i>Accompagner les agents dont les métiers et les compétences évoluent en termes d'outil et de méthodes</i>	Au fil de l'eau
Fournir aux établissements d'enseignement les moyens humains nécessaires pour assurer le service dans des conditions normales de fonctionnement	Mettre en place un outil de dotation dans les lycées  Mettre en place des réseaux métiers  Développer le tutorat	Réalisé  2023  2023
Impulser et décliner la démarche GPEEC	Réaliser un état des lieux autour d'indicateurs clés sur les effectifs et métiers  Formaliser un dialogue GPEEC avec les différents pôles afin de partager le descriptif des ressources humaines  Définir la cible et les plans d'actions permettant de l'atteindre, autour de différents leviers RH (formation, accompagnement des transitions professionnelles, recrutement-mobilité, évolution des organisations, process et outils...)  Mettre en œuvre ces plans d'actions, les suivre et les ajuster	2023  2023  2024  Au fil de l'eau
Structurer les outils socles de la gestion des emplois et effectifs	Actualiser la base de données sur les fiches de poste pour l'ensemble des agents de la collectivité et sensibiliser les encadrants à leur mise à jour  Poursuivre la gestion équilibrée du tableau des emplois de la collectivité en veillant à l'adéquation entre le besoin exprimé, le calibrage du poste et le cadre statutaire	Au fil de l'eau  Au fil de l'eau

## 2- Prévention de l'usure professionnelle, maintien dans l'emploi et accompagnement des transitions professionnelles

**Enjeux:** prévenir l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle. Accompagner les agents en situation d'inaptitude

**Objectif stratégique :** favoriser le maintien dans l'emploi, conserver l'expertise et valoriser l'expérience professionnelle des agents.

### a) Prévention de l'usure professionnelle

Objectifs opérationnels	Actions	Echéances
Mettre en œuvre des actions permettant de prévenir l'usure professionnelle	<i>Mettre en place des accompagnements pour les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle</i>	Réalisé
	<i>Mener des études d'aménagement de postes</i>	Réalisé au fil de l'eau
	<i>Déployer des outils et méthodes de travail adaptés aux conditions de travail (vaisselle allégée, équipement grosse plonge, échauffements, étude exosquelette...)</i>	Réalisé au fil de l'eau
	Mettre en place des parcours de formation pour préparer les parcours de reconversion professionnelles (parcours socle : français/langue étrangère, mathématiques, illétrisme, numérique)	2023
	Mettre en place des modalités de formation adaptées aux contraintes des lycées	2023
	<i>Développer les partenariats inter-collectivités dans l'objectif de développer des parcours de formation communs</i>	Au fil de l'eau

### b) Maintien dans l'emploi

Objectifs opérationnels	Actions	Echéances
Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de risque d'inaptitude	Accompagner et sensibiliser les agents et leurs encadrants sur les procédures de maintien dans l'emploi et la mise en œuvre des préconisations	2024

	liées aux aménagements de poste	
	Accompagner la mise en oeuvre et le suivi des restrictions médicales	2024

c) Transitions professionnelles

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Accompagner les transitions professionnelles pour les agents en situation d'inaptitude	<i>Mettre en place des plans d'accompagnement individualisés pour les agents en attente d'un changement d'affectation suite à une inaptitude aux fonctions</i>	Réalisé
	<i>Mettre en place une période de préparation au reclassement pour les agents inaptes aux fonctions de leur grade et élaborer des parcours de formation spécifiques</i>	Réalisé
	Mettre en place des entretiens de carrière	En attente publication décret
	<i>Proposer des ateliers collectifs de diagnostic des ressources en complément des ateliers d'aide à l'élaboration d'un cv, d'une lettre et de préparation à l'entretien dans le cadre des changements d'affectation pour raisons de santé afin de pouvoir accompagner davantage d'agents et de bénéficier d'une synergie de groupe</i>	Réalisé
	Mettre en place des périodes d'immersion professionnelle	2023
	Proposer des parcours métiers pour les agents en situation de reclassement (agent accueil, contrôleur de transport, agent de gestion administrative et financière)	2024

### 3- Conditions de vie au travail

**Enjeux:** limiter l'absentéisme et prévenir l'usure professionnelle, et accroître l'efficacité de l'organisation pour un bon fonctionnement du service public.

**Objectif stratégique :** améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, favoriser le maintien dans l'emploi, structurer une politique de prévention. Anticiper et prévenir l'usure professionnelle.

Comme tout employeur, la Région se doit de préserver la santé et la sécurité de ses agents. Elle souhaite aller plus loin en améliorant les conditions de travail et en s'attachant à tendre vers une bonne qualité de vie au travail.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Fixer les règles de fonctionnement interne de la collectivité	Mettre en place un règlement intérieur de la collectivité	2024
Assurer la prévention des risques professionnels et anticiper les risques d'usure professionnelle	Déployer un logiciel d'élaboration et de suivi du document unique d'évaluation des risques professionnels	2023
	Elaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels	Siège : 2024
	<i>Elaborer un plan triennal prévention santé</i>	Réalisé
	Structurer le réseau des assistants de prévention	2023-2024
	<i>Elaborer des guides sur la prévention en matière de santé</i>	Réalisé au fil de l'eau
	<i>Elaborer des guides sur les risques professionnels</i>	Réalisé au fil de l'eau
	<i>Diffuser régulièrement des informations sur la prévention/sécurité (flash sécurité...)</i>	Réalisé au fil de l'eau
Promouvoir la qualité de vie au travail	<i>Elaborer un plan d'action RPS / QVT</i>	Réalisé
	Elaborer une charte sur le droit à la déconnexion, l'organisation des réunions	(Principes inscrits dans le règlement du temps de travail) Charte à élaborer
	Mettre en place un plan d'actions de prévention contre l'absentéisme	2024
	Proposer un accompagnement collectif	2023

	ou individuel adapté pour résoudre les situations de conflits	
Mener une politique santé adaptée au territoire et aux métiers	<i>Structurer l'offre de santé sur les 3 sites par le recrutement de médecins de prévention, infirmier.ère.s, psychologues du travail</i>	Réalisé
Accompagner l'évolution des modes de travail	Accompagner les agents et les encadrants dans l'évolution des modes de travail : -formations télétravail, - travail hybride, -expérimentations pour l'aménagement des espaces (...)	Au fil de l'eau

#### 4- Prestations et action sociale

**Enjeux:** améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles au travers d'une politique sociale adaptée à leurs besoins.

**Objectif stratégique :** garantir un égal accès à des prestations sociales pour tous les agents et mener des actions d'accompagnement individuelles et collectives.

La volonté de la collectivité est de mettre en place une politique sociale cohérente en faveur des différentes catégories de bénéficiaires, fondée sur un dispositif solidaire et favorisant les revenus les plus modestes.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Offrir des prestations d'action sociale aux agents	<i>Elaborer un guide des prestations sociales auxquels les agents peuvent avoir droit</i>	Réalisé
	<i>Mettre en œuvre des accompagnements individuels par les assistants-es sociaux</i>	Réalisé au fil de l'eau
	<i>Mettre en œuvre des actions collectives sur des thématiques sociales (surendettement, accès au logement, ateliers de préparation à la retraite...)</i>	Réalisé au fil de l'eau
Mettre en place une action sociale équitable et harmonisée	Rendre plus lisible et efficient le dispositif de prestations sociales	2023

	Harmoniser, simplifier et rendre plus lisible les aides à la restauration (titres restaurant, accès aux restaurations collectives siège et lycées)	2023
Favoriser un accès de toutes et tous aux loisirs et à la culture	<i>Poursuivre le subventionnement des activités de l'amicale ARENA</i>	<i>Réalisé</i>
Doter les agents d'une protection sociale	<i>Mettre en place un contrat collectif santé</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Mettre en place un contrat collectif prévoyance</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Favoriser l'adhésion à ces contrats par une participation financière de la collectivité</i>	<i>Réalisé</i>
	Garantir le maintien d'une protection sociale complémentaire répondant aux évolutions réglementaires	2025-2026

## 5- Temps de travail

**Enjeux :** au-delà de la conformité réglementaire aux 1 607 heures, rationaliser l'activité et l'organisation des services dans une perspective d'amélioration, de bon fonctionnement et de continuité du service public, tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

**Objectif stratégique :** encadrer le temps de travail dans le respect des obligations légales, en tenant compte des besoins de la collectivité et des usagers tout en préservant la santé des agents.

Il s'agit à la fois pour la collectivité de garantir un équilibre temps de travail et vie personnelle tout en s'attachant à maintenir des collectifs de travail et à assurer la continuité du service.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Encadrer le temps de travail	Mettre en place un outil de gestion automatisé des absences et emploi du temps dans les lycées	2024
Communiquer sur la réglementation et l'organisation du temps de travail	<i>Elaborer un règlement d'application du temps de travail</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Informers les agents des nouvelles dispositions et procédures en matière de temps de travail</i>	<i>Réalisé</i>

	<i>Elaborer une charte du télétravail</i>	<i>Réalisé</i>
Concilier vie professionnelle et personnelle	<i>Mettre en place des horaires variables</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Aménager le temps de travail sur 4,5 j par semaine ou 9 jours sur 2 semaines dans le cadre des contrats de service</i>	<i>Réalisé</i>
	<i>Elargir le recours au télétravail</i>	<i>Réalisé</i>
Prendre en compte la pénibilité de certaines tâches et préserver la santé des agents	<i>Mettre en place des jours pénibilité</i>	<i>Réalisé</i>

## 6- Dialogue social

**Enjeux :** développer une vision partagée des politiques de ressources humaines dans un souci d'amélioration des conditions de travail et d'efficacité du service public.

**Objectif stratégique :** promouvoir un dialogue social de qualité et constructif dans le respect des droits et obligations des agents.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Encadrer le dialogue social	<i>Etablir un protocole d'exercice du droit syndical rappelant les droits et obligations et les moyens mis à disposition</i>	<i>Réalisé</i>
Renforcer l'efficacité et la lisibilité du dialogue social	<i>Définir et prioriser les chantiers à mener au niveau des instances, comité de dialogue social, et groupes de travail</i>	<i>Réalisé</i>
Favoriser les échanges et la médiation	<i>Mettre en place un Comité de Prévention des Situations à Risque</i>	<i>Réalisé</i>

## 7- Relations avec la DRH

**Enjeux:** améliorer la qualité du service rendu auprès des agents et autorités fonctionnelles, faciliter la relation avec l'utilisateur, simplifier les démarches.

**Objectif stratégique :** construire un service public de qualité et accessible à tous.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Faciliter les démarches des agents	Dématérialiser les formulaires RH disponibles sous l'intranet	Au fil de l'eau dans le cadre du déploiement du nouvel intranet
	Permettre aux agents d'accéder à une partie de	2023



	leur dossier administratif via Civil NET RH	
Améliorer la proximité et les échanges avec les encadrants (siège et lycées) et les autorités fonctionnelles	Mettre en place une organisation favorisant la proximité et les échanges avec les autorités fonctionnelles et les encadrants siège et lycées	2023

#### **IV- ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Enjeux :** s'attacher à rendre cohérente, lisible et visible la politique d'égalité menée par la collectivité.

**Objectif stratégique :** mettre en place des mesures favorisant l'égalité professionnelle, dont l'égalité femmes-hommes, et la prévention des discriminations.

Il s'agit pour la Région de lutter contre toute forme de discrimination, lutter contre les inégalités professionnelles et de mener des actions pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions</b>	<b>Echéances</b>
Lutter contre les discriminations et le harcèlement	<i>Mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes</i>	Réalisé
	<i>Elaborer un guide de prévention du harcèlement</i>	Réalisé
	Communiquer auprès des agents et sensibiliser les encadrants au traitement des comportements et propos sexistes	Au fil de l'eau
Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<i>Elaborer un bilan annuel égalité femmes / hommes</i>	Réalisé
	<i>Elaborer un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	Réalisé
	Développer la mixité des métiers en communiquant sur les recrutements sans stéréotype de genre pour favoriser une diversité des métiers	Au fil de l'eau
	Mener des actions de communication pour	Au fil de l'eau

	<p>valoriser la mixité des métiers genrés</p> <p>Favoriser l'accès des femmes, notamment par la valorisation des acquis de l'expérience, aux postes d'encadrement lycées</p> <p>Elaborer un guide d'information sur les droits liés à la parentalité</p>	<p>Au fil de l'eau</p> <p>2023</p>
Faciliter le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap	<p><i>Adapter et aménager l'environnement de travail des agents en situation de handicap</i></p> <p><i>Mettre en œuvre un dispositif d'aides individuelles, grâce au soutien du FIPHFP, permettant d'améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap (achat de prothèses, adaptation de véhicules...)</i></p> <p>Mener des actions de sensibilisation au handicap, notamment à l'attention des personnels d'encadrement</p>	<p><i>Réalisé au fil de l'eau</i></p> <p><i>Réalisé au fil de l'eau</i></p> <p>2023 puis au fil de l'eau</p>

## V- PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

### De quoi parle t'on ?

Les lignes directrices de gestion doivent définir **les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions et avancement au choix** et les mesures favorisant **l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures en favorisant un espace de dialogue social.**

### Définitions

#### Qu'est-ce qu'un avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade d'un fonctionnaire au sein d'un même cadre d'emplois (*exemples : passage du grade d'attaché à celui d'attaché principal - passage du grade d'adjoint technique à celui d'adjoint technique principal de 2ème classe*).

Il se traduit par une augmentation du traitement indiciaire et une amélioration des perspectives de carrière.

L'avancement de grade peut intervenir après la réussite à un examen professionnel ou au choix, après avis de l'autorité territoriale, au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle.

Le nombre de possibilités d'avancement est déterminé par un ratio fixé librement par la collectivité (à l'exception de certains grades dont les ratios sont fixés par décret), ce ratio s'appliquant sur l'ensemble des agents promouvables (c'est-à-dire ceux qui remplissent les conditions réglementaires et statutaires pour pouvoir être proposé à un grade supérieur).

Exception à cette règle pour les agents qui ont réussi un examen professionnel : le ratio est fixé à 100% (c'est-à-dire qu'en cas d'avis favorable émis par la hiérarchie, l'agent concerné sera automatiquement proposé).

### **Qu'est-ce qu'une promotion interne**

La promotion interne permet à tout fonctionnaire titulaire remplissant certaines conditions prévues par les statuts particuliers de changer de cadre d'emplois (*exemples : passage du cadre d'emplois de rédacteur (catégorie B) à celui d'attaché (catégorie A) - passage du cadre d'emplois d'agent de maîtrise (catégorie C) à celui de technicien (catégorie B)*).

Elle peut intervenir après la réussite à un examen professionnel ou au choix, après avis de l'autorité territoriale, au regard de l'appréciation de la valeur professionnelle.

La promotion interne exige une aptitude à exercer des fonctions relevant du cadre d'emplois supérieur et ouvre de nouvelles perspectives de carrière. Elle correspond à un recrutement.

Tout agent proposé par l'autorité territoriale au titre de la promotion interne, sera inscrit sur une liste d'aptitude. Cela lui permettra ensuite de postuler sur un emploi de niveau supérieur et correspondant au grade de promotion.

La question de la mobilité devra être abordée lors de l'entretien, l'agent promuable sera ainsi invité à préciser s'il accepte, ou non de s'engager dans une démarche de mobilité pour pouvoir bénéficier de sa nomination dans le cadre d'emploi supérieur.

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas fixés selon chaque statut particulier, en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

3 recrutements permettent l'ouverture d'un poste.

Par exemple, si la collectivité recrute 30 fonctionnaires sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux, cela permettra d'ouvrir 10 postes pour l'accès au grade d'attaché via la promotion interne.

Sont présentés dans ce document les critères de promotion et d'avancements applicables à la Région Nouvelle Aquitaine qui ont évolué ces dernières années suite aux négociations régulières menées avec les organisations syndicales.

### **Expertise**

Une réflexion a été engagée en 2022 par la DRH sur la définition de la notion d'expertise et du parcours de l'agent.

Cette réflexion sera partagée en concertation avec les représentants du personnel sur la prise en compte de la valeur professionnelle, des acquis de l'expérience professionnelle et de l'expertise dans le cadre de la promotion des agents régionaux. Il s'agira de s'accorder sur une définition permettant d'intégrer véritablement cette dimension dans le cadre de l'entretien professionnel et promotionnel de l'agent.

Ainsi, à travers la définition de critères partagés, l'encadrant sera amené à s'interroger notamment sur la diversité de l'expérience professionnelle, les formations suivies, les

conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et du niveau expertise détenu par l'agent promouvable.

### **Egalité professionnelle**

L'élaboration des tableaux d'avancement de grade et des listes d'aptitudes tiendra compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les grades d'avancement concernés.

2021		Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total
AG	PROMUS	172	38%	284	62%	456
	PROMOUVABLES	543	36%	984	64%	1527
PI	PROMUS	9	31%	20	69%	29
	PROMOUVABLES	577	52%	531	48%	1108
PI Agent de maîtrise	PROMUS	44	73%	16	27%	60
	PROMOUVABLES	86	77%	26	23%	112

2022		Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total
AG	PROMUS	164	36%	287	64%	451
	PROMOUVABLES	552	37%	929	63%	1481
PI	PROMUS	9	31%	20	69%	29
	PROMOUVABLES	574	52%	533	48%	1107
PI Agent de maîtrise	PROMUS	37	71%	15	29%	52
	PROMOUVABLES	57	75%	19	25%	76

### **Appréciation hiérarchique**

Pour toute promotion, l'avis favorable de la hiérarchie inscrit dans l'entretien promotionnel sera le préalable requis pour permettre de proposer l'agent.

Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire durant l'année de référence ne pourront être proposés. Par ailleurs, l'autorité territoriale se réserve le droit de différer la promotion d'un agent inscrit sur un tableau d'avancement ou sur une liste d'aptitude pour lequel une procédure disciplinaire est en cours.

#### **1- Orientations en matière d'avancements de grade**

L'élaboration des tableaux d'avancement de grade tiendra compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois concernés.

##### a) Critères pour les avancements de grade de catégorie C

Les critères proposés sont les suivants (par ordre de priorité) :

➤ Critères principaux :

- 1- Avis favorable de la hiérarchie
- 2- Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3- Ancienneté dans le grade
- 4- Date de 1ère stagiairisation dans la fonction publique
- 5- Echelon
- 6- Ancienneté dans l'échelon
- 7- Prise en compte de la part respective femmes/hommes dans le vivier des agents promouvables afin de tendre à une proportionnalité des agents promus

➤ Critères complémentaires :

**Pour les avancements de la catégorie C relevant de l'échelle C3 (grades d'adjoint administratif principal de 1ère classe, adjoint d'animation principal de 1ère classe, adjoint du patrimoine principal de 1ère classe, adjoint technique principal de 1ère classe et adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement :**

Les agents qui détenaient, au 31 décembre 2016 (avant l'application du dispositif PPCR), un grade fixé sur l'échelle de principal de 2<sup>ème</sup> classe seront, sous réserve d'un avis favorable, priorités dans le cadre du classement final.

**Pour les avancements aux grades d'adjoint technique principal de 1ère classe et d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement :**

En complément des critères proposés pour l'ensemble des agents de catégorie C, seront déclarés prioritaires pour cet avancement les agents qui occupent un poste d'encadrement. Par ailleurs, et uniquement pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe, la répartition suivante est proposée :

- 90 % des postes pour les lycées et 10 % des postes pour le siège tout en veillant à une répartition des agents promus (lycées/CREPS d'une part et siège d'autre part).

b) Critères pour les avancements de grade de catégorie B

En préambule, il convient de rappeler que les possibilités d'avancements de grade en catégorie B sont conditionnées au nombre de réussites à un examen professionnel (les deux voies d'accès, au choix et via la réussite à l'examen, étant liées et devant être utilisées obligatoirement).

La Région Nouvelle Aquitaine applique donc, dans le respect des ratios votés, la règle du minimum  $\frac{1}{4}$  et maximum  $\frac{3}{4}$  pour chacune des voies.

Ainsi, à titre d'exemple, dans le cas de 3 réussites à l'examen professionnel ( $\frac{1}{4}$ ), 9 nominations au choix seront possibles ( $\frac{3}{4}$ ). Les critères proposés pour les avancements de grade de catégorie B sont, par ordre de priorité, les suivants :

- 1- Avis favorable de la hiérarchie
- 2- Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 3- Fonction exercée : l'exercice d'encadrement sera privilégié
- 4- Ancienneté dans le grade
- 5- Date de 1ère stagiairisation dans la fonction publique
- 6- Echelon
- 7- Ancienneté dans l'échelon
- 8- Prise en compte de la part respective femmes/hommes dans le vivier des agents promouvables afin de tendre à une proportionnalité des agents promus

A titre dérogatoire, et lorsqu'il n'est pas possible de respecter la répartition  $\frac{1}{4}$  -  $\frac{3}{4}$  entre les 2 voies, une nomination peut être prononcée pour l'année civile, soit par la voie de l'examen professionnel, soit par la voie au choix.

### c) Critères pour les avancements de grade de catégorie A

La valeur professionnelle des agents est appréciée par la hiérarchie en vue d'une proposition au grade supérieur. Toutefois pour certains avancements de cette catégorie, les agents positionnés sur des fonctions d'encadrement seront priorisés.

Cadre d'emplois des administrateurs	Critères internes
Administrateur hors classe	Exercer a minima des fonctions de directeur
Administrateur général	Occuper a minima un emploi fonctionnel de direction
Echelon spécial administrateur général	Exercer a minima des fonctions de directeur

Cadre d'emplois des attachés	Critères internes
Attaché principal	Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité
Attaché principal avec examen professionnel	Ratio fixé à 100 %
Attaché hors classe	Postes ouverts aux agents occupant des fonctions de directeur ou directeur adjoint ou sous-directeur. Une possibilité de promotion ouverte annuellement aux acquis de l'expérience et à l'expertise détenue par l'agent tels que définis par la collectivité
Echelon spécial attaché hors classe	Echelon ouvert aux agents occupant des fonctions de directeur

Cadre d'emplois des ingénieurs	Critères internes
Ingénieur principal	Postes ouverts aux acquis de l'expérience du candidat et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité
Ingénieur hors classe	Postes ouverts aux agents occupant des fonctions de directeur ou directeur adjoint ou de sous-directeur. Un poste ouvert annuellement aux acquis de l'expérience et à l'expertise détenue par l'agent tels que définis par la collectivité
Echelon spécial ingénieur hors classe	Echelon ouvert aux agents occupant des fonctions de directeur

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef	Critères internes
Ingénieur en chef hors classe	Exercer a minima des fonctions de directeur d'une entité au sein d'un pôle
Ingénieur général	Exercer a minima un emploi fonctionnel de direction

Cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine	Critères internes
Attaché principal de conservation du patrimoine	Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité

Attaché principal de conservation du patrimoine avec examen professionnel	Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité
---	---

Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine	Critères internes
Conservateur du patrimoine en chef	Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité

Cadre d'emplois des conservateurs de bibliothèque	Critères internes
Conservateur de bibliothèque en chef	Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité

Par ailleurs, sera pris en compte la part respective femmes/hommes dans le vivier des agents promouvables afin de tendre à une proportionnalité des agents promus.

d) Critères pour les nominations par la voie exceptionnelle à l'avancement aux grades d'attaché hors classe, administrateur général, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général

Comme le prévoient les textes réglementaires, une nomination par la voie exceptionnelle peut être prononcée à la condition d'avoir pu proposer, sur le même exercice, 4 agents au titre de la voie principale. Il est donc proposé de pouvoir appliquer cette disposition selon les critères suivants :

La notion de valeur professionnelle exceptionnelle devra impérativement faire l'objet d'un rapport signé par le Directeur Général des Services désignant expressément les motifs conduisant à proposer cette promotion (expérience professionnelle présentant un avantage significatif pour l'action régionale, maîtrise d'une compétence rare ou à très forte expertise).

e) Critère complémentaire applicable à l'ensemble des agents de catégorie A et C : la proximité de la retraite

La situation des agents ayant formulé par écrit une demande de départ à la retraite, en précisant la date de départ souhaité, sera étudiée prioritairement sous réserve d'un avis favorable à leur avancement et cela pour un ratio supplémentaire de postes à l'avancement de grade fixé à 5%.

Le ratio supplémentaire de 5 % sera fixé et calculé sur la base du nombre total de postes ouverts par catégorie.

L'objectif étant de reconnaître la carrière accomplie et, par voie de conséquence, permettre ainsi un départ à la retraite au grade supérieur.

Par ailleurs, et sachant qu'il faut au moins 6 mois d'activité dans le nouveau grade pour que ces éléments soient pris en considération par la caisse de retraite, il pourra être demandé aux agents concernés s'ils souhaitent décaler leur départ à la retraite afin de bénéficier de cet avantage.

Lorsque des critères de choix sont nécessaires pour permettre l'avancement de grade de l'agent, ils demeurent applicables dans le cadre de ce dispositif de « coup de chapeau » avant départ à la retraite.

Au regard de la réglementation, les avancements relevant du Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B pour lesquels l'ouverture des taux de promotion sont encadrés limitativement par le statut particulier de la fonction publique territoriale ne peuvent bénéficier de ce dispositif (cf.b ci-dessus).

## **2- Orientations en matière de promotions internes**

L'élaboration des listes d'aptitude pour les promotions internes tiendra compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois concernés.

### 2 critères principaux :

- Avis favorable du N+1 avec une attention particulière portée aux éléments figurant au sein du formulaire d'évaluation promotionnel, notamment l'appréciation générale de l'évaluateur qui devra être suffisamment étayée et argumentée.
- Priorité aux agents promouvables au dernier grade du cadre d'emplois de niveau inférieur : afin de tenir compte de l'ancienneté des agents promouvables à la promotion et si la valeur professionnelle le permet, seuls les agents relevant d'un grade immédiatement inférieur pourront être proposés.

Exemple : pour la promotion interne au grade d'attaché territorial, ne pourront être proposés que les agents relevant du grade de rédacteur principal de 1ère classe.

Les promotions internes pour l'accès aux grades d'agent de maîtrise et d'assistant de conservation ne sont pas concernées par cette application. De même, cette disposition ne s'applique pas pour les lauréats d'examen professionnel qui seront susceptibles d'être proposés au titre de la promotion interne, quel que soit leur grade d'origine.

L'agent promu à la promotion interne devra s'engager dans une démarche de mobilité pour permettre sa nomination au grade de promotion.

Ainsi lors de l'évaluation, l'accord de l'agent à la promotion interne vaut acceptation tacite du principe de mobilité qu'elle sous-entend afin de pouvoir bénéficier de la nomination dans le grade de promotion suite à l'inscription sur liste d'aptitude.

### a) Critères relatifs à la promotion interne au grade d'agent de maîtrise

Depuis 2016, la collectivité a souhaité la mise en œuvre d'un plan pluriannuel permettant de nommer un nombre important d'agents exerçant, sur leur poste actuel, une fonction d'encadrement.

Le dispositif a ainsi permis la promotion de près de 500 agents selon ce critère sur les 6 derniers exercices.

A compter de 2023, il est proposé d'élargir cette promotion par la définition de nouveaux critères comme suit :

⇒ Pour 2/3 des postes définis au choix :

Assurer des fonctions d'encadrement (hors examen professionnel)  
et selon les critères de classement suivants :

1. Ancienneté sur un poste d'encadrement à la Région Nouvelle-Aquitaine (en services continus sans interruption)
2. Nombre d'agents encadrés sur le dernier poste occupé
3. Ancienneté dans le grade actuel
4. Echelon
5. Ancienneté dans l'échelon



Les agents ici promus pourront être nommés sur poste.

- ⇒ Pour 1/3 des postes définis au choix: Postes ouverts aux acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité. Mobilité exigée pour permettre la nomination.
- ⇒ Pour les lauréats de l'examen professionnel : proposition des agents si avis favorable de la hiérarchie avec mobilité exigée si l'agent n'exerce pas actuellement des fonctions d'encadrement

b) Critères relatifs à la promotion interne de technicien et technicien principal de 2ème classe

Les critères proposés, par ordre de priorité, sont les suivants :

- 2/3 des possibilités pour les réussites à examen et 1/3 pour les nominations au choix
- 2/3 d'agents des lycées et 1/3 d'agents du siège.  
Cette proportion pourra être modulée en fonction de l'effectif promouvable, de façon à conserver des possibilités d'avancement équitable.
- Assurer effectivement des fonctions d'encadrement (hors examen professionnel)
- Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)

c) Critères relatifs à la promotion interne de rédacteur et rédacteur principal de 2ème classe

Les critères proposés, par ordre de priorité, sont les suivants :

- 1 - Réussite examen professionnel (date d'obtention de l'examen le cas échéant)
- 2 - 2/3 pour les réussites à examen et 1/3 pour les nominations au choix

L'ensemble des critères de choix des promouvables à l'avancement de grade ou à la promotion interne seront repris grade par grade dans l'annexe jointe à ce rapport.

### **3-Dispositions complémentaires relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne**

a) Fréquence de proposition d'un agent à l'avancement de grade et à la promotion interne

L'agent promouvable ne pourra être proposé à nouveau que si un délai de 2 ans s'est écoulé entre son dernier avancement de grade et une nouvelle proposition. Cette disposition s'applique pour les agents qui auraient bénéficié d'une promotion à la Région Nouvelle-Aquitaine ou dans une autre collectivité. Ainsi, un agent qui aurait bénéficié d'un avancement de grade en 2021 devra attendre 2023 avant de pouvoir être de nouveau proposé au grade supérieur.

Ce délai est porté à trois ans lorsque la dernière promotion relève de la promotion interne. Ce délai n'est cependant pas opposable dans le cas d'une réussite à un examen professionnel.

1ère exemple :

- Agent inscrit sur liste d'aptitude pour la promotion interne d'attaché (au choix) en 2021

- Prochaine possibilité d'avancement au grade d'attaché principal : 2024 (uniquement si l'agent remplit les conditions statutaires pour accéder au grade supérieur)
- Réussite à l'examen professionnel d'attaché principal : nomination possible dès 2023.

2ème exemple :

- Agent proposé au titre de l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe (au choix) en 2022
- Prochaine possibilité de promotion interne en catégorie B : 2024 (uniquement si l'agent remplit les conditions statutaires et les critères internes pour accéder au cadre d'emplois supérieur)
- Réussite à l'examen professionnel de technicien principal de 2ème classe : nomination possible dès 2023.

De même ce délai ne concerne pas la promotion interne au grade d'agent de maîtrise puisqu'il s'agit d'une promotion au sein même de la catégorie C. Ainsi, les agents promus au grade d'agent de maîtrise pourront être promus également au grade de technicien territorial sans respecter expressément un délai particulier (dans le respect des critères internes).

Dans le cas où l'application de ces règles ne permettrait pas de proposer à la nomination un nombre de candidats correspondant au nombre de possibilités ouvertes à l'avancement et à la promotion interne, l'autorité territoriale peut y déroger.

b) Lien entre l'évaluation et la promotion

Tout agent qui ne justifiera pas d'un minimum de 6 mois d'activité à la Région Nouvelle-Aquitaine, sur l'année civile d'évaluation, ne sera pas évalué au titre d'un avancement de grade et/ou d'une promotion interne et ne pourra donc faire l'objet d'aucune promotion sur l'exercice suivant (il figurera néanmoins sur la liste des agents promouvables). Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un transfert de compétences.

Les lignes directrices de gestion ne privent pas l'autorité territoriale de son pouvoir d'appréciation qui peut s'exercer en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

**Date d'effet et durée des LDG :**

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans.

Avis du Comité technique en date du : **21 novembre 2022**

**Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2023**

**Signature de l'Autorité territoriale :**

**Le**