

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

**2024-2026**

**Loi n°2019-828 du 6 août 2019**

---

### DEFINITION

La **loi n°2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines sur le temps d'un mandat, autour de deux champs d'application :

1) La mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;

2) Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion sont soumises à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

Le projet politique des Ressources humaines a été acté le 15 juillet 2022.

Les présentes lignes directrices présentent la stratégie pluriannuelle de gestion des Ressources humaines qui sera retenue pour permettre de mettre en adéquation les ressources et moyens de la collectivité avec le projet politique de la collectivité (1), ainsi que les orientations et critères retenus pour la promotion et la valorisation des parcours (2).

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée **de 3 ans à compter du 01/01/2024**.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration (Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

### OBJECTIFS DES LDG

- 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

### PORTEE JURIDIQUE DES LDG

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité social territorial et formalisées dans un document après une éventuelle information de l'assemblée délibérante et / ou d'une commission du personnel.

En matière de promotion interne uniquement, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le Président du Centre de Gestion.

## STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE GESTION RH

### Gestion des effectifs et des emplois

Etat des lieux au 1er octobre 2023

Tableau  
des  
effectifs

Le syndicat dispose d'un tableau des effectifs

Emplois

22 Emplois permanents	12 Emplois non permanent	
Elle compte		34 agents dont :
<b>Qualité</b>	<b>Sur emploi</b>	<b>Nombre</b>
Titulaires	Permanent	20
Stagiaires	Permanent	2
Contractuels de droit public	Permanents	
	Non permanents	12
Contrat aidé	Non permanents	
Apprentis		
Vacataires		

Mises à  
disposition

Elle compte sur les postes permanents **22 agents**, dont 1 est mis à disposition de la Communauté de communes Beauce Val de Loire à raison de **11.66 Heures par semaine**.

En dehors de ses effectifs propres, la collectivité ne bénéficie pas d'agents mis à disposition par d'autres administrations dans le cadre de conventions de mise à disposition.

Répartition des agents sur emplois permanents, par catégorie hiérarchique, en tenant compte de la représentation Hommes/femmes

<b>Catégorie hiérarchie des postes</b>	<b>Qualité</b>	<b>Total</b>	<b>Dont hommes</b>	<b>Dont femmes</b>
<b>A</b>	Titulaires	1	1	
	Contractuels de droit public			
<b>B</b>	Titulaires	2	1	1
	Contractuels de droit public			
<b>C</b>	Titulaires	19	18	1
	Contractuels de droit public	12	9	3

Répartition des agents sur emplois permanents par filières

<b>Filière</b>	<b>Titulaires</b>	<b>Contractuels</b>	<b>Total</b>
Administrative	2		2
Technique	20	12	32
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>

Age moyen des agents sur emplois permanents	<b>Qualité</b>	<b>Age moyen</b>
	Titulaires / stagiaire	46 ans
	Contractuels de droit public	37 ans
	Ensemble des permanents	43 ans

**Évolution des effectifs**

on notera qu'au 01.01.2020, la collectivité comptait 23 agents sur postes permanents, contre 34 au 01.10.2023, soit 48% de plus.

Le syndicat dispose d'un tableau des effectifs et d'un tableau de recensement des mouvements du personnel  
[tableau des effectifs](#)  
[tableau de recensement des mouvements du personnel](#)

La principale cause de **départ** est

- Démission à raison de 43%
- Retraite à raison de 14%
- Fin de CDD à raison de 29%
- Mutation à raison de 14%

Les principaux modes d'**arrivées** sont

- Recrutement direct après concours ou sans concours pour les grades de C1 à raison de 19%
- CDD à raison de 81%

La reprise des prestations de collecte du syndicat VALECO a engendré un accroissement temporaire de recrutement de postes non permanents.

## Objectifs recherchés

La collectivité adaptera ses effectifs en fonction des projets qu'elle envisage.

La collectivité souhaite :

Favoriser les nominations équilibrées H/F malgré un secteur d'activité attirant davantage de personnels masculins

Adapter les effectifs du service collecte aux nouveaux enjeux environnementaux

Fidéliser ses recrutements

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
D'effectuer la mise à jour de son tableau des effectifs	X	X	X
D'effectuer la mise à jour de son tableau de suivi des mouvements du personnel et des départs en retraite	X	X	X
Délibérer sur l'indemnité de départ volontaire en cas de restructuration des services			X

Sous réserve des capacités financières de la collectivité, des situations individuelles et de la réglementation en vigueur, l'autorité territoriale se réserve la possibilité de statuer favorablement :

- A une demande de versement d'indemnité de départ volontaire
- A une demande de rupture conventionnelle

## Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

### Etat des lieux au 1er octobre 2023

Le syndicat a mis en place un tableau de bord permettant d'anticiper les mouvements de personnels (départs à la retraite, retour congés parental/disponibilité...).

départ à la retraite	<a href="#">oui</a>
disponibilité	non concerné
congé parental	non concerné

### Objectifs recherchés

Anticiper les départs à la retraite  
Anticiper les évolutions des effectifs

## Organisation du temps de travail

### Etat des lieux au 1er octobre 2023

Au 01/10/2023, la collectivité compte sur les postes permanents :

Postes permanents	<i>Qualité</i>	<i>Nombre</i>
	Temps complet	32
	Temps non complet	2

Les agents sur emplois permanents représentent

32.6 équivalents temps plein (ETP)

Postes permanents à temps complet ..	<i>Qualité</i>	<i>Nombre</i>
	Temps plein	32
	Temps partiel	

Délibérations relatives au temps de travail

- D'une délibération relative au compte épargne temps (CET) n° 2019/03 du 21/03/2019
- D'une délibération relative à l'organisation du temps de travail et de la mise en œuvre des 1607h n°15/2023 du 05/07/2023
- D'une délibération générale sur le régime indemnitaire n°2008/28 du 11/06/2008 instaurant notamment l'IHTS
- D'une délibération relative aux indemnités horaires pour travail de nuit n°2002/14 du 06/06/2002.
- D'une délibération relative aux congés exceptionnels n°2006/09 du 07/02/2006.
- Une note de service, actualisée chaque année, relative à la prise des congés annuels des agents du service collectif.

### Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
Actualiser la délibération concernant les autorisations spéciales d'absence		x	

Acter la mise en place du télétravail (délibération, organisation matérielle, etc.)	x		
---	---	--	--

## Formation professionnelle

Le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux détermine les obligations de formation des agents de la Fonction Publique Territoriale tout au long de leur carrière. Il convient donc de déterminer les besoins de formation de vos agents en principe lors de l'entretien professionnel annuel.

### Etat des lieux

Un suivi des formations suivies par les agents est mis en place, ainsi :

**16** agents ont suivi au moins une formation en 2022

**70** jours de formations ont été suivis par les agents en 2022

Le budget formation des agents s'élève à 9 000.00 €

Le nombre moyen de jour de formation par agent sur emploi permanent est de **3 jours**

Un plan de formation est existant au sein de l'entité depuis **2002** Il est **pluriannuel**.

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Améliorer les conditions de travail des agents (bien-être, sécurité...)
- Monter les agents en compétences
- Accompagner les agents dans le cadre d'une future promotion (PI conditionnées par la réalisation des formations obligatoires)
- Élargir le champ de bénéficiaires de formations pour rétablir une équité entre les agents
- Renouveler les habilitations
- Assurer un égal accès des agents à la formation
- Former les agents dans les domaines de la prévention et de la sécurité

### Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
Informers les agents sur leurs obligations de formation et leurs droits à la formation (CPF.....) : (lettre interne Communiquons)	x	x	x



Favoriser les actions de formation relatives à Prévention / gestes et postures / Sauveteur Secouriste du Travail	x	x	x
Proposer un panel de formations ciblées pour susciter l'envie de se former	x	x	x
Mettre à jour le plan de formation	x	x	x

## Masse salariale

### Etat des lieux

Au **01/01/2023**, la part du budget consacrée au personnel représente **1 525 818 €**  
soit **27%** des dépenses de fonctionnement.

Le syndicat dispose de tableaux de bord de pilotage de la masse salariale :

TBI / net / primes par agents [lien "brut annuel par agent sans charge"](#)

cotisations annuelles / traitement [lien cotisations annuelles](#)

## Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

Continuer à maîtriser la masse salariale

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
Engager une démarche de réflexion sur la masse salariale du service administratif / prévention		X	

## Régime indemnitaire et primes

### Etat des lieux

Le régime indemnitaire existant au sein de l'entité est le **RIFSSEP** mis en place à compter du 01/01/2022 par la délibération n°2021/36 et modifié par la délibération n°2022/14

#### Les bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel  
Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

#### Les critères d'attribution du montant d'IFSE :

**Critère 1 :** Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

**Critère 2 :** Technicité, expertise, qualification nécessaire à la fonction

**Critère 3 :** Sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

#### Les critères d'attribution du montant de CIA :

- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Critère 1 :</b> | Efficacité dans l'emploi : résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs |
| <b>Critère 2 :</b> | Compétences professionnelles et techniques   |
| <b>Critère 3 :</b> | Qualités relationnelles  |
| <b>Critère 4 :</b> | Sens du service public   |
| <b>Critère 5 :</b> | Capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur                                  |

Par ailleurs, certaines primes particulières ont été mises en place :

Indemnités horaires pour travail de nuit n°2002-14 du 06/06/2002

Astreintes - délib. n°2005/33 du 14/10/2005 + n°2011/17 du 21/06/2011

## Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Rendre plus attractive la collectivité en termes de recrutement et de fidélisation des agents par le biais du régime indemnitaire
- Harmoniser le régime indemnitaire existant en tenant notamment compte de l'égalité H/F
- Améliorer le régime indemnitaire proportionnellement à l'engagement individuel des agents.

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

<b>Actions</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Adopter des délibérations sur des primes spécifiques à certains métiers pour reconnaître et valoriser l'engagement des agents : <i>prime d'intéressement à la performance collective des services</i>	X		

## Prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)

### Etat des lieux

On constate en 2021	2 accidents de travail ont été déclarés en 2021 497 jours Jours d'absence pour tout motif médical en 2020 soit 21.61 jours par agent dont :
	274 jours de CMO 137 jours d'Accident de service 86 jours de maladie professionnelle 6 jours d'ASA pour garde d'enfant
on constate en 2022	2 accidents de travail ont été déclarés en 2022 480 jours Jours d'absence pour tout motif médical en 2020 soit 20 jours par agent dont :
	243 jours de CMO 33 jours d'Accident de service 204 jours de maladie professionnelle 12.5 jours d'ASA pour garde d'enfant

Un **Document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) a été mis en place depuis le 13/09/2018

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est mis à jour annuellement

La collectivité dispose d'un **assistant de prévention** depuis le 01/01/2018 pour lequel une lettre de mission a été définie.

Le **registre de santé et sécurité au travail** est existant au sein de l'entité et consultable aux endroits suivants : service collecte, usine d'incinération de Vernou-en-Sologne, siège administratif.

Enfin, le syndicat dispose également un **registre de signalement des dangers graves et imminents** consultable au service collecte, à l'usine d'incinération de Vernou-en-Sologne et au siège administratif.

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Prévenir les accidents de service
- Se mettre en conformité avec la réglementation pour assurer la sécurité et la santé des agents
- Former davantage les agents pour se prémunir des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés
- Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
<b>Sensibiliser aux risques routiers (conduite en sécurité)</b>	X		
Mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnels	X	X	X
Communiquer aux élus des tableaux de bord absences maladie	X	X	X
Informersensibiliser les agents aux risques professionnels (ex : obligation de port des EPI, obtention et renouvellement des autorisations de conduite,etc.) - Réunions flash, Minute sécurité dans le Communiquons	X	X	X
Sensibiliser les agents, via le CNFPT, aux RPS	X	X	X
Renouvellement des équipements de protection individuelle	X	X	X
Mettre à jour le tableau de bord de suivi médical régulier avec le service de médecine préventive	X	X	X
Intégrer l'ergonomie dans le choix de méthodes de travail, la conception des locaux et l'achat d'équipements	X	X	X
Suivre les vérifications périodiques obligatoires (électriques, extincteurs, ...)	X	X	X

## Mutualisation

### Etat des lieux

La commune de Mer met à disposition du SIEOM un agent pour exercer les fonctions d'administrateur réseaux.

Un contrat de prestations de service entre la CCBVL et le SIEOM, ainsi qu'entre la commune de MER et le SIEOM, est signé afin de bénéficier de prestations de services liés à la communication : rédaction et maquettage d'outils de communication, gestion et de suivi du site Internet et des réseaux sociaux du syndicat.

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Maîtriser les dépenses de personnels
- S'appuyer sur des compétences spécifiques

## Protection sociale complémentaire

### Etat des lieux

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents permet de verser une aide aux agents qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance).

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit la participation des employeurs territoriaux sur les garanties santé au 01/01/2026 et prévoyance au 01/01/2025.

Elle prévoit que les CDG ont pour nouvelle mission obligatoire au 01/01/2022, la conclusion de conventions de participation en santé et prévoyance.

Le SIEOM a signé une convention de participation sur le risque "santé" proposée par le groupement des centres de gestion du Cher, d'Eure-et-Loir, de l'Indre et du Loir-et-Cher pour une adhésion au 01/01/2024 - délibération 2023/29 du 10/10/2023.

Cette délibération prévoit le maintien de la participation employeur versée actuellement (mis en place par la délib. 2012/22 du 18/12/22)

Le SIEOM a signé une convention de participation sur le risque "prévoyance" proposée par le groupement des centres de gestion du Cher, d'Eure-et-Loir, de l'Indre et du Loir-et-Cher pour une adhésion au 01/01/2024 - délibération 2023/30 du 10/10/2023.

La participation employeur pour le risque prévoyance a été portée à 10€ au regard de 8.20€ versés jusqu'au 31/12/2023.

En 2021, 6168€ ont été versés au titre de la Santé et 1681€ au titre de la Prévoyance	soit	7 849.00 €
---	------	------------

En 2022, 6112€ ont été versés au titre de la Santé et 1738.40€ au titre de la Prévoyance	soit	7 850.40 €
--	------	------------

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Développer une politique attractive pour favoriser les recrutements
- Favoriser l'accès aux soins des agents et limiter les risques d'aggravation
- Conserver le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise
- Participation prévoyance : limiter l'impact des arrêts sur le revenu des agents



## Action sociale

### Etat des lieux

Les articles 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et 88-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 obligent les collectivités territoriales et les établissements publics à mettre en place une politique d'action sociale pour leurs agents

Délibération n°2004/02 concernant l'adhésion au CNAS du 30/01/2004

Délibération 2017/07 du 29/03/2017 concernant la poursuite des prestations CNAS pour les agents retraités.

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Développer une politique attractive pour favoriser les recrutements
- Permettre aux agents de bénéficier d'avantages et un meilleur accès à des activités sociales et culturelles

### Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
Relayer l'information sur les avantages CNAS	X	X	X

## Handicap

(obligatoire si la collectivité compte plus 20 agents ETP)

### Etat des lieux

Les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs locaux employant au moins 20 agents en équivalent temps plein sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en application des articles L 5212-1 et suivants du code du travail.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés doit atteindre au minimum 6% de l'effectif total des agents rémunérés au 1er janvier de l'année écoulée.

A défaut de respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, une contribution doit être versée chaque année au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. (FIPHFP).

La collectivité compte 2 travailleurs handicapés recrutés sur emploi permanent,  
Dont 2 fonctionnaires en catégorie C

Le montant lié aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés est de :

1 836.00 € en 2021

5 727.00 € en 2022

### Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- Adapter les conditions de travail aux situations de handicap
- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

### Actions / Démarches / Projets

La collectivité envisage de :

Actions	2024	2025	2026
Acquisition de matériel adapté	en fonction des besoins		

## **Politique générale concernant la valorisation des parcours**

Seuls les fonctionnaires bénéficient d'une carrière et donc d'évolutions de carrière.

Depuis le Protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations, les avancements d'échelon s'effectuent à l'ancienneté, selon une cadence unique définie par les décrets portant statut particulier de chaque cadre d'emplois. Cet avancement est accordé de droit pour les agents qui ont acquis l'ancienneté requise.

Ils peuvent en outre bénéficier d'un avancement au grade au sein de leur cadre d'emplois, ou bien d'une promotion interne, leur permettant ainsi de manière dérogatoire au concours d'accéder à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur.

Outre les conditions statutaires requises et définies par les décrets portant statut particulier de chaque cadre d'emplois, ces avancements de grade et promotions relèvent de la libre appréciation de l'autorité territoriale. Les agents ne disposent d'aucun droit à en bénéficier, alors même qu'ils rempliraient les conditions statutaires requises.

L'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion indique :

« I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

2° A 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.... ».

Outre les conditions réglementaires instituées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, la collectivité doit donc déterminer les propres critères et le barème lui permettant de proposer une évolution de carrières à ses agents.

Sur ce point, il convient de rappeler que 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, de l'intérêt du service...

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité donne un ordre de priorité aux modalités de promotion  
(Avancement de grade /Nomination suite à concours/Nomination suite à promotion interne)

**NON**       **OUI**

Actuellement :	Délibération 2010/16 " <i>Taux de promotion des agents à un avancement de grade</i> ": 100% pour chaque grade
	Délibération 2014/09 " <i>Taux de promotion des agents à un avancement de grade</i> ": 100% pour grade ingénieur

## 2.2 - LDG concernant les avancements de grade

L'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que :

« La hiérarchie des grades dans chaque cadre d'emploi ou corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers. Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps 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 social territorial... ».

L'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que :

« L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.

Il a lieu suivant l'une ou plusieurs des modalités ci-après :

1° Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.

Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci;

2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel ;

3° Soit par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel.

Pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A, il peut également être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité et définis par un décret en Conseil d'Etat. Les statuts particuliers peuvent, dans ce cas, déroger au deuxième alinéa de l'article 49. ».

L'article 80 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que :

« Le tableau annuel d'avancement mentionné au 1° et au 2° de l'article 79 est arrêté par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par chaque statut particulier.

L'autorité territoriale communique ce tableau d'avancement au centre de gestion auquel la collectivité ou l'établissement est affilié. Le centre de gestion en assure la publicité.

L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau.

L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade. »

## Actions / Démarches / Projets

La collectivité donne un ordre de priorité aux modalités de promotion  
(suite à un examen professionnel / suite à concours / au choix)

**NON**       **OUI**

Actuellement :	Délibération 2010/16 " <i>Taux de promotion des agents à un avancement de grade</i> ": 100% pour chaque grade
	Délibération 2014/09 " <i>Taux de promotion des agents à un avancement de grade</i> ": 100% pour grade ingénieur

## 2.3 - LDG concernant la promotion interne

L'article 39 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que :

« En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale, non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 36, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;

2° Inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation, l'autorité territoriale ou le président du centre de gestion assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs tient compte des lignes directrices de gestion prévues à l'article 33-5.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Sans préjudice des dispositions du 1° du II de l'article 12-1 et de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 28, les listes d'aptitude sont établies par l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées à un centre de gestion et par le président du centre de gestion pour les fonctionnaires des cadres d'emplois, emplois ou corps relevant de sa compétence, sur proposition de l'autorité territoriale.

Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être

### Actions / Démarches / Projets

Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises par les statuts particuliers des cadres S'agissant d'un mode d'accès à un cadre d'emplois dérogatoire au concours, le nombre de possibilité de nomination à la promotion interne est encadré et limité. Pour les collectivités affiliées, ce calcul est réalisé par le Centre de Gestion dans le respect de la réglementation en vigueur, au regard du nombre de recrutement effectués dans les différentes cadres d'emplois.

Si le Président du Centre de Gestion définit les LGD qu'il applique pour dresser les listes d'aptitudes relatives à la promotion interne relevant de sa compétence, l'établissement doit définir les critères retenus pour proposer au Centre de Gestion, un agent à la promotion interne, et le nommer si ce dernier est inscrit sur la liste d'aptitude établie par le Centre de Gestion.

L'établissement donne un ordre de priorité aux modalités de promotion interne

NON  OUI

Les décisions individuelles prises sur la base des LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels font l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Social Territorial.

A MER, le 18 octobre 2023

**Le Président du SIEOM  
du Groupement de Mer**



**Pascal HUGUET**