

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

COLLECTIVITE DE NEUNG-SUR-BEUVRON

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 (A), ainsi que les orientations et critères retenus pour la promotion et la valorisation des parcours (B).

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2021 (Idéalement au 1^{er} janvier 2021 si l'arrêté de l'exécutif est pris avant cette date, sinon au mieux une fois l'arrêté pris rendu exécutoire).

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).

1. La stratégie pluriannuelle de gestion des RH

1°) Gestion des effectifs et des emplois

➤ *Etat des lieux*

Au 1^{er} janvier 2020, la collectivité dispose du tableau des effectifs joint en annexe 1.

Elle compte 13 Agents dont :

- 11 Emplois permanents
- 2 Emplois non permanents

4 Emplois permanents sont pourvus par des agents actuellement en disponibilité

Elle compte 13 Agents dont :

<i>Qualité</i>	<i>Sur emploi</i>	<i>Nombre</i>
Titulaires	Permanent	11
Stagiaires	Permanent	0
Contractuels de droit public	Permanents	0
	Non permanents	2
Contrat aidé	Non permanents	0
Apprentis		0
Vacataires		0

Elle compte sur les postes permanents 11 agents, dont 7 agents sont mis à disposition d'autres collectivités à raison de 2h50, 151h67, 80h00, 85h00 par mois.

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

La répartition des agents sur emplois permanents, par catégorie hiérarchique, en tenant compte de la représentation Hommes/femmes est la suivante :

<i>Catégorie hiérarchie des postes</i>	<i>Qualité</i>	<i>Total</i>	<i>Dont Hommes</i>	<i>Dont femmes</i>
A	Titulaires	0	0	0
	Contractuels de droit public	0	0	0
B	Titulaires	1	0	1
	Contractuels de droit public	0	0	0
C	Titulaires	10	3	7
	Contractuels de droit public	0	0	0

La répartition des agents sur emplois permanents par filières :

<i>Filière</i>	<i>Titulaires</i>	<i>Contractuels</i>	<i>Total</i>
<i>Administrative</i>	3	0	3
<i>Technique</i>	7	0	6
<i>Culturelle</i>	0	0	0
<i>Sportive</i>	0	0	0
<i>Police</i>	0	0	0
<i>Animation</i>	0	0	0
<i>Médico-sociale</i>	1	0	2
<i>Total</i>	11	0	11

Au 1^{er} janvier 2021, l'âge moyen des agents sur emplois permanents est le suivant :

Qualité	Age moyen
Titulaires / stagiaire	51.23
Contractuels de droit public	0
Ensemble des permanents	51.23

Concernant l'évolution des effectifs, on notera qu'au 10.01.2018, la collectivité comptait 12 agents sur postes permanents, contre 12 au 1.01.2019.

Au 01/01/2021, la collectivité dispose du tableau de suivi des mouvements de personnel joint en annexe 2.

La principale cause de départ est :

Disponibilité à raison de 28%

Les principaux modes d'arrivées sont :

Contrats à raison de 15 %

► Objectifs recherchés

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

La collectivité souhaite renforcer les effectifs de titulaires en vue des futurs départs à la retraite. Elle souhaite disposer de plus de visibilité pour l'avenir sur ses effectifs.

► Actions / Démarches / Projets :

La collectivité envisage de :

Actions	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<input checked="" type="checkbox"/> D'effectuer la mise à jour de son tableau des effectifs	X	X	X	X	X	X
<input checked="" type="checkbox"/> D'effectuer la rédaction d'un tableau de suivi des mouvements du personnel et des départs en retraite		X	X		X	
<input type="checkbox"/> Délibérer sur l'indemnité de départ volontaire en cas de restructuration des services						
<input type="checkbox"/> Réfléchir à des axes de fidélisation des recrutements						

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

Créer, compléter ou mettre à jour le tableau des effectifs

2°) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

➤ *Etat des lieux*

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

➤ *Objectifs recherchés*

Anticiper les départs en retraite, les évolutions à venir, les retours

3°) Organisation du temps de travail²

➤ *Etat des lieux*

Au 01/01/2020, la collectivité compte sur les postes permanents : *(cf. bilan social)*

<i>Qualité</i>	<i>Nombre</i>
Temps complet	11
Temps non complet	0

Les agents sur emplois permanents représentent donc 11 équivalents temps plein (ETP)

Au 01/01/2020, la collectivité compte sur les postes permanents à temps complet : *(cf. bilan social)*

<i>Qualité</i>	<i>Nombre</i>
Temps plein	10
Temps partiel	1

Un règlement intérieur spécifiant l'organisation du temps de travail n'est pas réalisé mais sera mise en place en 2021.

Par ailleurs, la collectivité de Neung-sur-Beuvron dispose de six délibérations :

Délibération du 13/12/2001 portant accord-cadre pour la mise en place des 35 heures

Délibération N°D0060_2013 du 14/06/2013 fixant le taux de promotion relatifs aux avancements de grade du personnel communal.

Délibération N° D0064_2015 du 19/12/2015 portant mise en place définitive de l'entretien professionnel à compter de 2015.

Délibération N° D0081_2017 du 20/12/2017 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P).

Délibération N°D0061_2018 du 07/11/2018 instituant le temps partiel et fixant les modalités d'application.

Délibération N°D0064_2018 du 07/11/2018 portant mise à disposition du personnel auprès du SIVOS.

L'organisation et le fonctionnement des services sera revue en 2021 avec la mise en place du télétravail, annualisation du temps de travail, cycles de travail saisonniers, polyvalence des postes

► Objectifs recherchés

La collectivité souhaite mettre en place le télétravail par souci d'efficacité et de bien être des agents dont les fonctions le permettent. La polyvalence de certains postes devra permettre l'optimisation du fonctionnement des services.

► Actions / Démarches / Projets :

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Rédaction d'un règlement intérieur général récapitulant les règles sur la pose des congés annuels, le compte épargne temps, le temps partiel, les autorisations spéciales d'absence, les astreintes et permanences, etc.	X					
<input checked="" type="checkbox"/> Repenser le temps de travail en rédigeant une délibération sur : <i>O mise en place d'annualisation</i> <i>O mise en place de cycle de travail pour certains agents</i> <i>O mise en place d'astreinte</i> <i>O mise en place/ mise à jour des autorisations spéciales d'absence</i>		X				
<input type="checkbox"/> Mettre en place un dispositif de suivi et contrôle du temps de travail (ex : badgeuse)						
<input type="checkbox"/> Harmoniser le temps de travail de l'ensemble des agents						
<input checked="" type="checkbox"/> Mettre en place le télétravail (délibération, organisation matérielle, etc.)	X					

4°) 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.

Un rappel des obligations de formation des agents est joint en annexe 3.

➤ *Etat des lieux*

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

- 5 agents ont suivi au moins une formation en 2019
- 15 jours de formations ont été suivis par les agents en 2019
- Le budget formation des agents s'élève à 2894 € en 2019
- Le nombre moyen de jour de formation par agent sur emploi permanent est de 1.4 jour par agent

Un plan de formation est inexistant au sein de l'entité. Il sera envisagé dans les actions à réaliser.

➤ *Objectifs recherchés*

La collectivité souhaite

- Améliorer les conditions de travail des agents (bien être sécurité....)
- Monter les agents en compétences, notamment dans la gestion financière et dans la gestion des ressources humaines
- Accompagner les agents dans le cadre d'une future promotion (PI conditionnées par la réalisation des formations obligatoires)

➤ *Actions / Démarches / Projets*

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Elaborer un plan de formation pour respecter les obligations réglementaires		X				
<input checked="" type="checkbox"/> Informer les agents sur leurs obligations de formation et leurs droits à la formation (CPF.....)	X	X	X	X	X	X
<input checked="" type="checkbox"/> Favoriser les actions de formation relatives à la gestion financière et à la gestion des ressources humaines pour assurer la mise à jour des compétences des agents.		X			X	

La programmation des actions de formation sera élaborée en concertation avec les agents lors des entretiens annuels d'évaluation de la valeur professionnelle.

5°) Masse salariale

➤ *Etat des lieux*

Au 01/01/2019, la part du budget consacrée au personnel représente 474 273 €, soit 46.49 % des dépenses de fonctionnement.

La collectivité ne dispose pas d'un tableau de bord de pilotage de la masse salariale.

Une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale sera engagée : mise en place d'indicateurs.

➤ *Objectifs recherchés*

La collectivité souhaite :

- Disposer de plus de lisibilité sur la gestion de la masse salariale afin de mieux la maîtriser
- Maîtriser la masse salariale

➤ *Actions / Démarches / Projets*

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Créer des indicateurs de masse salariale (cf. doc. FNCDG « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines » téléchargeable sur le site du CdG)	X	X				
<input checked="" type="checkbox"/> Engager une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale	X	X				

6°) Régime indemnitaire et primes

➤ *Etat des lieux*

Le régime indemnitaire existant au sein de l'entité est celui du RIFSEEP

Les conditions d'octroi sont les suivantes : les bénéficiaires sont les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Sont exclus les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les critères d'attribution pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions sont les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, les sujétions

particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. (Délibération n° D0081_2017 du 20/12/2017 annexée).

Aucune prime particulière n'a été mise en place.

Le régime indemnitaire institué par délibération est attribué par l'autorité territoriale dans le respect des conditions et critères prévues par la réglementation et la délibération l'ayant instauré.

➤ **Objectifs recherchés**

Rendre plus attractif la collectivité en termes de recrutement et de fidélisation des agents en révisant le régime indemnitaire au 01/01/2022 à l'issue du réexamen prévu tous les quatre ans. Proposer d'indemniser les heures complémentaires et supplémentaires.

➤ **Actions / Démarches / Projets**

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Mettre à jour la délibération relative au RIFSEEP		X				
<input checked="" type="checkbox"/> Adopter ou mettre à jour une délibération relative aux IHTS	X					
<input checked="" type="checkbox"/> Adopter une délibération pour la majoration des heures complémentaires des agents à temps non complet	X					
<input checked="" type="checkbox"/> Etendre le RIFSEEP au personnel contractuel		X				

7°) Prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)

➤ **Etat des lieux**

On constate :

- 2 accidents de travail ont été déclarés en 2019.
- 20.5 Jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent

Un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) n'a pas été mis en place dans la collectivité. Il sera envisagé dans les démarches 2023.

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sera mis à jour annuellement à partir de 2024.

Une démarche d'évaluation et de prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux) n'a pas été envisagée.

La collectivité, ne dispose pas d'un assistant/conseiller de prévention.

Le registre de santé et sécurité au travail n'ayant pas été mis en place à ce jour, celui-ci sera instauré en 2021.

Enfin, la collectivité ne dispose pas d'un registre de signalement des dangers graves et imminents.

La collectivité n'ayant pas conventionné avec le service en charge des questions de santé et sécurité au travail du Centre départemental de Gestion (CDG), le conventionnement sera mis en place en 2021.

► Objectifs recherchés

La collectivité souhaite :

- 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.

► Actions / Démarches / Projets La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Créer le Document unique d'évaluation des risques professionnels			X			
<input checked="" type="checkbox"/> Informer/sensibiliser les agents aux risques professionnels (ex : obligation de port des EPI, obtention et renouvellement des autorisations de conduite [ex : CACES])	X	X	X	X	X	X
<input checked="" type="checkbox"/> Mettre en place une démarche d'évaluation et de prévention des RPS				X		
<input checked="" type="checkbox"/> Conventionner avec le service en charge des questions de santé et sécurité au travail du Centre départemental de Gestion (CDG)	X					
<input checked="" type="checkbox"/> Conventionner avec le service de médecine professionnelle et préventive du Centre départemental de Gestion (CDG)	X					
<input checked="" type="checkbox"/> Etablir un registre des dangers graves et imminents pour chacun de vos équipements publics			X			
<input checked="" type="checkbox"/> Etablir un registre de santé et sécurité au travail pour chacun de vos équipements publics	X					

<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement des équipements de protection individuelle	X	X	X	X	X	X
<input checked="" type="checkbox"/> Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention	X	X	X	X	X	X

8°) Mutualisation entre la commune et l'EPCI de rattachement ou entre communes

➤ *Etat des lieux*

Mise à disposition du personnel communal auprès du Syndicat Intercommunal à Vocation Scolaire du Beuvron afin de pallier au manque de moyens techniques et administratifs. Des conventions de mise à disposition sont effectuées tous les 3 ans.

➤ *Objectifs recherchés*

La collectivité, à travers les actions de mutualisation mise en œuvre, souhaite disposer de matériels et de compétences qu'elle n'a pas.

➤ *Actions / Démarches / Projets :*

La collectivité envisage des actions de mutualisation avec la Communauté de Communes de la Sologne des Etangs : marchés publics (à partir de 2021), ressources humaines, gestion financière, entretien de voirie et d'espaces verts.

9°) 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).

Avez-vous mis en place une participation à la protection sociale complémentaire ?

OUI NON

➤ *Objectifs recherchés*

- Lutter contre l'absentéisme et en limiter les coûts
- Favoriser l'accès aux soins des agents et limite les risques d'aggravation
- Conserver le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise

➤ **Actions / Démarches / Projets**

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Souscrire une convention de protection sociale complémentaire ou opter pour la participation à des contrats labellisés pour le risque santé/prévoyance	X					

10°) **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

Disposez-vous d'une délibération qui fixe les actions, le montant des dépenses et les modalités de mise en œuvre d'une politique d'action sociale ?

OUI NON

Délibération n° D0069_2020 du 05 novembre 2020 portant reconduction d'attribution de chèques CADHOC au personnel pour 2020. Le montant annuel est fixé à 171 € par agent et est réévalué tous les ans.

➤ **Objectifs recherchés**

La collectivité souhaite maintenir une politique attractive pour favoriser les recrutements.

➤ **Actions / Démarches / Projets (cochez sous quel délai vous vous engagez à les mettre en place) :**

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Adopter /modifier une délibération portant sur la politique d'action sociale déclinée au sein de la collectivité	X	X	X	X	X	X

11°) Handicap (obligatoire si la collectivité compte plus 20 agents ETP)

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).

➤ **Etat des lieux**

La collectivité compte 1 travailleur handicapé recruté sur emploi permanent.

Dont 1 fonctionnaire

Dont 1 en catégorie C actuellement en disponibilité pour convenances personnelles.

➤ **Objectifs recherchés**

La collectivité souhaite

Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

Adapter les conditions de travail aux situations de handicap

➤ **Actions / Démarches / Projets**

La collectivité envisage de :

<u>Actions</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
<input checked="" type="checkbox"/> Recruter un agent en situation de handicap	X					

2. Politique relative à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

1°) Politique générale concernant la valorisation des parcours professionnels

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

2°) LDG concernant les avancements de grade des fonctionnaires

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/l'établissement souhaite donner un ordre de priorité aux modalités de promotion (suite à examen professionnel / suite à concours/au choix)

NON (ne favorise pas un mode plutôt qu'un autre) OUI

- Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises peuvent bénéficier d'un avancement de grade et définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés.

Les avancements de grade seront prononcés par l'autorité territoriale dans le respect de la délibération ayant fixé les ratios d'avancement de grade définis par l'assemblée délibérante et dans l'ordre du tableau annuel d'avancement de grade concerné.

L'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière d'avancement de grade, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, *sur proposition du chef de service, en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents appréciés* au regard des critères suivants ainsi pondérés/hierarchisés :

RANG/PONDERATION	CRITERES
1/30%	<i>Investissement de l'agent</i>
4/10%	<i>Effort de formation de l'agent</i>
5/10%	<i>Motivation de l'agent liée à l'obtention de l'examen professionnel</i>
6/10%	<i>Besoin de la collectivité (adéquation grade/fonctions exercées)</i>
3/20%	<i>Capacités financières de la collectivité</i>
2/20%	<i>Capacité d'adaptation de l'agent vers un poste de niveau supérieur</i>

Il sera tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

3°) LDG concernant les promotions 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 collègue

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 effectivement pourvus. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale. »

➤ **Actions / Démarches / Projets :**

- Seuls les agents remplissant les conditions statutaires requises par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés et inscrits sur une liste d'aptitude relative à la promotion interne établie par le Président du Centre de Gestion (*pour les collectivités affiliées*) peuvent bénéficier d'une promotion interne à un grade d'un niveau supérieur.
- 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, la collectivité 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.
- La collectivité donne un ordre de priorité aux modalités de promotion interne (/Nomination suite à examen professionnel /Nomination au choix)
- **NON** (ne favorise pas un mode plutôt qu'un autre) **OUI**

L'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière de promotion interne (présentation d'un dossier au CDG / nomination) , sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, *sur proposition du chef de service, en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents appréciés* au regard des critères suivants ainsi pondérés/hiéarchisés :

RANG/PONDERATION	CRITERES
8/5%	Motivation de l'agent liée à l'obtention de l'examen professionnel
7/5%	Ancienneté de l'agent dans la Fonction Publique
1/20%	Besoin de la collectivité (adéquation grade/fonctions exercées)
5/10%	Effort de formation et/ou de préparation au concours
2/20%	Investissement de l'agent (en lien avec le compte-rendu d'entretien annuel qui fait un bilan de la valeur professionnel)
3/20%	Capacités financières de la collectivité
4/10%	Capacité d'adaptation de l'agent vers un poste de niveau supérieur
6/10%	Nombre de fois que l'agent a été proposé à la promotion interne

Il sera tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

3. Le bilan annuel

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours fera l'objet d'un bilan annuel présenté au Comité Technique compétent (futur Comité Social Territorial).

Le bilan fera apparaître la liste des agents promouvables, les propositions d'avancements de la collectivité, l'évaluation des agents au regard des critères définis pour les avancements de grades et promotions internes.

A Neung-sur-Beuvron, le 26 novembre 2020.

GIOT Guillaume
Maire

