Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

CCAS de THEIX-NOYALO

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

✦✦✦

Comité Technique du 21 JUIN 2021

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

Propos introductifs

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) ;

- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 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.

A compter du 1er janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la gestion des ressources humaines pourront être prises légalement uniquement après l'adoption de ces lignes (critères, règles, orientations, procédures...).

Ce nouvel outil de référence pour la gestion des ressources humaines est conçu pour fixer les orientations et priorités des employeurs et ainsi guider les autorités compétentes dans leurs prises de décisions, sans préjudices de leur pouvoir d'appréciation lié aux situations individuelles, aux circonstances ou à un motif d'intérêt général.

Il permet également de garantir aux agents la transparence dans les procédures d'évolution de carrière et de recrutement et d'offrir de la visibilité sur les perspectives de déroulement de carrière au sein de leur collectivité.

Conformément à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et aux dispositions du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG sont adoptées par l'autorité territoriale après avis du Comité Technique (futur Comité Social Territorial dès 2023) pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans (avec possibilité de révision selon une procédure identique au cours de la période).

Dès leur adoption, ces LDG sont communiquées à l'ensemble des agents, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Un agent peut invoquer les LDG 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 CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

1/ ETAT DES LIEUX

1) EFFECTIFS (mai 2021)

GRADE	TITULAIRES						
	cat	Effectifs budgétaires	effectifs pourvus	disponibi-lités	temps complet	temps non-complet	quotité de travail TNC
FILIERE ADMINISTRATIVE							
Attaché	A	1	1		1		
Rédacteur principal de 2eme classe	B	1	1		1		
Adjoint administratif principal 1ère classe	C	1	1			1	31.5/35
Adjoint administratif principal 2ème classe	C	1	1		1		
SOUS TOTAL		4	4	0	3	1	3.9
FILIERE TECHNIQUE							
Agent de maîtrise principal	C	1	1		1		
Agent de maîtrise	C	1	1		1		
Adjoint technique Principal de 1ère classe	C	2	2		2	0	
Adjoint technique Principal de 2ème classe	C	3	3		2	1	28/35
Adjoint technique territorial	C	3	2		1	2	28/35-17/35
SOUS TOTAL		10	10	0	7	3	9.1
FILIERE MEDICO-SOCIALE							
Infirmier en soins généraux hors classe	A	3	3		2	1	28/35
Infirmier en soins généraux classe normale	A	2	2	1	0	1	28/35
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	C	15	15	6	6	9	28/35
Auxiliaire de soins principal de 2eme classe	C	12	12	0	1	11	28/35
Agent social principal de 1ère classe	C	4	4	1	3	1	28/35
Agent social principal de 2ème classe	C	4	4		4	1	28/35
Technicien paramédical de classe normale	B	1	1			1	21/35
SOUS TOTAL		41	41	8	16	25	35
TOTAL GENERAL FONCTIONNAIRES		55	55	8	26	29	46

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

	NON-TITULAIRES						
Médecin	A	1	1		0	1	7/35
Infirmière	A	1	1		1		35/35
Psychologue de classe normale	A	1	1			1	17.5/35
SOUS TOTAL		3	3	0	1	2	1.7
	NON-TITULAIRES DE DROIT PRIVE ET DE DROIT PUBLIC						
AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PRIVE							
SOUS TOTAL		0	0	0	0	0	0
AGENTS NON TITULAIRES DE DROIT PUBLIC							
Auxiliaire de soins principal de 2eme classe	C	3	3		0	3	28/35
Agent social	C	2	2		0	2	28/35
SOUS TOTAL		5	5	0	0	5	4
TOTAL GENERAL NON-TITULAIRES		8	8	0	1	7	5.70
TOTAL GENERAL TOUS STATUTS		63	63	8	27	7	51.70

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

1) ORGANIGRAMME NOMINATIF

Theix-Noyalo
Teiz-Noaloù
Centre communal d'action sociale

ORGANIGRAMME du C.C.A.S. JUIN 2021
Etabli nominativement sur la base des Agents titulaires / stagiaires et postes permanents

MAIRE-PRESIDENT DU CCAS
M. SEBILLE Christian

CCAS
Nadège Lamour-Perruchot

VICE-PRESIDENTE DU CCAS
Mme CATREVAUX Danielle

DIRECTION
Gaëlle KERDAT

MEDECIN COORDONNATEUR
André BELIARD

ADMINSTRATION / COMPTABILITE
Estelle FABREGUES
Stéphanie GUILLEMIN

MAINTENANCE ET SERVICES GENERAUX
Hervé LE QUILLIEC

ANIMATION
Katia Cadoret
Natacha Hommais

PSYCHOLOGUE
Maud Gentit

ERGOTHERAPEUTE
Typhaine Carosin

INFIRMIERE COORDINATRICE
Laurence TOURQUETIL

SERVICE INFIRMIER
Marie Jeanne Poisot
Jeannine Gondet
Isabelle Guemene
Nicolas Le Roch
Elodie Le Trionnaire

SOINS JOURS ET NUITS
AS / AMP / AES
Cécile Bardeau
Stéphanie Gicquel
Clementine Olicard
Maya Pawellek
Christine Le Berthe-Liets
Pauline Lebel
Séverine Savary
Anne Christelle Simon
Nathalie Valmalle
Pauline Cadio
Stéphanie Venedy
Linda Magre
Carole Brazidec
Mélanie Hatton
Ludivine Houze
Soazig Nio
Anthony Le Paih
Catherine Bechu
Mireille Martins
Catherine Bechu

Assistants de Soins en Gérontologie
Philippe Caillet
Marie-Paule Rio
Martine Ruaud
Lydia Le Jallé
Ellynn Laouenan

ENTRETIEN JOUR ET NUITS
Sylvaine Androuin
Bobes Martine
Chevalier Valérie
Nathalie Rohel
Nathalie Fausse
Sylvie Guille
Sandra Noel
Pascal Glaunec
Sylvie Le Lan

Saidi Fabienne - Référente Hôtellerie

LINGERIE
Elisabeth CUELLO
Pascale GAZIO

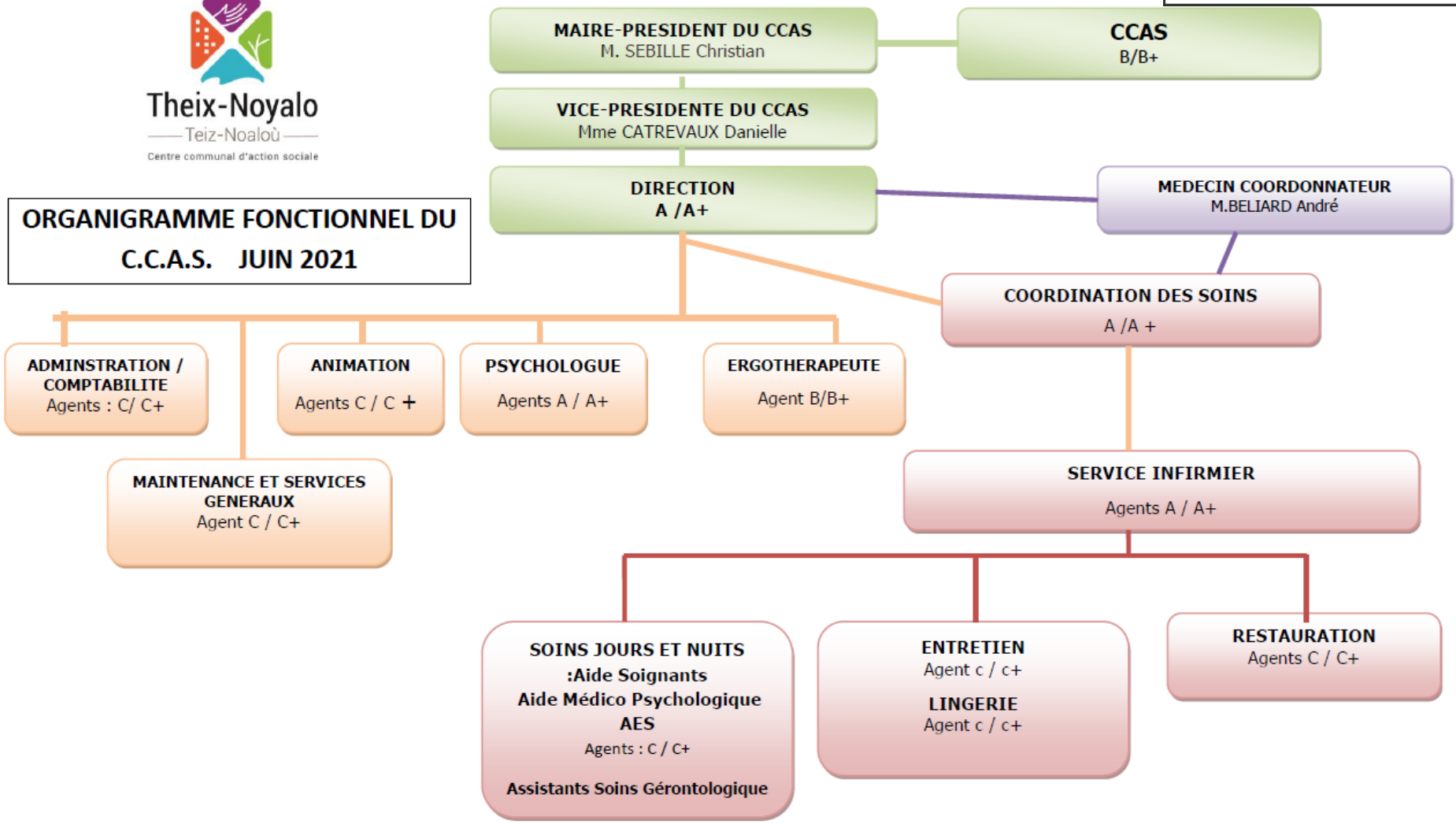
RESTAURATION
Irene Cloosterman
Vanessa Dubourg
Catherine Kerviche
Vanessa Rio
Anthony Le Bras
Fabienne Le Corre

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

2) ORGANIGRAMME FONCTIONNEL

Theix-Noyalo
Teiz-Noaloù
Centre communal d'action sociale

ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DU C.C.A.S. JUIN 2021



Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

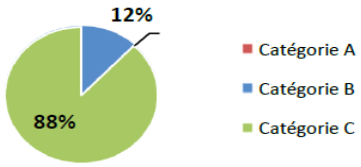
3) REPARTITION PAR FILIERE ET PAR STATUT (données bilan social 2019, au 31.12.19)

Caractéristiques des agents permanents

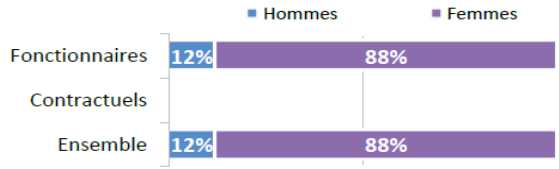
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	6%		6%
Technique	20%		20%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale	74%		74%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	**100%**	**0%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

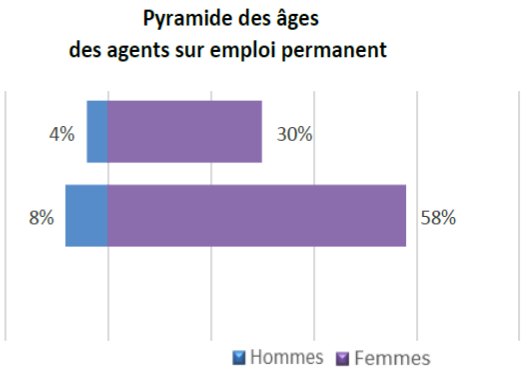
Cadres d'emplois	% d'agents
Auxiliaires de soins	46%
Agents sociaux	18%
Adjoints techniques	16%
Infirmiers en soins généraux	10%
Adjoints administratifs	4%

5) PYRAMIDE DES AGES (données bilan social 2019, au 31.12.19)

En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45.60
Ensemble des permanents	**45.60**

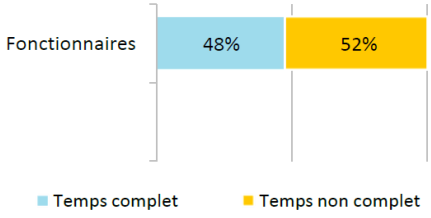
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39.91



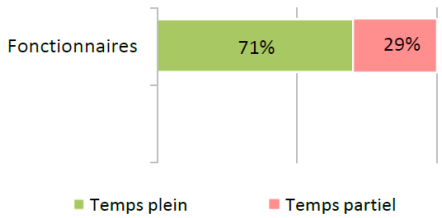
** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

6) TEMPS DE TRAVAIL (données bilan social 2019, au 31.12.19)

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires
Médico-sociale	54%
Technique	50%
Administrative	33%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

50% des hommes à temps partiel
25% des femmes à temps partiel

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

7) MOUVEMENTS

En 2019, aucune arrivée d'agent permanent et aucun départ

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018[1]	Effectif physique au 31/12/2019
50 agents	50 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	➔	0.0%
Contractuel		
Ensemble	➔	0.0%

Aucun départ d'agent permanent en 2019

Aucune arrivée d'agent permanent en 2019

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

8) EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Aucun Lauréat de concours ou examen professionnel
23 Avancements d'échelon
Aucun agent n'a bénéficié de promotion interne en 2019.
Aucun agent n'a bénéficié d'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

9) ABSENTEISME

En moyenne, 19.9 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	5.46%	5.46%	1.09%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	5.46%	5.46%	1.09%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	5.46%	5.46%	1.09%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

Les agents ont bénéficié de 25 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

Accidents du travail

8 accidents du travail déclarés au total en 2019

> 8 accidents du travail pour 77 agents en position d'activité au 31 décembre 2019
> En moyenne, 5 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

3 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 3 travailleurs handicapés fonctionnaires
- 0 travailleur handicapé en catégorie A, 0 en catégorie B, 3 en catégorie C

Absences diverses :

- Evènements familiaux : 28 jours
- Journées Enfants malades : 31 jours
- Absences diverses cumulées : 50 jours

- Maladie professionnelle : 365 jours pour un agent

- Accidents du travail :125 jours
- Maladie professionnelle : 365 jours pour un agent
- Maladie fonctionnaires : 1540 jours
- Maternité : 5 jours

10) FORMATIONS

- 20 281 euros ont été consacrés en 2019 à la formation
- 163 jours de 7 h de formations concernant 66 agents

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

11) AUTRES

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**3 015 €**	**6 030 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**64 €**	**128 €**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances…)

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

2/ ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE

1) PROJET POLITIQUE

2021

- Refonte du temps de travail des services
- Réflexion sur la réorganisation des services du CCAS - EHPAD
- Travail sur l'évolution des services de l'EHPAD – Contrat Pluri annuel d'Objectif et de Moyens

CPOM à prévoir avec l'Agence Régionale de Santé. (fin 2021-debut 2022 selon calendrier départemental CPOM)

2022 – 2026

- Recours à l'apprentissage pour la formation d'aide-soignante
- Réflexion sur intégration du dispositif SNU Service National Universel dans les pratiques
- Mener une réflexion sur la mutualisation de compétences entre le CCAS et les services de Mairie

2) PROJECTION DES MOUVEMENTS RH

➔ Projection des départs prévisionnels/annoncés (retraite, mobilité, rupture conventionnelle…)

Echéance 2021

Période prévisionnelle	Projection des départs tous motifs			Conséquences
	Emploi concerné	Motif	Devenir du poste	
Juin 2021	Auxiliaire de soins	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire

Echéance 2022 - 2026

Période prévisionnelle	Projection des départs tous motifs			Conséquences
	Emploi concerné	Motif	Devenir du poste	
2023/2025	Agent social - Lingerie	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire
2026/2028	Agent de maintenance	Retraite	Remplacement	Recrutement Contractuel / Statutaire

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

➔ Projection des retours éventuels

Retours possibles				
Période prévisionnelle	**Projection des retours tous motifs**			**Conséquences**
	Emploi concerné	**Motif**	**Poste vacant ou non**	
Sept 21	Auxiliaire de soins	Fin disponibilité	non	fin contrat remplacement
Octobre 2021	Auxiliaire de soins	Fin disponibilité	non	fin contrat remplacement
décembre 21	Auxiliaire de soins	Fin disponibilité	non	fin contrat remplacement
Janvier 2022	Auxiliaire de soins	Fin disponibilité	non	fin contrat remplacement
Janvier 2022	Auxiliaire de soins	Congé Longue Maladie	non	fin contrat remplacement
Février 2022	Agent d'entretien	FIN DE PPR	Non	fin contrat remplacement
Mai 2022	Auxiliaire de soins	Fin de disponibilité	Non	fin contrat remplacement
Juin 2022	Infirmier	Fin disponibilité	non	fin contrat remplacement
Juillet 2022	Auxiliaire de soins	Fin de disponibilité	Non	fin contrat remplacement

➔ Créations de postes (nouvelles missions, évolution des métiers,…)

période prévisionnelle	**Besoins nouveaux**	**Cat d'emplois – durée hebdo du poste**
	Métier	
Tout au long du mandat	Apprentis AS	Maintien de la politique de soutien aux apprentis

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

3/ LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH

Orientation en matière de	*Actions (à mener ou déjà en place)*
Organisation et conditions de travail	- Refonte du temps de travail des services dans le respect des 1607h - adaptée aux métiers - Réflexion globale sur l'adaptation du service publics/usagers, l'organisation, les conditions et la qualité de vie au travail - Conduite du changement dans un climat de confiance, - Revoir le règlement intérieur spécifique - Validation de nouveaux outils de communication interne - Instauration nouvel organigramme nominatif et fonctionnel, - Mener une réflexion sur les astreintes de décision - Lors du prochain CPOM , favoriser la modulation du temps de travail autant que possible pour limiter la précarité des emplois à temps non complets
Recrutement et mobilité	- Tenant compte des besoins et mouvements listés plus haut.
Rémunération	- Dans le respect de la délibération du 15.07.2020 qui fixe les modalités d'attribution de l'IFSE et de la part CIA (délibération pouvant être amendée en cours de mandat). - Application de la Prime Grand Age - Réflexion sur la Prime ASG et l'octroi pour les Assistants de soins en Gérontologie depuis la Prime Grand Age - Application du Plan Ségur pour tous les emplois de l'EHPAD
Formation / besoins	- Conformément au plan de formation triennal à créer pour 2020-2022 en partenariat avec le CNFPT et au règlement de formations en vigueur. - Dans le respect de la mise en œuvre du CPA - A définir en fonction des besoins nouveaux suite aux mouvements en interne (adaptation aux logiciels de métiers, prise de responsabilité, management…) - Diversifier l'offre de formation
Autre objectif au choix de la collectivité	Faciliter les reconversions professionnelles
Avantage Sociaux	Etude sur la mise en œuvre de chèques déjeuners pour les agents. (voir faisabilité – coût – réglementation en vigueur)

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

4/ PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Conformément à l'esprit de la loi, il convient de donner aux agents plus de visibilité sur leur carrière et les pratiques de la gestion interne en établissant et en communiquant auprès de l'ensemble du personnel les critères de promotion et de valorisation des parcours.

Ainsi les Lignes Directrices de Gestion, qu'elles s'appliquent aux avancements de grade comme à la promotion interne et outre les critères cités plus bas, restent conditionnées au respect de l'organigramme fonctionnel existant qui détermine les catégories d'emplois possibles par service et aux critères d'évaluation pour l'attribution de la part CIA (Complément Indemnitaire Annuel) selon ces modalités :

1/ l'Evaluation professionnelle annuelle (année civile) : éligibilité au CIA

- Eligibilité de l'agent à la part CIA si présence effective dans la collectivité supérieure à 6 mois (continue ou discontinue).
- Evaluation professionnelle sans part CIA, si l'agent totalise plus de 6 mois d'absences (tous types d'absences continues ou discontinues).

Pour rappel, les agents contractuels (hors saisonniers et de droit privé) sont éligibles à la part CIA s'ils cumulent 1 an d'ancienneté dans la collectivité avec coupure maximale de 2 mois sur les 12 mois requis.

2/ Si plus de 6 mois de présence effective dans la collectivité : éligibilité au CIA

L'agent cumule plus de 21 jours d'absences au 31 décembre de l'année considérée :

Sont exclues du décompte des 21 jours d'absences :
Les accidents du travail, les maladies professionnelles, les congés (CA, RTT, CET, récupération), journée du Maire + 7h d'autorisations d'absences personnelles, prépa concours /examens, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, absences syndicales, pour motifs civiques, don du sang/plaquettes, rentrée scolaire, réserve militaire.

Sont donc inclus dans le décompte des 21 jours d'absences :
Tous types d'arrêt de maladie (hors accidents du travail et maladies professionnelles), les Autorisations Spéciales d'Absences (cf règlement intérieur : liées à un évènement familial : jours pour mariage-pacs, décès, naissance-adoption, maladie très grave, déménagement…), congé enfants malades de moins de 16 ans, absences pour grève, en raison d'une exclusion temporaire, pour congé de formation, la disponibilité, le congé parental.

3/ Critères de versement de la part CIA

critères	
entre 0 et 4 critères obtenus	0 €
entre 5 et 7 critères obtenus	90 €
entre 8 et 9 critères obtenus	145 €
Entre 10 et 11 critères obtenus	180 €

4/ Eligibilité avancement de grade ou promotion interne :

Si l'agent cumule 10 ou 11 critères sur un total de 11 et qu'il remplit les autres conditions requises explicitées ci-dessous, il est éligible au dispositif d'avancement de grade ou de promotion interne.

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

Avancement de grade

Les critères d'avancement de grade s'apprécient dès lors que les conditions statutaires sont remplies, c'est-à-dire que les agents remplissent bien les conditions (ancienneté, échelon, examen…) pour accéder au grade supérieur.

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'autorité territoriale doit apprécier la capacité d'un fonctionnaire promouvable à tenir le poste et à assurer les missions correspondant au grade d'avancement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie et dans le respect de l'organigramme fonctionnel ci-joint.

Conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33-5, outre tous les critères définis ci-dessous, l'autorité territoriale garde le pouvoir d'appréciation finale sur les situations et peut, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, déroger aux Lignes Directrices de Gestion.
Les Lignes Directrices de Gestion fixent un cadre, une feuille de route, mais ne sont pas des règles impératives qui s'imposent à l'autorité territoriale.

Le taux de promotion est de 100 % pour l'ensemble des catégories A, B et C

Critères cumulatifs :

1/ Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au cours des trois dernières années civiles avec une reconnaissance CIA au maximum durant ces trois années (10 ou 11 critères sur 11 pour être proposé en promotion interne).
(ex : nomination possible en 2021 après examen de l'évaluation des années 2018, 2019, 2020)
La part CIA est mise en œuvre depuis les entretiens professionnels de 2020, la vérification des critères à atteindre (10 ou 11) est opérée sur les années existantes dans la limite de 3 ans.

2/ Un cadencement de quatre années minimum entre deux avancements/promotions.

3/ Aucune procédure disciplinaire ne devra avoir été prononcée à l'encontre de l'agent durant les 3 années civiles précédant le possible avancement de grade,

En cas de réussite au concours ou à l'examen professionnel d'accès au 2ème ou 3ème grade de son cadre d'emploi, l'agent reste soumis à l'ensemble des critères mentionnés SAUF le délai minimum de 4 années. Il pourra prétendre à une nomination à la date mentionnée ci-dessous en fonction de la date d'inscription sur la liste d'aptitude.

Si ces 3 critères sont remplis, l'agent peut être éligible à avancement de grade

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

Critère supplémentaire uniquement pour les catégories A

Si ces 3 critères préalables sont remplis, l'agent peut être éligible à avancement :

1/ Sur le 1er grade d'avancement : si l'agent exerce des fonctions de responsable de service ou s'il a la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction Générale.

2/ Eventuellement sur le dernier grade, lorsque le statut le prévoit.

Date de nomination à l'avancement de grade :

1/ « Au choix » le 1er juillet de chaque année (au-delà si l'agent rempli les conditions à postériori),

2/ Suite à obtention d'un examen professionnel ou d'un concours, soit le 1er janvier de l'année qui suit si l'agent figure sur la liste d'aptitude ou est lauréat du concours entre le 1er juin et le 31 décembre de l'année précédente, soit le 1er juillet si l'agent figure sur la liste d'aptitude ou est lauréat du concours entre le 1er janvier et le 30 juin de l'année considérée.
(ex : sur liste d'aptitude le 1er février 2021 = nomination le 1er juillet 2021. Sur liste d'aptitude le 1er septembre 2021 = nomination le 1er janvier 2022).

Des dérogations pourront être prévues :
Les agents partant à la retraite dans les 2 ans pourront être nommés. La date de nomination pourra être ajustée afin que l'agent puisse bénéficier de cet avancement dans le calcul de sa retraite (6 mois nécessaires dans son nouveau grade).

Attention :
Catégorie A = les critères d'éligibilité à un avancement au choix doivent être remplis au 1er janvier de l'année considérée.
La nomination au 1er juillet est possible sous réserve de remplir les critères au 1er janvier de l'année considérée.
Catégorie B : concernant les cadres d'emplois du Nouvel Espace Statutaire (NES) : rédacteur, éducateur APS, technicien, assistant conservation du patrimoine, animateur, chef de service de police municipale, l'avancement de grade est soumis à des règles spécifiques (prise en compte des 2 voies d'accès : examen professionnel ET au choix).

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

Promotion Interne

Concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi précise que le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis du comité technique départemental, aux collectivités affiliées au CDG, de plus de 50 agents, afin qu'elles consultent leur propre comité technique sur ladite proposition.

Le comité technique départemental en partenariat avec les organisations syndicales a émis un avis favorable unanime le 20 octobre dernier.

Le projet de LDG transmis par le Président du CDG 56 a été présenté au comité technique local pour avis le 9 décembre 2020.

Les membres du collège salariés ont fait part de leur opposition à la mise en œuvre des LDG telles que proposées par le Président du CDG 56.

Le collège Elus ne s'est pas prononcé et n'a donc transmis aucun avis dans les 2 mois impartis auprès du CDG 56.

Par arrêté n° 2020-163 du 28 décembre 2020 le Président du CDG 56 a définitivement arrêté les LDG relatives à la Promotion Interne après consultation des comités techniques locaux et jointes en annexe.

La promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois supérieur (le mode normal étant la voie du concours) ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux.

La promotion interne s'opère sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude établie par le Président du CDG 56, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le nombre de fonctionnaires susceptibles de bénéficier d'une inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est déterminé par une règle de quota fixée par le statut particulier du cadre d'emplois considéré et gérée par le CDG de rattachement.

Ces listes d'aptitude ont une valeur nationale et sont valables 2 ans, renouvelable 1 fois, soit une durée totale de 4 ans.
Les agents figurant sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne pourront faire l'objet d'une nomination stagiaire après création du poste.

Il est à noter que l'autorité doit avoir préalablement arrêté ses propres Lignes Directrices de Gestion (LDG), lignes obligatoires à compter du 1er janvier 2021.

La nomination d'agents dans un cadre d'emplois supérieur demeure conditionnée au respect de l'organigramme fonctionnel existant qui détermine les catégories d'emplois possibles par service.

Conformément à la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 33-5, outre tous les critères définis ci-dessous, l'autorité territoriale garde le pouvoir d'appréciation finale sur les situations et peut, pour des motifs liés à l'intérêt général, à des circonstances ou situations particulières, déroger aux Lignes Directrices de Gestion.
Les Lignes Directrices de Gestion fixent un cadre, une feuille de route, mais ne sont pas des règles impératives qui s'imposent à l'autorité territoriale.

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

- Critères d'éligibilité à la présentation d'un dossier de promotion interne auprès du CDG 56

1/ vérification par l'autorité territoriale de l'éligibilité de l'agent aux critères réglementaires du cadre d'emplois concerné au 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude : durée de services effectifs, grade, cadre d'emplois…

2/ Appréciation de la valeur professionnelle de l'agent au cours des trois dernières années civiles avec une reconnaissance CIA au maximum durant ces trois années (10 ou 11 critères sur 11 pour être proposé en promotion interne).
(ex : nomination possible en 2021 après examen de l'évaluation des années 2018, 2019, 2020)
La part CIA est mise en œuvre depuis les entretiens professionnels de 2020, la vérification des critères à atteindre (10 ou 11) sera opérée sur les années existantes dans la limite de 3 ans.

3/ application des LDG du CDG 56 (grilles de critères avec points cat A, B, C agent de maîtrise).
Voir en PJ.

4/ Un cadencement de quatre années minimum entre deux avancements/promotions.

5/ obtention d'un nombre de points minimum pour le dépôt d'un dossier auprès du CDG 56 :

- Promotion interne catégorie A = 75 points
- Promotion interne catégorie B = 65 points
- Promotion interne catégorie C = 55 points

Tout dossier présentant un total de points inférieur sera classé sans suite.

Des dérogations pourront être prévues :
Les agents partant à la retraite dans les 2 ans pourront être nommés. La date de nomination pourra être ajustée afin que l'agent puisse bénéficier de cet avancement dans le calcul de sa retraite (6 mois nécessaires dans son nouveau grade).

6/ le dossier est transmis au CDG 56 pour examen

- Critère de nomination suite à inscription sur liste d'aptitude : application de l'organigramme fonctionnel du CCAS

Si l'organigramme fonctionnel du CCAS le permet l'agent sera nommé dans son nouveau cadre d'emplois et nouveau grade au 1er juillet de l'année considérée.

Envoyé en préfecture le 30/06/2021
Reçu en préfecture le 30/06/2021
Affiché le
ID : 056-200055978-20210621-2021211-DE

5/ ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les lignes directrices visent en particulier :

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.

A 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 femmes et les hommes. »

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour la durée du mandat municipal actuel, soit jusqu'en 2025.

Les LDG pourront être révisées à la demande de la collectivité employeur ou des syndicats représentés au CT local.

Date d'effet : 25 juin 2021

A THEIX-NOYALO le 21 JUIN 2021

Le Président du CCAS,

C. SEBILLE