



**Arrêté n°A-2023-015 : ADMINISTRATION GENERALE
établissant les Lignes Directrices de Gestion "carrières"**

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 33-5,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2019-1265 du 25 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion « carrières » et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 2 décembre 2022,

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion carrières sont arrêtées par l'autorité territoriale, pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années,

ARRETE

ARTICLE 1er – Les Lignes Directrices de Gestion « carrières » sont établies comme indiqué en annexe.

ARTICLE 2è – Les Lignes Directrices de Gestion, qui prennent effet au 1^{er} janvier 2023, sont établies pour une durée de 6 ans et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

ARTICLE 3è – Le Président est chargé de veiller à l'exécution du présent arrêté notamment par la communication des lignes directrices de gestion aux agents.

ARTICLE 4è - En application des dispositions de l'article R.421-1 du Code de Justice Administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de PAU dans le délai de 2 mois à compter de sa publication (requête possible sur le site www.telerecours.fr).

ARTICLE 5è - Ampliation du présent arrêté qui sera transmise au Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

Fait le 1^{er} janvier 2023, à Morlaàs

Le Président,

Thierry CARRÈRE



Lignes directrices de gestion Volet « carrières »

RESSOURCES HUMAINES



NORD
EST COMMUNAUTÉ
DE COMMUNES
BÉARN

Rappels

- La loi de transformation de la FPT supprime la saisine préalable des CAP en matière de Promotion Interne et d'avancement de grade = l'autorité territoriale est seule compétente en la matière
- L'objectif des LDG est de fixer, 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
- Concrètement, l'autorité territoriale doit définir les critères d'arbitrages en termes de nomination des agents à un grade ou cadre d'emploi supérieur ainsi que les critères d'accès à un poste à responsabilité supérieure

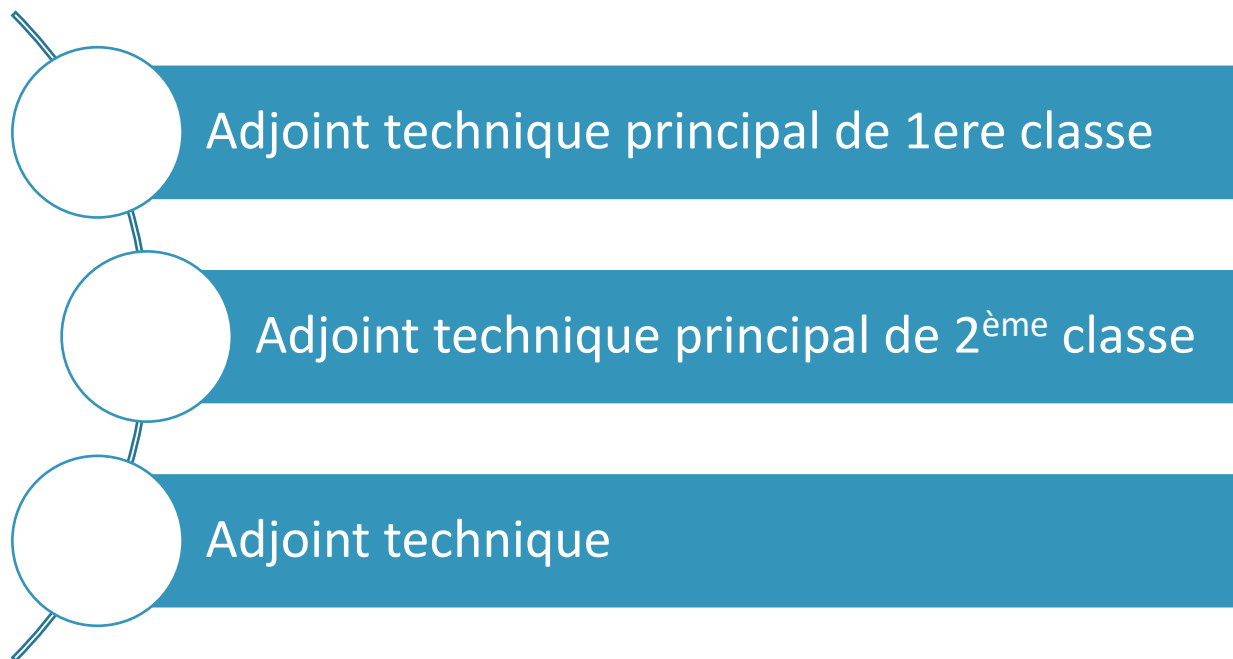


Pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des besoins de la Communauté de Communes du Nord Est Béarn.

Avancement de grade - Rappel

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emploi. Cet avancement doit être prononcé en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes telles que définies par le statut particulier du cadre d'emploi.

Exemple du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux



Conditions liées à l'agent

Pour pouvoir être inscrit sur le tableau d'avancement de grade il faut remplir des conditions prévues par le statut particulier de chaque cadre d'emplois (condition d'ancienneté dans le grade, d'ancienneté d'échelon, d'obtention d'examen professionnel).

Conditions à remplir par la collectivité

- Seuil démographique pour certains grades d'avancement
- Avoir établi les Lignes Directrices de Gestion « Carrière »
- Avoir fixé les taux de promotion (100% pour la CCNEB)
- Respect de la règle des quotas pour certains cadres d'emplois, notamment ceux relevant du Nouvelle Espace Statutaire de la catégorie B

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement

Méthodologie:

1/ Définir le poids des postes conduisant au fléchage des postes dans l'organigramme = l'agent promouvable doit-il changer de métier pour pouvoir bénéficier de l'avancement de grade?

2/Grilles de critères permettant d'établir le tableau d'avancement :

- ❖ Ancienneté et carrière de l'agent
- ❖ Manière de servir

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement

Condition Préalable:

Pas d'avancement si l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire :

- du 1^{er} groupe au cours des 2 dernières années et de l'année en cours
- du 2^{ème} groupe au cours des 4 dernières années et de l'année en cours
- du 3^{ème} groupe au cours des 5 dernières années et de l'année en cours,

1 **er groupe :**
l'avertissement
le blâme
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée maximale de 3 jours.

2 **ème groupe**
l'abaissement d'échelon
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée de 4 à 15 jours
La radiation du tableau d'avancement.

3 **ème groupe :**
la rétrogradation
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4 **ème groupe:**
la mise à la retraite d'office
la révocation.

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement

1/ Définition du poids des postes:

Le taux de promotion de 100% ne doit pas entraîner des avancements systématiques au risque de dénaturer le sens des possibilités d'avancement de carrière

Les missions exercées par l'agent doivent concorder avec celles définies par le cadre d'emploi

Fléchage de l'organigramme par cartographie métier afin de définir si l'emploi peut-être pourvu par un agent titulaire d'un grade d'avancement

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement –

Métiers relevant du pilotage

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Direction générale (P1)	Emplois fonctionnel, Ingénieurs, Attachés	Ingénieur, Ingénieur principal, Ingénieur Hors- Classe
		Attaché, Attaché principal, Attaché Hors-Classe
Directeur de Pôle (P2)	Ingénieurs, Attachés	Ingénieur, Ingénieur Principal
		Attaché, Attaché principal
Responsable de service (P3)	Ingénieurs, Attachés, Techniciens, Rédacteurs, Puéricultrice	Ingénieur, Ingénieur principal
		Attaché, Attaché principal
		Technicien, Technicien Principal 2cd classe, Technicien principal 1 ^{er} classe
		Rédacteur, Rédacteur Principal 2cd classe, Rédacteur principal 1ere classe
Responsable de mission Chef de Projet Coordinateur (P3)		Animateur, Animateur Principal 2cd classe, Animateur Principal 1ere classe
		Ingénieur
		Rédacteur, Rédacteur Principal 2cd classe, Rédacteur principal 1ere classe
		Attaché, Attaché principal
		Puéricultrice, Puéricultrice Hors Classe
Chargé de mission (P4)	Rédacteur, assistant de conservation du patrimoine	Rédacteur, Rédacteur Principal 2cd classe
		Assistant de conservation du Patrimoine, Assistant de Conservation du patrimoine principal 2cd classe

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement –

Métiers relevant de l'administration

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Instructeur Comptable Gestionnaire RH Agent d'accueil/Secrétariat Chargé de publication Conseiller numérique Agent de Caisse (P5)	Adjointes Techniques	Adjoint technique Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe, Adjoint technique principal 1 ^{er} classe
	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise, Agent de Maîtrise principal
	Adjointes Administratifs	Adjointes Administratifs Adjointes Administratifs principal 2cd classe Adjointes Administratifs principal 1ere classe.

Métiers relevant de la technique

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Responsable parc Informatique Agents technique polyvalent Agent de portage repas Agent de restauration Agent d'entretien (P5)	Adjointes Techniques	Adjoint technique Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe, Adjoint technique principal 1 ^{er} classe
	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise, Agent de Maîtrise principal
	Adjointes Administratifs	Adjointes Administratifs Adjointes Administratifs principal 2cd classe Adjointes Administratifs principal 1ere classe.

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement –

Métiers relevant de la petite enfance

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Direction de SMA (P4)	Puéricultrices, Educateurs de Jeunes Enfants	Puéricultrice, Puéricultrices Hors-Classe
		Educateur de Jeunes Enfants – Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Directeur Adjointe de SMA (P4)	Educateurs de Jeunes Enfants	Educateur de Jeunes Enfants – Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Educateur de jeunes enfants (P5)	Educateurs de Jeunes Enfants	Educateurs de Jeunes Enfants
Assistante Educative Petite Enfance (P5)	Auxiliaire de Puériculture Adjoint d'animation Adjoint technique Agent de maîtrise	Auxiliaire de Puériculture de classe normale, Auxiliaire de Puériculture de classe supérieure
		Adjoint d'animation, Adjoint d'animation principal de 2cd classe, Adjoint d'animation principal de 1ère classe
		Adjoint technique, Adjoint technique principal de 2cd classe, Adjoint technique principal de 1er classe/ Agent de maîtrise; Agent de maîtrise principal
Responsable RPE (P4)	Educateurs de Jeunes Enfants	Educateur de Jeunes Enfants – Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
Animateur RPE (P5)	Auxiliaires de Puériculture Educateurs de Jeunes Enfants Assistants Socio-Educatifs Adjoints d'animation	Auxiliaire de Puériculture de classe normale, Auxiliaire de Puériculture de classe supérieure
		Educateur de jeunes Enfants
		Assistant socio-éducatif
		Adjoint d'animation, Adjoint d'animation principal de cd classe, Adjoint d'animation principal de 1ere classe

Avancement de grade – Définition de la politique d'avancement –

Métiers relevant de l'animation et du sport

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Directeur ALSH (P4)	Animateurs Adjoints d'Animations	Animateur, Animateur principal de 2cd classe Adjoint d'animation, Adjoint d'animation principal de 2cd classe, Adjoint d'animation principal de 1ère classe
Animateur ALSH (P5)	Adjoint d'animations	Adjoint d'animation, Adjoint d'animation principal de 2cd classe, Adjoint d'animation principal de 1ère classe
Chef de bassin (P4)	Educateurs des Activités Physiques et Sportives	Educateur des Activités Physiques et Sportives
Surveillant de baignade (P5)	Opérateur des Activités Physiques et Sportives	Opérateur des Activités Physiques et Sportives

Métiers relevant du transport

Métier et niveau dans l'organigramme	Cadre d'emploi rattachés	Grades Envisageables
Conducteur d'autobus (P5)	Adjoints Techniques	Adjoint technique Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe, Adjoint technique principal 1 ^{er} classe
	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise, Agent de Maîtrise principal

Avancement de grade – Choix des critères

Ancienneté et carrière de l'agent

- Ancienneté dans l'emploi
- Mode d'accès au grade (concours ou examen professionnel)
- Examen professionnel
- Formations suivies

Manière de servir (avis du N+1)

Avancement de grade – Choix des critères

	CRITERE	DEFINITION PROPOSEE
Catégorie A	INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL	Implication dans le travail Capacité à anticiper, à prendre des initiatives, à innover Capacité à mettre en œuvre les priorités de la collectivité
	COMPETENCES TECHNIQUES	Niveau d'expertise dans le domaine Capacité à mettre en place des outils de pilotage
	COMPETENCES PROFESSIONNELLES	Capacité à négocier, à décider Capacité à développer la transversalité
Catégorie B	INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL	Implication dans le travail Autonomie dans l'exécution des missions, capacité à rendre compte Capacité à anticiper, à prendre des initiatives Capacité à s'intégrer dans l'équipe, respect de la hiérarchie, relations avec le public
	COMPETENCES TECHNIQUES	Niveau d'expertise dans le domaine Maîtrise de l'outil informatique
	COMPETENCES PROFESSIONNELLES	Qualité du travail rendu, respect des délais, des consignes Qualités rédactionnelles Capacité à s'adapter à de nouvelles méthodes
Catégorie C	INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL	Implication dans le travail Autonomie dans l'exécution des missions, capacité à rendre compte Capacité à s'intégrer dans l'équipe, respect de la hiérarchie, relations avec le public
	COMPETENCES TECHNIQUES	Connaissance du métier (procédures, techniques,...) Maîtrise des moyens mis à disposition
	COMPETENCES PROFESSIONNELLES	Qualité du travail rendu Respect des délais, des consignes Capacité à s'adapter à de nouvelles méthodes

Avancement de grade – Procédure

Procédure :

- Le service des ressources humaines transmet aux responsables de services la liste des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade lors des évaluations annuelles
- Les responsables de services proposent à la Direction générale les avancements après les évaluations annuelles
- La Direction générale (DGS, DGA) en concertation avec le service RH effectue les arbitrages nécessaires et fait une proposition de tableau d'avancement de grade à l'autorité territoriale
- L'autorité territoriale valide les choix opérés
- Un avis motivé est transmis aux agents concernés par un avancement de grade
- Une information collective sur le nombre d'avancement de grade est transmise aux représentants du personnel et aux agents de la Communauté de Communes du Nord Est Béarn

PROMOTION INTERNE- Rappel

La Promotion interne a pour objectif de permettre aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois d'une catégorie hiérarchique de niveau supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude :

- soit après réussite d'un examen professionnel
- soit sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

Tout comme l'avancement de grade, la promotion interne n'est pas de droit.

Pour les collectivités affiliées au Centre de Gestion (CDG), la procédure de promotion interne relève de la compétence de cet établissement, la sélection des fonctionnaires est directement effectuée par le Président du CDG en application des Lignes Directrices de Gestion de l'établissement.

Le Président de la Communauté de Communes du Nord Est Béarn doit transmettre les dossiers de proposition des promouvables au Président du Centre de Gestion pour arbitrage.

Pour cela il convient de définir les critères permettant au Président de la CCNEB d'établir la liste des agents proposés.

PROMOTION INTERNE- Rappel

Conditions Préalables :

Pas d'avancement si l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire:

- du 1^{er} groupe au cours des 2 dernières années et de l'année en cours
- du 2^{ème} groupe au cours des 4 dernières années et de l'année en cours
- du 3^{ème} groupe au cours des 5 dernières années et de l'année en cours,

15 ans entre chaque PI sans examen professionnel

1 **er groupe :**
l'avertissement
le blâme
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée maximale de 3 jours.

2 **ème groupe**
l'abaissement d'échelon
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée de 4 à 15 jours
La radiation du tableau d'avancement.

3 **ème groupe :**
la rétrogradation
l'exclusion temporaire de fonctions
pour une durée de 16 jours à 2 ans.

4 **ème groupe:**
la mise à la retraite d'office
la révocation.

PROMOTION INTERNE

1/ Définition du poids des postes :

Les emplois éligibles à la promotion interne sont ceux pourvus par des agents dont le cadre d'emploi détenu est hiérarchiquement inférieur à celui du groupe de fonction dans lequel l'emploi se situe

Groupe de Fonction	Niveau de fonctions	Fonction	Cadre d'emploi	Ouverture à la Promotion interne
B2	8	Directeurs ALSH	Animateur	Oui par les agents relevant du cadre d'emploi des adjoints d'animations et faisant fonction de Directeur ALSH

2/ Ancienneté et carrière de l'agent :

Reprise des mêmes critères que pour l'avancement de grade