



**Quimperlé
Communauté
Kemperle
Kumuniezh**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Le Conseil communautaire de Quimperlé Communauté, convoqué le 11 février 2021, s'est réuni le 18 février 2021 à 18h00, Espace Benoîte Groult à Quimperlé, sous la présidence de Monsieur Sébastien MIOSSEC.

Nombre de conseillers :

En exercice :	52
Présents :	43
Votants :	51
Secrétaire de séance :	Jacques JULOUX

CONSEILLERS TITULAIRES PRESENTS :

ARZANO :	Marie-Françoise LE ROCH
BANNALEC :	Christophe LE ROUX, Marie-France LE COZ, Guy DOEUFF, Denis BARGUIL, Martine PRIMA
BAYE :	-
CLOHARS-CARNOËT :	Jacques JULOUX, Denez DUIGOU, Loïc PRIMA
GUILLIGOMARÇ'H :	Alain FOLLIC
LE TRÉVOUX :	Elina VANDENBROUCKE, Daniel HANOCQ
LOCUNOLÉ :	Corinne COLLET
MELLAC :	Franck CHAPOULIE, Nolwenn LE CRANN, Christophe LESCOAT
MOËLAN-SUR-MER :	Marie-Louise GRISEL, Gwenaël HERROUET, Isabelle MOIGN, Franck BERTHET, Jacques LE DOZE
QUERRIEN :	Stéphane CADO, Patricia ECK
QUIMPERLÉ :	Michaël QUERNEZ, Danièle KHA, Patrick TANGUY, Danièle BROCHU, Michel FORGET, Pascale DOUINEAU, Gérard JAMBOU, Marie-Madeleine BERGOT, Eric SAINTILAN
RÉDÉNÉ :	Yves BERNICOT, Christelle LAVOINE, Lorette ROBERT-ROCHER
RIEC-SUR-BÉLON :	Sébastien MIOSSEC
SAINT-THURIEN :	Michel CHARPENTIER
SCAËR :	Jean-Yves LE GOFF, Hélène LE BOURHIS, Robert RAOUL, Danielle LE GALL
TRÉMÉVÉN :	Monique CAUDAN, Jean-Claude QUENTEL

ABSENTS EXCUSES :

Jean-Luc EVENNOU (ARZANO), Pascal BOZEC (BAYE), Annaïg GUIDOLLET (CLOHARS), Christelle FENEON (MOELAN), Eric ALAGON (QUIMPERLE), Aude MARSILLE (RIEC), Gilles GENTIL (RIEC), Florence PENCHE (RIEC), Jean-François LE MAT (SCAER)

POUVOIRS :

Jean-Luc EVENNOU (ARZANO) a donné pouvoir à Marie-Françoise LE ROCH (ARZANO)
 Annaïg GUIDOLLET (CLOHARS) a donné pouvoir à Denez DUIGOU (CLOHARS)
 Christelle FENEON (MOELAN) a donné pouvoir à Gwenaël HERROUET (MOELAN)
 Eric ALAGON (QUIMPERLE) a donné pouvoir à Michaël QUERNEZ (QUIMPERLE)
 Aude MARSILLE (RIEC) a donné pouvoir à Sébastien MIOSSEC (RIEC)
 Gilles GENTIL (RIEC) a donné pouvoir à Danièle KHA (QUIMPERLE)
 Florence PENCHE (RIEC) a donné pouvoir à Sébastien MIOSSEC (RIEC)
 Jean-François LE MAT (SCAER) a donné pouvoir à Robert RAOUL (SCAER)

DCC2021-056

VIE COURANTE
23- RESSOURCES HUMAINES

**Projet d'une ligne directrice de gestion pour l'avancement de grade au sein de
Quimperlé Communauté (annexe)**

Dans la continuité des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne, une ligne directrice de gestion (LDG) des avancements de grade est proposée sur la base de critères déjà en application au sein de Quimperlé Communauté et validé en comité technique.

Un document est joint en annexe qui présente la LDG en matière d'avancement.

Les membres du Comité technique ont été saisis pour avis en collège séparé le 16 février 2021.

L'assemblée délibérante est invitée à :

- APPROUVER le projet de ligne directrice de gestion pour l'avancement de grade au sein de Quimperlé Communauté

Le Conseil Communautaire, après avoir délibéré,

- APPROUVE le projet de ligne directrice de gestion pour l'avancement de grade au sein de Quimperlé Communauté

ADOPTÉ à l'unanimité,

ET ONT, les membres présents, signé après lecture

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

Sébastien MIOSSEC



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SUR LES AVANCEMENTS DE GRADE Projet soumis au CT

L'une des innovations de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Chaque année, des agents titulaires de la Communauté remplissent les conditions fixées par les textes réglementaires pour être nommés dans des grades supérieurs suite à des réussites aux concours ou dans le cadre d'avancement (avec ou sans examen).

Cette évolution professionnelle s'inscrit dans un cadre réglementaire mais aussi selon des dispositions propres à la collectivité validées par les instances qu'il convient de rappeler.

◆ **Avancement de grade**

Le tableau des emplois théoriques ou organigramme cible doit prévoir l'avancement de grade sur l'emploi. En effet, il définit les perspectives de progression de carrière dans l'emploi occupé sous réserve de la valeur professionnelle. L'organigramme cible est en lien avec le tableau indemnitaire des niveaux de responsabilité.

Par délibération en date du 20 décembre 2012, le conseil communautaire a fixé les ratios d'avancement « ratio promus – promouvables » à 100% pour tous les grades et cadres d'emplois de la Communauté après avis du CT. Ce ratio a été maintenu à 100% à ce jour.

Les critères d'appréciation des avancements sont déterminés en fonction :

- de l'existence au tableau des emplois théorique ou organigramme cible de l'ouverture de l'emploi au grade supérieur,
- des comptes rendus d'entretiens professionnels et d'une bonne appréciation de la manière de servir de l'agent sans réserve,
- des acquis de l'expérience (compétences acquises par l'exercice de son activité professionnelle)
- d'une proposition favorable du directeur de pôle et DGS,
- de la capacité à exercer les missions (compétences techniques et/ou managériales) visées par le grade ouvert à l'avancement de grade.

Ces critères sont utilisés pour déterminer le choix des agents à promouvoir par avancement de grade et donc à inscrire au tableau d'avancement de grade.

Des critères complémentaires existent pour la filière technique tenant au nombre de personnes pouvant être inscrit au tableau d'avancement pour le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe afin de favoriser une équité de traitement entre les services et entre les filières. Il est autorisé 4 inscriptions par service au tableau d'avancement

chaque année mais des dérogations motivées par les directeurs de pôle auprès du DGS pourront être accordées.

Aussi pour départager les agents remplissant les conditions dont le mérite est jugé égal, l'ancienneté dans le grade sera utilisée.

Par ailleurs, afin de garantir un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes notamment sur les filières plus genrées, il pourra être valorisé l'inscription au tableau d'avancement d'un agent dont le sexe est sous-représenté dans un grade.

Une durée minimale de 3 ans est observée entre deux avancements de grade afin de lisser les progressions de manière harmonieuse à l'intérieur d'un même cadre d'emplois et entre les cadres d'emplois.

Pour rappel, il peut être dérogé à la règle des 3 ans, fixée entre deux grades, en cas de changement de cadre d'emplois en catégorie C ou B par promotion interne avec des responsabilités d'encadrement.

◆ **Nominations suite à concours/examen**

Les agents qui ont réussi un concours sont nommés sur leur poste ou un poste proposé dans les conditions suivantes :

- Le tableau des emplois théorique ou organigramme cible prévoit l'évolution du poste sur le cadre d'emploi visé,
- Adaptation des missions au calibrage de l'emploi,
- Accord de l'autorité territoriale et sous couvert d'une bonne appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et d'une proposition favorable du directeur de pôle et DGS,
- La capacité à exercer les missions (compétences techniques et/ou managériales) visées par le grade ouvert à l'avancement de grade et notamment à la posture de cadre voire encadrant attendu sur l'emploi.
- Respect de la durée minimale de 3 ans entre deux avancements de grade afin de lisser les progressions de manière harmonieuse à l'intérieur d'un même cadre d'emplois et entre les cadres d'emplois.

Toutefois, il peut être dérogé à la règle des 3 ans, fixée entre deux grades, en cas de changement de cadre d'emplois en catégorie C ou B par promotion interne avec des responsabilités d'encadrement.