

# CONSEIL D'ADMINISTRATION

## du 14 Juin 2023

Présents : 11	L'an deux mille vingt-trois, le quatorze Juin, à dix-huit heures trente, les membres du Conseil d'administration du Centre Communal d'action Sociale se sont réunis à MÉSANGER, à la salle du Conseil Municipal à la Mairie de Mésanger, sous la présidence de Madame Nadine YOU
Excusés : 1	
Absents : 1	
Votants : 11	<u>Étaient présents</u> : Mme YOU Nadine, Mme Anne-Marie HENRY, Mme Noëlle BICHON, Mr Célestin CHARBONNIER, Mme Brigitte FILA, Mr Fernand LEGRAS, Mme Sandrine MARTINY, Mme Rosalie OUTIN, Mr Henri SEBILEAU, Mme Sandrine SUTEAU, Mr Philippe THIBAudeau
En exercice : 13	
Délibération certifiée exécutoire par la Présidente, compte tenu de sa télétransmission en PRÉFECTURE de Nantes et de l'accusé de réception reçu, le <u>200623</u>	<u>Étaient absents excusés</u> : Mr Noël AUNEAU, <u>Étaient absents</u> : Mme Annie-Flore POISSON, <u>Assistait également au titre des services</u> : Madame Violette DEROUET, Armelle ROBIN <u>Secrétaire de séance</u> : Mme Sandrine SUTEAU
Publiée, le <u>200623</u>	<u>Date de la convocation</u> : 08 Juin 2023
Notifiée, le _____	
Délibération n°23.03.04	<u>Ressources Humaines</u> <u>Lignes directrices de gestion</u>

Madame la Présidente rappelle au Conseil d'Administration la délibération adoptée le 26 Juin 2017 libellée comme suit : Mise à jour de la délibération concernant les taux de promotion applicables pour avancements de grade

Le Conseil d'administration avait décidé de :

- FIXER les taux de promotion à 100 % pour la procédure d'avancement de grade dans le CCAS;
- INDIQUER que ce taux de promotion s'appliquera également aux nouveaux cadres d'emplois créés en cours d'année, quand bien même ils relèveraient de grades ou de cadres d'emplois jusqu'alors inexistant dans le CCAS.

Elle ajoute toutefois que la loi du 6 août 2019 (dite loi de transformation de la Fonction Publique Territoriale) et le décret d'application n°2019-1965 du 29 novembre 2019 sont venus préciser les critères de priorisation visant à établir les lignes directrices de gestion en poursuivant les OBJECTIFS suivants :

- Améliorer l'organisation du dialogue social,
- Garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics.
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, notamment en matière d'avancement de grade et de valorisation des parcours,
- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC,

Il est proposé de poser, comme pour les agents communaux, des **critères de PRIORISATION en cas de pluralité d'agents à promouvoir dans un même grade, comme suit :**

- 1- Avis du responsable de service ou du DGS en fondant ce choix sur :
    - la valeur professionnelle au regard du compte-rendu d'entretien annuel d'évaluation
    - manière de servir
    - investissements dans les missions confiées
    - acquis de l'expérience professionnelle
  - 2- En cas de valeur, mérite ou investissement équivalent, prioriser l'agent le plus ancien dans le grade et ensuite si nécessaire le plus ancien dans la collectivité
  - 3- départager enfin les agents (si les trois premiers critères n'étaient pas opérants, ce qui reste très hypothétique) par le critère de l'âge. »
- et d'apporter les précisions suivantes :

- **La valeur professionnelle de l'agent :**

Elle sera appréciée en fonction de 4 items :

- Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités professionnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise et la capacité d'adaptation.

Ces 4 items seront évalués par le DGS ou le chef de service sur une échelle de notation de 1 à 5.

- **Les acquis de l'expérience professionnelle :**

Ils seront appréciés au regard de 5 items :

- Ancienneté dans la fonction publique ;
- Reconnaissance des acquis du secteur privé ;
- Prise en compte d'un diplôme obtenu par VAE ou en rappel de l'activité professionnelle ;
- Prise en compte de la préparation au concours au grade proposé au titre de l'avancement de grade ou des préparations aux concours suivies et terminées dans les 5 dernières années ;
- Agent n'ayant pas bénéficié d'une promotion interne dans les 5 ans précédant la proposition.

Ces 5 items seront évalués par le DGS ou le chef de service sur une échelle de notation de 1 à 5.

En cas de valeur professionnelle ou expérience professionnelle équivalente (addition des points sur les items), il est proposé de maintenir la priorité à l'agent le plus ancien dans le grade et ensuite, si nécessaire, à l'agent le plus ancien dans la Collectivité.

Enfin, si les trois premiers critères ne sont pas opérants, il est proposé de départager les agents par le critère de l'âge en donnant priorité au plus âgé.

Il a également lieu de préciser, que les agents qui se seront vus appliquer une sanction disciplinaire au cours des 3 dernières années ne seront pas proposés à l'avancement de grade.

Un délai minimal de 3 ans sera appliqué entre 2 avancements de grade.

*Après avoir entendu cet exposé,*

*Sur proposition de la Présidente,*

*Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 26 Juin 2017 ;*

*Vu la loi du 6 août 2019 et le décret d'application numéro 2019-1265*

*Vu l'avis favorable du CST du 23/05/2023*

*Vu l'exposé présenté ;*

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré,  
A l'unanimité :**

► **ARRETE** les lignes directrices de gestion comme stipulé ci-dessus pour la période 2023 - 2026

► **POSE** des critères de promotion en cas de pluralité d'agents à promouvoir comme exposé dans le corps de la délibération.

Pour extrait conforme au registre

**Mme Nadine YOU**  
Présidente du CCAS

Accusé de réception en préfecture  
044-264401266-20230614-230304-DE  
Reçu le 20/06/2023

