

La procédure d'avancement de grade... en 5 étapes

L'avancement de grade est une procédure qui permet à un fonctionnaire d'évoluer dans sa carrière pour accéder à un niveau de fonctions et d'emploi supérieur ; il correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois et s'opère principalement du grade détenu au grade immédiatement supérieur dans les conditions prévues par chaque statut particulier (ancienneté, seuils démographiques, ratios ...).

L'avancement de grade est un avantage facultatif laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale (même si l'agent a réussi un examen professionnel).

1. Identifier les promouvables

L'autorité territoriale examine la situation administrative de ses agents pour identifier les fonctionnaires remplissant les conditions définies par les statuts particuliers.

2. Déterminer le taux de promotion (procédure d'adoption des ratios)

L'assemblée délibérante de la collectivité détermine, après avis du Comité Technique Paritaire, un taux de promotion applicable à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour bénéficier de l'avancement.

La délibération doit préciser pour chaque grade ou cadre d'emplois le ratio à appliquer (entre 0 et 100%).

3. Etablir un tableau d'avancement de grade soumis à la Commission Administrative Paritaire

L'autorité territoriale adresse au CDG un tableau sur lequel apparaissent ses propositions d'avancements (par ordre de priorité) ; la CAP examine le tableau présenté et rend un avis.

4. Arrêter le tableau définitif annuel d'avancement.

L'autorité territoriale arrête un tableau définitif d'avancement et le transmet au CDG pour publicité ; il ne peut être dressé qu'un seul tableau par grade et par année civile.

Les fonctionnaires inscrits au tableau définitif ne peuvent être nommés qu'au cours de cette période de validité.

L'ordre du tableau détermine l'ordre des nominations.

5. Nommer l'agent

Au préalable, le fonctionnaire doit accepter le nouvel emploi correspondant au nouveau grade.

L'assemblée délibérante **créé l'emploi** s'il n'existe pas d'emploi vacant au tableau des effectifs.

La création ou la vacance d'emploi fait l'objet d'une **déclaration au Centre de Gestion** ; cette formalité est obligatoire sous peine de nullité de la nomination de l'agent.

L'autorité territoriale demande au CDG d'élaborer l'arrêté individuel.

La décision de l'autorité territoriale ne peut avoir d'effet rétroactif.

J.J.

En chiffres...



Mai 2010
RH n° 47

Les 29 communautés de communes du Doubs emploient 450 agents

448, c'est l'effectif estimé des agents en poste dans les 29 communautés de communes du département. L'étude portant sur les agents des communautés de communes du département est menée chaque année depuis 2004. La croissance observée lors de l'étude précédente semble se poursuivre, sans que la création de la Communauté de communes du Pays de Clerval en 2009 en soit la cause unique.

Une légère hausse du nombre d'agents

- l'étude dénombre 448 agents (en hausse) dont 67 % de femmes (stable) ;
- toutes les communautés de communes emploient au moins deux agents, une en emploie 89 ;
- un quart des communautés de communes emploie 60 % des agents (en hausse), et la moitié en emploie 19 % (en baisse) ;
- l'arrondissement de Montbéliard a connu une hausse relative conséquente de son effectif en raison principalement de la

création de la Communauté de Communes du Pays de Clerval en février 2009 ; sans cet événement particulier, la hausse relative aurait été identique dans les trois arrondissements ;

- la répartition par statut est marquée par une légère hausse de la part des agents non-titulaires sur emplois permanents (titulaires : 84 %, non-titulaires sur emplois permanents : 16 %, non-titulaires sur emplois non-permanents connus du CDG : 0 %).

Une situation relativement confortable concernant l'âge

- la répartition par âge fait apparaître une population âgée, notamment les titulaires (40 % de ces derniers sont nés avant 1962 alors que 40 % des non-titulaires sont nés après 1975) ; cependant la moyenne des agents des communautés de communes est légèrement plus jeune que celle de l'ensemble des agents des collectivités affiliées au Centre de gestion. Chez les femmes, partiront prochainement en retraite principalement des titulaires, à temps non complet (en particulier moins de 17,5 heures hebdomadaires) et/ou agents à employeurs multiples, des filières technique, administrative et sociale ; ces départs concerneront les trois arrondissements dans des volumes analogues mais de manière différente quant aux filières (Besançon : principalement filière technique ; Montbéliard : technique et administrative ; Pontarlier : technique et sociale). Pour les hommes, dont la part des 55 ans et plus reste élevée, la retraite concernera rapidement des agents à temps complet de la filière technique, essentiellement dans l'arrondissement de Pontarlier.

Étude des flux : des particularités locales

- on observe une baisse des flux et toujours plus d'arrivées que de départs ; le nombre de ces derniers a pratiquement été divisé par deux en un an ;
- l'arrondissement de Besançon est proportionnellement fortement sur-représenté tant pour les arrivées que pour les départs ; la création de la Communauté de communes du Pays de Cerval marque les arrivées pour l'arrondissement de Montbéliard ;
- les hommes (33 % des agents des communautés de communes) sont légèrement sur-représentés en matière d'arrivées (37 %) et sous-représentés concernant les départs (26 %) ;
- concernant les arrivées de l'année, il y a autant d'agents de moins de 30 ans que d'agents de 44 ans et plus (surtout dans l'arrondissement de Pontarlier) ; pour un peu plus d'un tiers ce sont des stagiaires (arrondissement de Montbéliard sur-représenté), et pour un tiers des non-titulaires sur emplois permanents (surtout dans l'arrondissement de Besançon). La part de stagiaires diminue fortement (de 50 % à 37%) contrairement aux mutations (de 13% à 24%). Par rapport à l'an passé, la légère baisse du nombre d'arrivées concerne uniquement des agents de catégories A et B ;
- concernant les départs de l'année, le nombre de fins de contrats chute brutalement. Le nombre de mutations et de démissions de titulaires reste stable, donc la proportion de ces deux types augmente (respectivement 29% et 24% contre 20% et 12% l'an passé). Environ 50 % des départs concernent des agents de plus de 49 ans (45% l'an passé) et 9 % des agents de moins de 30 ans (stable). Par rapport à l'an passé, la forte baisse du nombre de départs concerne uniquement des agents de catégorie C.

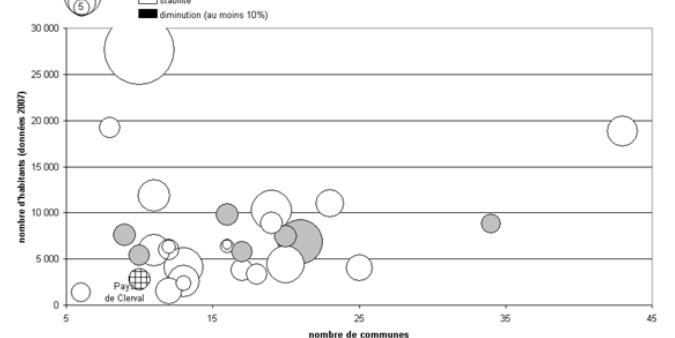
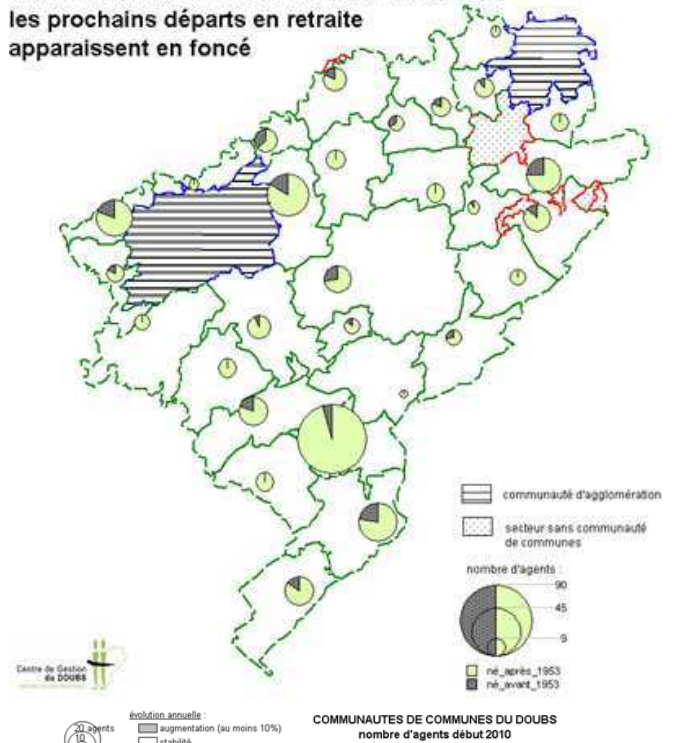
Conclusion

La reprise de la progression des effectifs amorcée l'an passé semble se confirmer, avec des particularités locales.

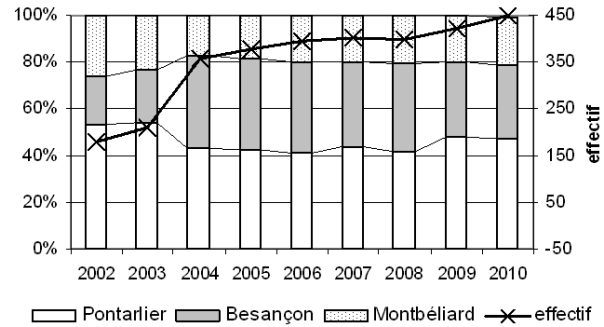
V.C.

UNE REPARTITION HETEROGENE

les prochains départs en retraite apparaissent en foncé



REPARTITION DES AGENTS PAR ARRONDISSEMENT



AGE DES TITULAIRES

