

## Contexte

---

L'une des innovations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 consiste en l'obligation pour les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion. Avec l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, l'introduction de ces lignes directrices de gestion, modifient le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités.

### **L'élaboration de lignes directrices poursuit plusieurs objectifs :**

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) ;
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) seront désormais le document de référence pour la gestion des ressources humaines d'une collectivité ou d'un établissement public.

En ce qui concerne la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitudes restent de la compétence du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés et il appartient au centre de gestion d'établir les lignes directrices relatives à la promotion interne.

## Portée juridique des LDG :

---

A compter du 1er janvier 2021, les tableaux d'avancement de grade et les projets de liste d'aptitude de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis de la CAP.

En contrepartie, les agents pourront :

- Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (représentée au CT local) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation interne, d'échelon spécial, d'avancement de grade et de promotion interne (article 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984).
- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion (appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'agent – article 30 de la loi n°84-53).

Les LDG sont donc le document sur lequel les collectivités devront s'appuyer pour justifier la décision défavorable à un agent.

**Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.**

## Etat des lieux

---

### *La Méthode de travail*

↳ *Réunions avec les commissions thématiques, notamment la commission ressources humaines*

- *Mise en place de groupe de travail (représentants des élus et représentants des agents/services) :*

**Cf. La délibération n°32-2020 : constitution de commissions et groupes de travail thématique**

↳ *Rencontres avec les représentants du personnel (CGT) et l'équipe de Direction :*

Représentants CGT	Elus	Direction
Hervé BRAHIC	Frédéric LEVESQUE Président	Philippe RAVIT
Franck FELICES	Gérard BONNEAU 1 <sup>er</sup> Vice-Président	Audrey MONDOLONI
Nicolas THIBAUD		Laetitia BATAZZI

**Cf. Compte rendu des réunions avec les représentants syndicaux du 02-06-2022 et du 06-09-2022**

↳ *Rencontres groupes de travail :*

**Le 28 septembre 2022, le 07 octobre 2022, le 18 octobre 2022**

↪ Les pratiques RH existantes : L'existant au sein de la collectivité en termes d'effectifs avant la mise en œuvre des LDG.

Un tableau des effectifs, stables et maîtrisés.

- BP 2021 : effectif total ETP 39.90

SICTOMU - SICTOMU - BP - 2021

IV – ANNEXES					IV		
AUTRES ELEMENTS D'INFORMATIONS – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N					C1		
C1 – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N							
GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS (a)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Directeur général des services		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Directeur général adjoint des services		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Directeur général des services techniques		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emplois créés au titre de l'article 6-1 de la loi n° 84-53		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE (b)</b>		<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,00</b>	<b>3,90</b>	<b>0,00</b>	<b>3,90</b>
Adjoint Administratif	C	4,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00
Adjoint administratif principal 2e classe	C	2,00	0,00	2,00	1,90	0,00	1,90
Attaché	A	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Rédacteur	B	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE TECHNIQUE (c)</b>		<b>48,00</b>	<b>0,00</b>	<b>48,00</b>	<b>35,00</b>	<b>1,00</b>	<b>36,00</b>
Adjoint Technique Principal 1ere classe	C	4,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00
Adjoint Technique Principal 2e classe	C	15,00	0,00	15,00	15,00	0,00	15,00
Adjoint technique	C	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Adjoint technique	C	20,00	0,00	20,00	13,00	0,00	13,00
Agent de Maîtrise Principal	C	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Agent de maîtrise	C	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
Ingénieur	A	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Ingénieur Principal	A	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Technicien Principal de 2e classe	B	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00
Technicien principal 1ère classe	B	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
<b>FILIERE SOCIALE (d)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE (e)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE SPORTIVE (g)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE CULTURELLE (h)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE ANIMATION (i)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE POLICE (j)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>EMPLOIS NON CITES (k) (5)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL GENERAL (b+c+d+e+f+g+h+i+j+k)</b>		<b>57,00</b>	<b>0,00</b>	<b>57,00</b>	<b>38,90</b>	<b>1,00</b>	<b>39,90</b>

- BP 2022 : effectif total ETP 40

SICTOMU - SICTOMU - BP - 2022

IV – ANNEXES						IV	
AUTRES ELEMENTS D'INFORMATIONS – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N						C1	
C1 – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N							
GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN EPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
<b>EMPLOIS FONCTIONNELS (a)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Directeur général des services		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Directeur général adjoint des services		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Directeur général des services techniques		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emplois créés au titre de l'article 6-1 de la loi n° 84-53		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE (b)</b>		<b>15,00</b>	<b>0,00</b>	<b>15,00</b>	<b>8,00</b>	<b>0,00</b>	<b>8,00</b>
Adjoint Administratif	C	4,00	0,00	4,00	2,00	0,00	2,00
Adjoint administratif principal 2e classe	C	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
Attaché	A	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Ingénieur	A	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
Ingénieur Principal	A	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Rédacteur	B	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
Technicien Principal 1ere classe	B	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
Technicien Principal 2e classe	B	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
<b>FILIERE TECHNIQUE (c)</b>		<b>42,00</b>	<b>0,00</b>	<b>42,00</b>	<b>31,00</b>	<b>1,00</b>	<b>32,00</b>
Adjoint technique	C	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
Adjoint technique	C	20,00	0,00	20,00	14,00	0,00	14,00
Adjoint technique principal 1ere classe	C	4,00	0,00	4,00	1,00	0,00	1,00
Adjoint technique principal 2e classe	C	15,00	0,00	15,00	13,00	0,00	13,00
Agent de maîtrise	C	2,00	0,00	2,00	2,00	0,00	2,00
Agent de maîtrise principal	C	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
<b>FILIERE SOCIALE (d)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE(e)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE (f)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE SPORTIVE (g)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE CULTURELLE (h)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE ANIMATION (i)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>FILIERE POLICE (j)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>DIS NON CITES (k) (5)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL GENERAL (b+c+d+e+f+g+h+i+j+k)</b>		<b>57,00</b>	<b>0,00</b>	<b>57,00</b>	<b>39,00</b>	<b>1,00</b>	<b>40,00</b>

Les ou emplois sont désignés conformément à la circulaire n° NOR : INTB9500102C du 23 mars 1995. Les emplois fonctionnels sont également comptabilisés dans leur filière d'origine.

**Concernant les effectifs.**

La structure est stable.

2018 (compte administratif)		2019 (compte administratif)		2020 (compte administratif)		2021 (compte administratif)	
Emplois Budgétaires A temps complet	Effectifs pourvus En ETP	Emplois Budgétaires A temps complet	Effectifs pourvus En ETP	Emplois Budgétaires A temps complet	Effectifs pourvus En ETP	Emplois Budgétaires A temps complet	Effectifs pourvus En ETP
55	37.9 Tit. + 1 CDI	56	38.9 Tit. + 1 CDI	57	38.9 Tit. + 1 CDI	57	39 Tit. + 1 CDI

- Répartition 2022 par catégorie

Catégorie	Nb agents (au 31/12/2021)
A	2
B	2
C	36
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

- → Mais également un état des lieux sur d'autres thématiques RH :
- La délibération instituant le régime indemnitaire,  
Cf. La délibération n°13-2018 : mise en place du RIFSEEP  
Cf. La délibération n°19-2018 : actualisation du RIFSEEP  
Cf. La délibération n°17-2020 : mise à jour du RIFSEEP pour la filière technique (ingénieurs, techniciens)  
Cf. La délibération n°37-2021 : Précisions sur la mise en œuvre du RIFSEEP
- La délibération fixant les ratios d'avancement,  
Cf. La délibération n°40-2012 : taux de promotion pour les avancements de grade – ratios promu-promouvables (fixé à 100%)  
Confirmant la délibération n°104-2007 : avancement de grade – nouvelle règle des ratios
- Participation à la prévoyance, abondement de 5 euros (part employeur),  
Cf. La délibération n°37-2017 : mise en place d'une participation en labélisation pour le risque prévoyance  
Cf. La délibération n° 34-2021 : augmentation de la participation employeur
- Participation à la santé (dans le cadre de la PSC),  
Cf. La délibération n°33-2021 : mise en place d'une participation employeur au risque santé (mutuelle santé labellisée)
- Les frais de déplacement,  
Cf. La délibération n°08-2020 : actualisation du remboursement des frais de déplacement
- La mise en place d'un Compte Epargne Temps (avec possibilité d'indemnisation)
- Evolution des effectifs sur les 3 dernières années,  
Cf. La délibération n°12-2021 : présentation et adoption du BP 2021  
Cf. La délibération n°8-2022 : présentation et adoption du BP 2022  
Cf. pour les évolutions, les 3 derniers tableaux des effectifs tels que présentés aux BP 2022 ; BP 2021 ; BP 2020

## Eléments de prospectives RH-GPEEC

---

En fonction de leurs possibilités, les collectivités peuvent faire apparaître les éléments concernant la prospective RH des effectifs dont elles disposent.

- Prévisions de départs (retraites) sur les 3 prochaines années  
Recueil de données sur les prévisions des départs des retraites ci-dessous :

Départ **demandé en 2021** : 1 agent au 01/12/2021

Départ **demandé en 2022** : aucun

**Départs prévisionnels pour une retraite également prévisionnelle à 62 ans :**

Cf. tableau annexe sur un état des âges, départs prévisionnels retraite

Il s'agit d'une projection des mouvements RH qui est ici restituée en considérant le tableau sur l'état des âges des agents et le prévisionnel à la retraite.

1. 2023 : 2 agents
2. 2024 : 2 agents
3. 2025 : 1 agent ? sinon à reporter sur 2026
4. 2026 : 1 agent

- *Besoins futurs,*  
Cf. délibération n°18-2021 : création de poste pour un chargé de mission FERMENTESCIBLES => voir recrutement/renouvellement du projet/stagiairisation  
Cf. délibération n°36-2021-11-23 : création de poste pour un responsable administratif => voir recrutement
- *Tableau en matière de mouvements de personnel,*  
Cf. tableau annexe sur les mouvements de personnel entre 2018 et 2021

#### MOUVEMENTS DE PERSONNEL ENTRE 2018 ET 2021

Année	DEPART					ARRIVEE					
	Retraite	Mutation	Détachement	Démission	Rupture conventionnelle	Nombre de contrats réalisés			Mise en stage	Apprentis	Stages (étudiants)
						Remplacement agent	Accroissement d'activité temporaire	Accroissement activité saisonnier			
2021	1					52	20	15			
2020					1	59	28	9			3
2019						53	35	13			
2018	3	2				27	33	18			
Total	4	2	0	1	1	307	171	55			3

#### Orientations générales de la collectivité

##### (obligatoire)

Les LDG doivent permettre de :

- Formaliser les différentes politiques RH mises en œuvre au sein de la collectivité ;
- Définir les objectifs fixés et les actions à mener en fonction de son projet, de sa taille.

La collectivité peut lister dans ces LDG les grands sujets RH qu'elle souhaite traiter et prévoir le calendrier de la mise en œuvre.

- **Au titre du SICTOMU, pour le restant du mandat, il est envisagé de :**
  - remplacer les départs en retraite en fonction des besoins des services
  - recruter en fonction des besoins des services et de ses projets
  - axer sur l'amélioration des conditions de travail

D'autres thématiques peuvent également être développées telles que la rémunération, l'organisation des services, les conditions de travail, le recrutement et la mobilité, le temps de travail, la protection sociale, la formation, les personnes en situation de handicap, l'égalité hommes/femmes. Les LDG peuvent comporter des orientations propres à certains services, catégories ou cadres d'emplois.

**Au vu de l'état des lieux et du projet politique la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :**

- **Améliorer les conditions de travail et maintenir le service public**
- **Evolution de la carrière des agents, en fonction des besoins des services et selon un état d'esprit « méritocrate » afin de maintenir l'implication et la motivation des agents**
- **Maintenir la qualité du service public**

Orientation en matière de	Actions à mener	Actions déjà mises en place
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer la gestion informatisée du temps de travail et la dématérialisation des demandes de congés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Passage aux 1607 Heures</li> <li>- Règlement du temps du travail</li> <li>- Gestion et mise en place d'un compte épargne temps</li> </ul>
Organisation et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualiser le document unique</li> <li>- Actualiser un document/règlement intérieur</li> <li>- Affichage des réglementations hygiène, sécurité, amélioration des conditions au travail</li> <li>- Mettre en place une démarche d'évaluation et de prévention des RPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation des services</li> <li>- Protection sociale complémentaire : Participation employeur à la mutuelle et à la santé</li> </ul>
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PIPCS commune versée en une seule fois = Refonte et Création d'une PIPCS commune aux services (et solidaire)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant</li> <li>- Généralisation de la prime d'un montant de 275 €</li> <li>- Le CIA ne tient pas compte des absences mais repose uniquement sur la réalisation d'objectifs (délibération de 2021)</li> <li>- Augmentation du RIFSEEP de +3.5 % afin d'uniformiser le dégel du point d'indice</li> </ul>
Carrière et recrutement (Suivant les besoins du service et les capacités financière de la collectivité)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suiivi des demandes prévisionnelles de départ à la retraite (Gestion des dossiers un an avant la date souhaitée)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'un poste de chargé de fermentescibles</li> <li>- Création d'un poste de responsable administratif</li> </ul>

	- Recrutement pour le développement et la promotion du compostage	et financier - Suivi des mouvements du personnel et des départs en retraite - Suivi des mouvements des contractuels et des besoins des services - Suivi des médailles du travail
Action sociale		- CNAS - Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant - Prestation Noël, avec augmentation du montant des chèques cadhoc pour le Noël des agents
Qualité du service public	- Selon les projets politiques - Refonte et Création d'une PIPCS commune aux services (et solidaire)	- Mise en place de PIPCS sur certains services

## Promotion et valorisation des parcours professionnels

**La collectivité souhaite pouvoir arbitrer les évolutions de carrières de ses agents au regard de l'ensemble de leurs valeurs et capacités professionnelles, de leurs ancienneté et des opportunités s'offrant à eux (besoins des services, projets politiques, capacité financière de la collectivité)**

### Avancement de grade (obligatoire)

Il s'agit de déterminer les critères et pratiques de la collectivité en matière de :

- Choix pour l'avancement de grade,
- Actions mise en place pour valoriser la carrière des agents (formation, préparation concours, tutorat, immersion...).

Soit la collectivité décide de ne pas établir de critères et de présenter tous les agents remplissant les conditions.

Soit la collectivité définit des critères applicables :

**LE SICTOMU définit les critères cumulatifs applicables à l'ensemble des agents titulaires, ainsi que les capacités financières**

- 1- Suivant les besoins des services (Poste disponible et besoin de la collectivité) et la position de la commission RH
- 2- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- 3- **Valeur professionnelle liée au CREP (compte rendu réalisé de l'entretien professionnel), appréciation et proposition avec classement du N+1**



- 4- *Avoir participé à une formation au moins, dans les deux années précédant l'avancement de grade*
- 5- Ancienneté dans la FPT : avoir au moins 8 ans d'ancienneté pour prétendre au 1<sup>er</sup> grade et regarder la **date d'obtention du dernier avancement de grade**.

Dans ce dernier cas de figure, il faut attendre **5 ans pour prétendre au deuxième avancement de grade**.

Sauf départ à la retraite : la collectivité aura un regard bienveillant sur les dossiers de départ à la retraite

### **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur ([obligatoire](#))**

**La collectivité décide de définir les critères suivants, ils sont cumulatifs et applicables à l'ensemble des agents :**

- 1- *Poste disponible et besoin de la collectivité*
- 2- *Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur en son absence*
- 3- *Avoir participé à une formation, au moins, dans les deux années précédant la demande*
- 4- *Maîtrise du métier et du poste ciblé*

### **Nominations suite à concours ([obligatoire](#))**

Soit

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours

Soit

La collectivité définit des critères applicables :

### **LE SICTOMU définit les critères cumulatifs applicables à l'ensemble des agents**

- 1- *Poste disponible, capacité financière et besoin de la collectivité*
- 2- *Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle*
- 3- *Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation*

### **Promotion interne ([obligatoire](#)) →**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

**Oui**

- soit de **manière globale pour tous ses agents**

- soit par catégories (A, B, C), soit par cadres d'emplois ou services pour les plus grandes collectivités

**LE SICTOMU définit les critères cumulatifs des critères, de manière globale pour tous ses agents :**

- 1- Poste disponible, capacité financière et besoin de la collectivité
- 2- Reconnaissance interne des compétences requises à l'exercice des fonctions visées (commission RH)

### Actions en faveur de l'égalité 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.

- o Etat des lieux de la situation :

Fonctionnaires	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Hommes	1	1	31
Femmes	1	1	5
TOTAL	2	2	36

Actions définies par la collectivité : Garantir une évolution de carrière identique aux agents

### Date d'effet et durée des LDG

---

Les LDG sont prévues pour une durée de : **jusqu'au 31 décembre 2026**

Elles seront révisées à la discrétion de la collectivité, en fonction de l'évolution des besoins du SICTOMU. Une saisine du comité technique sera effectuée.

En conséquence, elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité Technique.

Avis du Comité technique en date du : **DLR le 25/10/2022 pour un exam en comité technique le 17 novembre 2022.**

**Date d'effet : 01 janvier 2023**

**Signature de l'Autorité territoriale :**

Le Président, M. Frédéric LEVESQUE

