



ARRETE PORTANT DETERMINATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

LE PRESIDENT

Vu le code général de la fonction publique et notamment Article L413-1 et suivants ;

Vu la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 30 ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial rendu en sa séance du 5 octobre 2023 ;

ARRETE

Article 1 :

La mise en œuvre de la stratégie de pilotage des ressources humaines et des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les lignes directrices de gestion des ressources humaines de la collectivité sont présentées dans le document annexé.

Article 2 :

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle de 6 ans. Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période, après avis du Comité Social Territorial.

Article 3 :

Monsieur le Directeur Général des Services Départementaux est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 4 :

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux du Président du Conseil Départemental ou d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif d'Orléans, situé 28 rue de la Bretonnerie, 45057 Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

17 octobre 2023

Pour le Président du Conseil Départemental
et par Délégation

Caroline BAILLE-BARRELLE
Directrice des Relations Humaines

Lignes Directrices de Gestion Département du Loiret 1^{er} janvier 2024- 31 décembre 2029

Introduction

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique demande à chaque collectivité territoriale de définir ses lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion sont prévues dans le code général de la fonction publique et notamment les articles L 413-1 et suivants. **Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Favoriser l'égalité des chances et permettre à tous des parcours de réussite.

Les lignes directrices de gestion visent à :

- 1° Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- 2° Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- 3° Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

1. Les documents RH

- Le tableau des effectifs
- La cartographie des métiers validée lors du Comité Technique
- Délibérations relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP
- Ratios d'avancement de grade fixés par l'autorité territoriale
- Plan et règlement de formation

2. Données chiffrées (extraites du RSU 2022)

— Effectifs

➡ **2 283 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021**

- > 1 495 fonctionnaires
- > 361 contractuels permanents
- > 427 contractuels non permanents

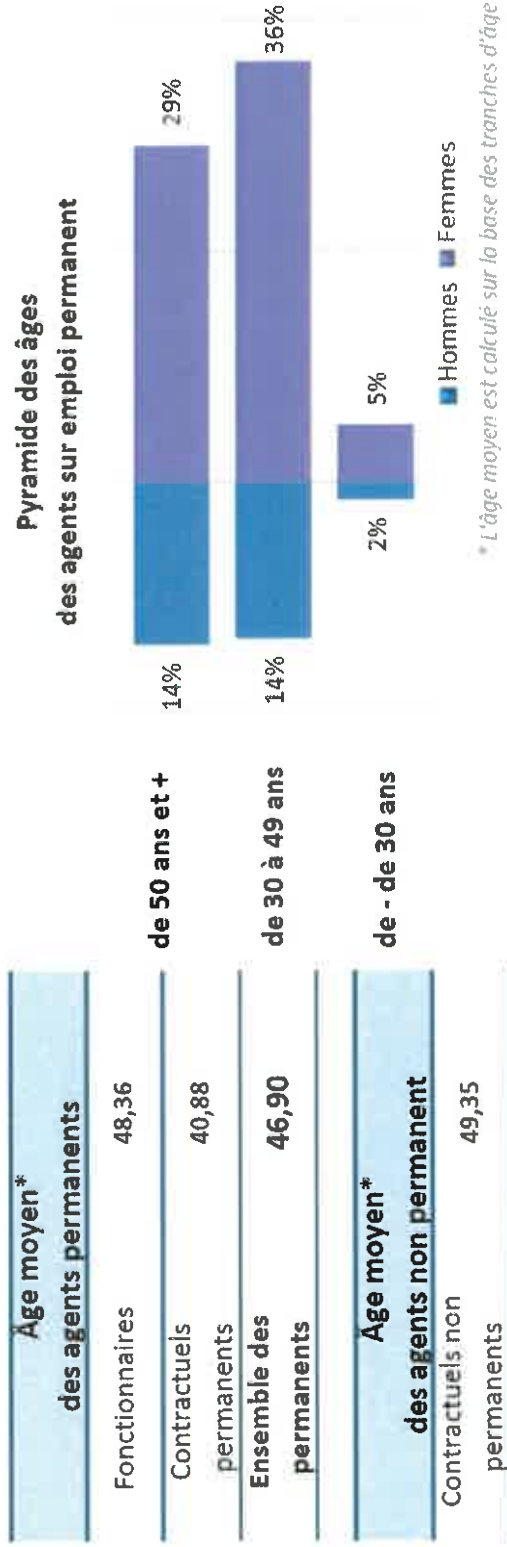


➡ **14 % des contractuels permanents en CDI**

➡ **3 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel**

— Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

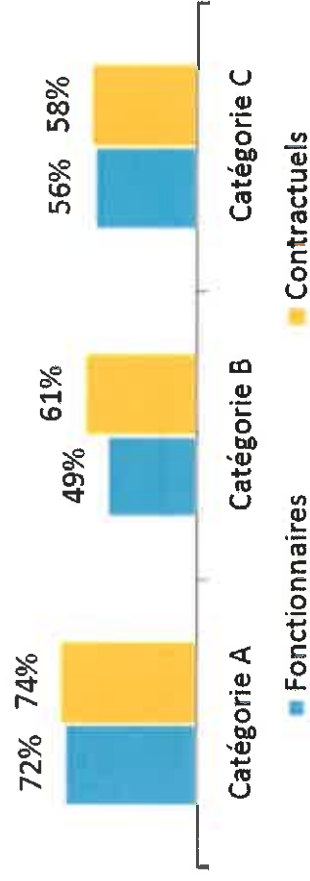


Formation

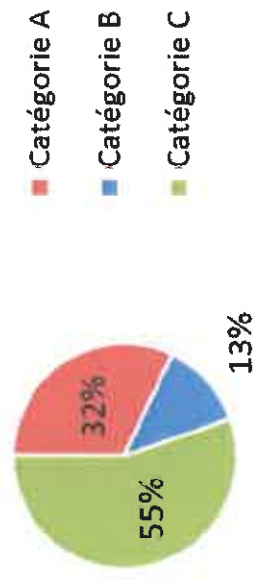
➔ En 2021, 60,9% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 3 503 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,9 jour par agent

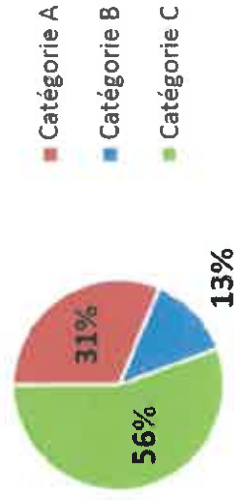
➔ 912 381 € ont été consacrés à la formation en 2021

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	28%	29%
Technique	48%	46%	48%
Culturelle	3%	6%	4%
Sportive			
Médico-sociale	19%	20%	19%
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	27%
Adjoints administratifs	14%
Assistants socio-éducatifs	13%
Adjoints techniques	10%
Attachés	8%

Absences

★ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout fonctionnaire
★ En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent



Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

Mouvements

➔ En 2021, 329 arrivées d'agents permanents et 323 départs

37 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
--	---------------------------------

1 850 agents 1 856 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	➔	-3,4%
----------------	---	-------

Contractuels	➔	19,5%
--------------	---	-------

Ensemble	➔	0,3%
-----------------	---	-------------

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	42%
-----------------------------	-----

Départ à la retraite	18%
----------------------	-----

Démission	10%
-----------	-----

Mutation	8%
----------	----

Mise en disponibilité	7%
-----------------------	----

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	81%
--------------------------	-----

Voie de mutation	8%
------------------	----

Réintégration et retour	5%
-------------------------	----

Voie de détachement	4%
---------------------	----

Voie de concours, sélection professionnelle	1%
---	----

* Variation des effectifs

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif) physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

3. Les ressources humaines

Par l'élaboration de ces lignes directrices, le législateur a pour objectif de renforcer l'organisation du dialogue social, de développer les leviers managériaux, de communiquer sur les procédures Ressources Humaines, de favoriser la mobilité et l'accompagnement des agents publics et d'affirmer l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique.

Au sein de la collectivité, la direction des relations humaines s'attache à mettre en œuvre principalement sa politique RH en :

- Suivant son plan de prévention des risques visant à garantir la santé et la sécurité des agents,
- Analysant et anticipant l'évolution des besoins de la collectivité en matière de compétence,
- Accompagnant les directions dans leurs projets d'organisation,
- Ayant la volonté d'associer les partenaires sociaux aux différents projets RH de la collectivité,
- Accompagnant les agents dans leur vie professionnelle et s'attachant à prendre en compte les besoins spécifiques des agents telles les situations de handicap,
- Garantissant une gestion administrative efficace et sécurisée des carrières,
- Développant une politique de recrutement permettant d'attirer les talents, en communiquant sur nos valeurs,
- Développant et valorisant les compétences et l'expérience professionnelle de ses agents,
- Réfléchissant sur les évolutions en matière d'organisation du travail et du temps de travail à mettre en œuvre pour s'adapter au marché de l'emploi.

4. La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Egalité des chances

Enjeux	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions						
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Egalité des chances	Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel	Mise en œuvre du plan d'actions Egalité femmes/hommes Ateliers Mobilité (agents / cadres) Accompagnement des agents en PPR							
	Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts en matière de rémunération et de déroulement de carrière	Continuer à réduire les inégalités femmes hommes Mise en place de l'Index PENICAUD							
	Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	Télétravail et délivrance d'un kit télétravail Réflexion sur la mise en place de nouveaux cycles de travail Réflexion sur la mise en place d'un mode de garde pour les plus jeunes enfants (Cité Loirétaine)							
	Lutter contre le sexisme et les violences sexuelles dispositif AVDHAS	Mise en œuvre du plan d'actions Egalité femmes/hommes sensibiliser progressivement toutes les directions (au-delà des collèges) et avec priorité sur la DI							
	Accompagner les reconversions professionnelles	3 Conseillers emploi mobilité accompagnent les agents qui doivent envisager ou souhaitent une reconversion. Activation d'un réseau inter fonctions publiques							
	Poursuivre une politique volontariste en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Développer la communication en externe Participation à des salons Diffusion des offres d'emplois sur les réseaux spécialisés Développer le réseau partenarial en vue du maintien dans l'emploi CAP EMPLOI							
	Accueillir des stagiaires écoles Accueil des services civiques et des apprentis	Décroche ton stage de 3ème en lien avec la DEIES / favoriser l'accueil d'apprentis / partenariat avec écoles, centres de formation Lancement de campagne de recensement sur les besoins en apprentissage et stages rémunérés							

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Santé sécurité au travail

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Santé sécurité au travail	Promouvoir la nécessité de souscrire un contrat de Prévoyance avec une participation employeur	A la faveur de l'évolution réglementaire (participation employeur prévoyance obligatoire à compter du 1er janvier 2025) et du renouvellement du dispositif (selon le format choisi) au CD 45 : développer la communication							
	Promouvoir la nécessité de souscrire à une complémentaire santé [Mutuelle] avec une participation employeur	A la faveur de l'évolution réglementaire (participation employeur complémentaire santé obligatoire au plus tard au 1er janvier 2026) et selon le format choisi au CD 45 : développer la communication Réflexion à engager dès la publication des décrets							
	Renforcer la surveillance médicale, par le service de médecine préventive, des agents exposés à des risques professionnels et à l'usure professionnelle.	Poursuivre la recherche et la mise en place d'un logiciel dédié à la médecine préventive							
	Accompagner et conseiller les agents en situation de handicap et sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique	Poursuivre le suivi régulier des agents à mi-carrière (43 à 45 ans) Poursuivre le suivi régulier des agents RQTH Poursuivre le développement des sensibilisations au handicap et l'organisation des événements sur ce thème, (ex : DUODAY, participation aux salons, communication sur l'importance et le bénéfice de la RQTH, formations, web-conférence)							
	Renforcer les moyens d'accès et de maintien dans l'emploi des agents porteurs d'un handicap	Renouveler le plan d'actions Handicap pluri annuel 2023-2025							
	Tendre vers une réduction de la pénibilité des emplois/ Prendre en compte le vieillissement des équipes	Poursuivre les études des préventeurs et développer l'expertise ergonomique Sensibiliser aux Troubles Musculo-Squelettiques y compris les télétravailleurs Repérer les métiers les plus exposés à la "pénibilité" et mise en oeuvre des plans d'actions							

**Lignes Directrices de Gestion Département du Loiret –
1^{er} janvier 2024 - 31 décembre 2029**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Qualité de vie au travail

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Qualité de vie au travail	Faciliter l'intégration des nouveaux arrivants	<p>Poursuivre le parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants et la journée d'accueil</p> <p>Attribution d'un parrain/d'une marraine</p> <p>Mise en place d'un rapport d'étonnement</p> <p>Mise à jour du livret d'accueil</p>						
	Adapter les espaces de travail en fonction des missions	<p>Participation de l'ergonome, des médecins de prévention et des préventeurs à la CRB "Commission Restreinte Batimentaire" / participation des équipes concernées à la définition des besoins en amont pour anticiper l'usage futur des locaux professionnels par le personnel,</p> <p>Réunir la CRB autant que de besoin</p>						
	Poursuivre les formations santé sécurité adaptées aux métiers	<p>Poursuite des formations métiers (hors formations réglementaires obligatoires) Exemple : risque chimique-gestes et postures-maniement matériels dangereux</p> <p>Poursuite des formations</p> <p>Mise à jour des listes des SST par site en tenant compte des nouveaux agents formés et des agents ayant suivi la formation de recyclage</p> <p>Mise en œuvre de sessions de formation en santé mentale</p>						
	Former tous les agents à repérer les signaux annonciateurs d'un conflit potentiel au sein d'une équipe et à désamorcer les conflits	<p>Former les agents volontaires à la communication non violente</p>						

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Qualité de vie au travail

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Qualité de vie au travail	Développer et adapter les modes de travail et les outils facilitant le télétravail	Charte du télétravail et suivi de son respect Former les managers au management des équipes en télétravail Sensibiliser les agents à ce mode de travail Proposer un kit télétravail						
	Communiquer sur l'offre diversifiée de prestations sociales en faveur des agents	Adaptation de l'offre des équipements informatiques et téléphoniques aux nouvelles modalités de travail						
	Faciliter et inciter les modes de déplacement domicile/travail doux	Développer les permanences sur sites pour promouvoir l'Action Sociale Etudier la possibilité de proposer des offres différenciées par site (activité physique via l'ASiAD).						
	Réfléchir sur les évolutions en matière d'organisation du travail et du temps de travail à mettre en œuvre pour s'adapter au marché de l'emploi, aux attentes de nos collaborateurs/Avoir une organisation du temps de travail plus modulable/flexible pour répondre aux attentes du plus grand nombre	Mettre en œuvre le "nouveau "FMD dès 2023 et communiquer sur la plateforme de co-voiturage Réflexion à mener sur la mise à disposition de vélos électriques						
		Diversification des cycles de travail						
		Réflexion sur les horaires de travail						

**Lignes Directrices de Gestion Département du Loiret –
1^{er} janvier 2024 - 31 décembre 2029**

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Gérer l'emploi et développer les ressources

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Gérer l'emploi et développer les ressources	Effectuer des bilans annuels de la mise en œuvre du RIFSEEP / Adapter en fonction de la politique salariale le RIFSEEP	Faire évoluer le RIFSEEP selon les besoins						
	Sensibiliser les hiérarchiques à une gestion anticipée des départs planifiés (retraite, mutation, détachement)	Développer l'accompagnement de la GPEC auprès des hiérarchiques dans l'analyse du remplacement (recrutement - réorganisation et transfert de compétences)						
		Cartographie des métiers à mettre à jour en fonction des besoins						
		Réaliser une cartographie des compétences						
		Plan de formation						
		Développer les passerelles métiers						
		Encourager et renforcer les échanges entre pairs						
		Accompagnement des Parcours Professionnels						
		Développer le tutorat et le mentorat						
		Mettre en place un réseau d'ambassadeurs et de cooptation						
	Recruter les ressources nouvelles, évaluer les personnels et repérer les potentiels	Développer le sourcing						
	Inciter à la mobilité	Repérer plus facilement les potentiels au sein de la collectivité, les mobiliser et les accompagner						
		Inciter à la mobilité en communiquant sur les retours d'expériences réussies						
		Publication dans Loiret'bdb de la liste des postes à pourvoir						

La stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources humaines : Enjeu - Gérer l'emploi et développer les ressources

Enjeu	Objectifs	Actions à conduire	Bilan de mise en œuvre des actions							
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Gérer l'emploi et développer les ressources	Accroître l'acquisition et le développement de compétences transversales et transférables afin de favoriser des parcours diversifiés des agents et de leur employabilité	Développement des immersions internes, avec d'autres collectivités locales voire des entreprises du secteur privé Veille des conseillers emploi/mobilité sur les offres d'emploi des partenaires								
	Développer une "marque Employeur"	Définir et communiquer sur les valeurs de l'institution Elaborer une charte managériale Faire vivre une page Employeur								
	Etre plus visible sur les réseaux en matière d'offres d'emplois	Publier les offres sur les réseaux sociaux et les réseaux professionnels Développer le travail avec le Community Manager de la Direction de la Communication								
	Diversifier l'offre de formation, présentiel, à distance, en interne, en externe...	Mise en place du plan de formations								
	Comprendre et intégrer dans notre organisation les attentes des nouvelles générations Z et Y et dans le cadre de l'intergénérationnel	Adapter notre organisation et management vis à vis de ces nouvelles générations								

4. Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans a priori. Ainsi, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liées à la santé, à la formation, à la parentalité, l'engagement syndical ne doivent pas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, des choix d'exercice professionnel selon des modalités de temps partiels ne font pas obstacle à la richesse et la qualité des parcours professionnels et à leur valorisation.

4.1 - L'avancement de grade :

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

L'avancement de grade peut s'opérer soit au choix, soit après une sélection par voie d'examen professionnel.

La direction des relations humaines établit chaque année la liste des agents promouvables.

Le nombre d'agents maximal pouvant être inscrits sur le tableau d'avancement est déterminé en application de ratio fixé par délibération. Le nombre d'agents inscrit sur le tableau d'avancement peut être inférieur en application des principes généraux et des critères mentionnés ci-dessous :

Principes généraux :

Les statuts particuliers définissent les missions dévolues à chaque cadre d'emplois et/ou de grade. Un agent ne peut prétendre à un avancement de grade que si ses missions sont en adéquation avec les missions fixées par le statut particulier.

Par ailleurs, au sein de la collectivité pour les agents de catégorie A et B, le dernier grade du cadre d'emplois est réservé aux agents occupant des responsabilités particulières, de gestion de projet, de dossiers complexes ou de management.

Critères :

Sous réserve du respect des principes généraux, le département du Loiret déterminera l'ordre de priorité pour établir le tableau d'avancement de grade, en appliquant les critères suivants :

La valeur professionnelle

La valeur professionnelle est prise en compte dans l'ensemble de ses composantes :

La manière de servir :

Savoirs : Il s'agit des connaissances acquises en formation, en milieu professionnel ou extraprofessionnel.

Savoir-faire : Il s'agit d'apprécier la manière dont l'agent remplit ses fonctions (organisation des priorités, prise de décision et d'initiative adaptées, synthèse, ...), son assiduité au travail (au sens d'application constante dans son travail, de ponctualité), son implication au quotidien.

Savoir-être : Il s'agit d'évaluer les capacités d'adaptabilité, d'analyse, de communication, d'écoute, de travail en équipe. Plus généralement, le savoir être doit correspondre au savoir-faire relationnel, c'est-à-dire à des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Trouver le juste comportement, en milieu professionnel, face aux usagers, aux élus, à ses collègues, à sa hiérarchie.

Les résultats individuels :

Cette valeur professionnelle est évaluée tout au long de l'année et formalisée dans le compte rendu de l'entretien annuel. Par ailleurs et en complément de cet entretien professionnel, les services des relations humaines pourront solliciter lors des études des avancements une appréciation complémentaire actualisée sur la valeur professionnelle de l'agent. C'est la prise en compte de ces différentes évaluations professionnelles, des qualités développées et des résultats obtenus sur les différents postes occupés qui permettent de proposer ou pas un agent.

Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis de l'expérience professionnelle s'apprécient au regard :

- Du niveau d'expertise professionnelle et de la complexité des dossiers traités ;
- De la diversité du parcours et des différentes fonctions exercées ;
- Des formations suivies ;
- Des compétences transversales : managériales, organisationnelles, conduite et pilotage de projet...

D'autre part, l'agent devra occuper un poste dont les missions ou le niveau de responsabilité correspondent à celles fixées par le statut particulier.

4.2 - La Promotion Interne

La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois supérieur par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude.

Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est calculé à partir des quotas en fonction des recrutements de fonctionnaires intervenus dans le cadre d'emplois.

La direction des relations humaines établit chaque année la liste des agents remplissant les conditions statutaires pour bénéficier d'une promotion interne.

Le département du Loiret pour déterminer les agents pouvant être inscrit sur liste d'aptitude prendra par ordre de priorités les critères suivants.

Le dépôt d'un dossier de demande de promotion interne

Les éléments d'évaluation de ce dossier seront :

- Le projet professionnel et l'engagement d'une mobilité ;
- Le parcours et les dossiers conduits ;
- L'évaluation de la ligne hiérarchique sur le potentiel de l'agent à occuper un poste avec de nouvelles responsabilités.

La valeur professionnelle

La valeur professionnelle est prise en compte dans l'ensemble de ses composantes :

La manière de servir :

Savoirs : Il s'agit des connaissances acquises en formation, en milieu professionnel ou extraprofessionnel.

Savoir-faire : Il s'agit d'apprécier la manière dont l'agent remplit ses fonctions (organisation des priorités, prise de décision et d'initiative adaptées, synthèse, ...), son assiduité au travail (au sens d'application constante dans son travail, de ponctualité), son implication au quotidien.

Savoir-être : Il s'agit d'évaluer les capacités d'adaptabilité, d'analyse, de communication, d'écoute, de travail en équipe. Plus généralement, le savoir être doit correspondre au savoir-faire relationnel, c'est-à-dire à des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. Trouver le juste comportement, en milieu professionnel, face aux usagers, aux élus, à ses collègues, à sa hiérarchie.

Les résultats individuels :

Cette valeur professionnelle est évaluée tout au long de l'année et formalisée dans le compte rendu de l'entretien annuel. Par ailleurs et en complément de cet entretien professionnel, les services des relations humaines pourront solliciter une appréciation complémentaire actualisée sur la valeur professionnelle de l'agent et sur son potentiel. C'est la prise en compte de ces différentes évaluations professionnelles, des qualités développées et des résultats obtenus sur les différents postes occupés qui permettent de proposer ou pas un agent.

Les acquis de l'expérience professionnelle

Les acquis de l'expérience professionnelle s'apprécient au regard :

- Du niveau d'expertise professionnelle et de la complexité des dossiers traités ;
- De la diversité du parcours et des différentes fonctions exercées ;
- Des formations suivies ;
- Des compétences transversales : managériales, organisationnelles, conduite et pilotage de projet...

Les conditions de nomination

- L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas nomination ;
 - La nomination intervient :
 - Après mobilité de l'agent sur un poste correspondant au grade de la liste d'aptitude sur laquelle il est inscrit. Aucune modification de la fiche de poste ne sera possible pour permettre à l'agent d'être nommé. Dans cette situation une mobilité est impérative
 - ou
 - Une nomination sur son poste dès lors que l'agent occupe déjà un poste relevant de son cadre d'emplois de promotion – (Document de référence : la cartographie des métiers).
- **Accès au grade d'agent de maîtrise :**

Les agents souhaitant être promus au grade d'agent de maîtrise sont dispensés de la complétude du dossier de promotion interne.
Afin de déterminer les agents pouvant être inscrits sur la liste d'aptitude d'agent de maîtrise, l'administration prendra, par ordre de priorité, les critères de valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.