



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 22 DECEMBRE 2025
DELIBERATION N°4/DCM20251222/203

L'an deux mille vingt-cinq, le lundi vingt-deux du mois de décembre à dix-neuf heures et vingt-quatre minutes, les membres du conseil municipal, dûment convoqués le mardi 16 décembre 2025, se sont réunis dans la salle des délibérations de l'hôtel de Ville, sous la présidence de Gabrielle LOUIS-CARABIN, Maire.

Etaient présents : MM. Gabrielle LOUIS-CARABIN, Jean ANZALA, Betty ARMOUGOM, Pierre PORLON, Marie- Michelle HILDEBERT, Marcelin CHINGAN, Sylvia SERMANSON, Michel SURET, Rose-Marie LOQUES, Elsa SUARES, Thierry FULBERT, Evelynne CLOTILDE, Patrick PELAGE, Nadia OUJAGIR, Alina GORDON, Marie-Alice RUSCADE, José OUANA, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Yvane RHINAN.

Etaient représentés : MM. Joseph HILL (Rose-Marie LOQUES), Gina THOMAR (Annick CARMONT), Grégory MANICOM (Daniel DULAC), Jacques RAMAYE (Michel SURET), Rosette GRADEL (Marcelin CHINGAN).

Etaient absents excusés : MM. Sandra SERMANSON, Seetha DOULAYRAM, Pinchard DEROS.

Etaient absents : M. Bernard SAINT-JULIEN, Marie-Joël TAVARS, Jérôme CHOUNI, Justine BENIN, Ingrid FOSTIN, Bernard RAYAPIN, Hermann SAINT-JULIEN.

Membres en exercice :	Membres présents :	Membres Représentés :	Absents Excusés :	Absents :
35	20	5	3	7

Le quorum étant atteint, vingt (20) Conseillers étant présents, cinq (05) représentés, trois (03) absents excusés et sept (07) absents. Le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales Monsieur Patrick PELAGE est désigné pour assurer le Secrétariat de séance.

Présentation du bilan des Lignes Directrices de Gestion

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifiée et publiée le 31/12/2025

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 Technique en date du 22 novembre 2021 relatif au projet de lignes directrices de gestion,
Vu l'arrêté N° 2021/1591 en date du 22/11/2021 portant établissement des LDG,
Vu la délibération N°19/DCM2022/68 du 24 mai 2022 portant présentation des LDG,

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019 imposent aux collectivités d'élaborer des Lignes Directrices de Gestion (LDG) pluriannuelles.

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion constituent un outil stratégique de pilotage des ressources humaines. Qu'elles fixent les orientations générales en matière de gestion des carrières, de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Qu'elles sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial (CST), pour une durée maximale de six ans et font l'objet d'un bilan, présenté au Comité Social Territorial avant toute révision ou renouvellement.

Considérant que l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion poursuit les objectifs suivants :

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

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEEC,
- Fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (depuis le 1 janvier 2021 la CAP n'examine plus les décisions en matière d'avancement de grade),
- Favoriser en matière de recrutement l'adaptation des compétences et 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 hommes et les femmes.

Considérant que les Lignes Directrices de Gestion constituent enfin, un document de référence pour la gestion des ressources humaines des collectivités.

Considérant que l'arrêté 2021/1591 en date du 22/11/2021 portant établissement des Lignes Directrices de Gestion prévoit que celles-ci feront l'objet d'un bilan présenté au Comité Social Territorial.

Considérant qu'afin d'assurer une appropriation partagée et une évaluation concertée, un groupe de travail dédié a été constitué, associant des représentants du personnel, des représentants de la collectivité (un élu, direction générale, direction des ressources humaines et autres directions).

Considérant que le groupe de travail s'est réuni avec pour objectif d'analyser les actions mises en œuvre dans le cadre de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines ainsi que des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Que ce travail a permis d'identifier les résultats atteints, les points de vigilance et les axes d'amélioration éventuelles. Que ce bilan témoigne de la volonté partagée d'assurer une gestion équitable, transparente et stratégique des ressources humaines.

Considérant l'arrêté N° PDT 2025 portant révision des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne des agents relevant des collectivités et établissements affiliés au centre de gestion de Guadeloupe

Considérant l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) qui s'est réuni le 17 décembre 2025,

*Ouï le Maire en son exposé,
Après discussion et échanges de vues,
A L'UNANIMITE
Vote à scrutin public*

Article 1 : De prendre acte du bilan des Lignes Directrices de Gestion (L.D.G).

Article 2 : Le Maire et le Directeur Général des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application informatique «Télé recours citoyens » (www.telerecours.fr) .

Le Secrétaire,


Patrick PELAGE

Fait à Le Moule, le 22 Décembre 2025

Pour avis conforme


Le Maire,




Gabrielle LOUIS-CARABIN

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025


Notifiée et publiée le 31/12/2025

A thick dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow points to the right from this bar, containing the date 01/11/2025.

01/11/2025

BILAN LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2021 - 2025

Several thin, curved lines in shades of blue and grey sweep upwards from the bottom left corner of the page.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifiée et publiée le 31/12/2025



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Arrêté établissant les LDG sur une période courant de 2021 à 2026

RÉFÉRENCES

- Code général de la fonction publique (articles L.413-1 à L.413-7) ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (notamment article 20)
- Arrêté N°2021/1591 du 22 novembre 2021 portant établissement des LDG,
- Avis du comité technique en date du 22 novembre 2021,

PRINCIPE

Les lignes directrices de gestion (LDG) déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, conditions de travail), et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Elles sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Il est proposé ci-après d'effectuer un bilan I de la mise en œuvre des LDG en matière de stratégie des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial.

Au-delà de l'obligation légale, les objectifs du bilan des LDG sont multiples :

- ✓ Effectuer un point général sur les actions prévues : actions réalisées ou non ;
- ✓ Prendre en compte des éléments sur les difficultés rencontrées et les leviers à activer (par exemple pour l'établissement du document unique : si pas de compétences en interne, nécessité de recourir à un intervenant extérieur) ;
- ✓ Mettre à jour / ajuster les LDG en fonction des nouveaux projets et/ou de nouvelles obligations ;
- ✓ Revoir les critères de sélection avancement de grade / promotion interne.

A. LE BILAN DES ACTIONS RÉALISÉES



1. ORGANISATION / ORGANIGRAMME

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Mise en place d'un guichet unique d'accueil physique, téléphonique et numérique	2022 à 2024	Non	
Action 2 Mise en place de l'annualisation du temps de travail Instaurer les cycles de travail / formaliser la pratique des travaux supplémentaires Appliquer le passage aux 1607 heures réglementaires	2023 à 2025	En cours de réalisation	Proposition d'un groupe de pilotage avec nomination d'un chargé de mission Proposition du calendrier suivant : 06, 23, 25/06/2025 07 et 09/07/2025
Action 3 Développer des outils de travail collaboratifs : développer un intranet	2022 à 2024	Non	
Action 4 Mise à jour du tableau des effectifs/emploi / grades	1er semestre 2022	En cours de réalisation	
Action 5 Poursuivre le déploiement de e-congé	2022	Non	Changement des modalités Portail RH en cours
Action 6 Mise en place du télétravail	2022 à 2024	En cours de réalisation	Proposition d'un groupe de pilotage avec nomination d'un chargé de mission Proposition du calendrier suivant : 06, 23, 25/06/2025 07 et 09/07/2025

Au vu de ce bilan, est-il proposé de réviser les LDG concernant l'organisation comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 1 Mise en place d'un guichet unique d'accueil physique, téléphonique et numérique	2026	Faire un bilan avec l'ensemble des grpes de travail sur l'accueil Revoir les objectifs avec la DSI, la communication et les grpes de travail
Action 2 Mise en place de l'annualisation du temps de travail Instaurer les cycles de travail / formaliser la pratique des travaux supplémentaires Appliquer le passage aux 1607 heures réglementaires	2026	
Action 3 Développer des outils de travail collaboratifs : développer un intranet		Accusé de réception en préfecture Revoir les objectifs avec la DSI et la communication Date de télétransmission : 30/12/2025 Date de réception en préfecture : 30/12/2025

Action 4 Mise à jour du tableau des effectifs/emploi / grades	2026	
Action 5 Poursuivre le déploiement de e-congé	2026	
Action 6 Mise en place du télétravail	2026	

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

L'ensemble des actions à mettre en place sont reconduites avec une révision des échéances

Action 7 Mise à jour de l'organigramme	2026	
--	-------------	--

2. GESTION PREVISIONNELLE DES EFFECTIFS DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES



Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Établir le diagnostic des métiers/emplois de la collectivité Construire et /ou actualiser les indicateurs : Cartographie des métiers, pyramide des âges, référentiel métiers, référentiel compétences Cartographier et analyser les ressources (métiers, emplois et effectifs) – analyse des besoins prévisibles et des ressources existantes et prévisibles – identifier les métiers sensibles et à risque Actualiser le tableau des effectifs et des emplois (prévoir l'évolution quantitative et qualitative des effectifs) Implication des RH dans les projets de la collectivité Mesurer les écarts en termes d'emploi et de compétences en tenant compte des objectifs des services, les écarts entre l'état des lieux et les enjeux prévisionnels	2022 à 2025	En cours de réalisation	Attente de l'acquisition d'un logiciel permettant d'analyser les statistiques fiables et à jour Déploiement de l'outil en attente
Action 2 Adapter la politique de recrutement aux besoins et élargir l'éventail des candidatures (typologie de contrat, mobilité interne, conventionnement, appel d'offre) Mise en place de l'annualisation Développer une logique de développement de la poly-compétence par secteur d'activité	2022 à 2025	Non	Abrogé
Action 3 Développer la mobilité (formaliser une politique de mobilité) et l'employabilité des agents / mettre en place une démarche de mobilité interne	2022 à 2024	Oui	Procédure faite Immersion de plus en plus réalisé Démarche d'accompagnement par la formation / mobilité tournée de plus en plus vers le projet de l'agent

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant la gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 1	2026	Déploiement de l'outil en attente
Action 2 Création d'un groupe de travail RH	Sept 2026	

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

Action 2 abrogé car

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025



Remplacé par une la création d'un groupe de travail RH avec échéance sept 2026

3. SECURITE /PREVENTION/CONDITIONS DE TRAVAIL

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Mise à jour du registre santé sécurité	2022 à 2024	En cours	Mis à jour et installation dans les différents bâtiments fin 2025
Action 2 Poursuivre la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (duerp)	2022 à 2024	Non	
Action 3 Mise en place du registre de danger grave et imminent	2022 à 2024	Oui	Mis à jour et disponible dans le bureau du DGS
Action 4 Formalisation dans un document de continuité des activités en lien avec l'ensemble des risques auxquels la collectivité peut être exposées	2022 à 2024		Modification de l'action

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant la sécurité, la prévention, les conditions de travail comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 2 Poursuivre la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (duerp)	2026	
Action 4 Mise à jour du plan de continuité des activités en lien avec l'ensemble des risques auxquels la collectivité peut être exposés	2026	

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025



4. HANDICAP

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Organiser des séances d'information à destination du personnel avec des professionnels dans le domaine du handicap	2022 à 2023	Oui	Matinée d'information et de sensibilisation sur la santé au travail – thème : le handicap le 26/06/2024 Forum
Action 2 Développer un partenariat avec le Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) dans le but de favoriser un recensement de ce public	2022	Non	A reconduire
Action 3 Etablir des partenariats/conventionnements avec les centres d'aide par le travail des personnes en situation de handicap Communication à l'ensemble des directions	2022 à 2023	Oui	Plusieurs prestations de service traiteur réalisées par l'Accessible (entreprise adaptée) et sollicitées par les services de la collectivité. Marché réservé aux entreprises adaptées : prestations de nettoyage des bâtiments
Action 4 Améliorer le suivi des réalisations opérées en faveur des agents en situation de handicap (aménagement des postes de travail, formation,...)	2022 à 2025	Oui	Tableau de suivi mis en place et tenu à jour

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant le handicap comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 1 Organiser des séances d'information à destination du personnel avec des professionnels dans le domaine du handicap	2026	Reconduire l'action sur la thématique Avec présence des managers
Action 2 Développer un partenariat avec le CAP EMPLOI dans le but de favoriser un recensement de ce public	2026	A reconduire

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifiée et publiée le 31/12/2025



5. FORMATION

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Doter le service formation de moyens permettant de pérenniser les dispositifs déployés, de consolider l'accompagnement (illettrisme, accompagnement informatique ...)	2022 à 2025	Partiellement	Les dotations allouées ne permettent pas de compenser l'absence de salle – espaces permanents à trouver
Action 2 Ancrer une culture de formation (passe par : le développement d'une gestion de proximité pour autonomiser ; l'inversement du processus service formation vers agents en agents vers service formation / offre crée la demande en la demande crée l'offre ; Faire de la formation un liant entre agent et service RH un levier de performance) Poursuivre la communication sur l'offre de formation Inciter les démarches de professionnalisation VAE	2022 à 2025	Oui	Culture formation en éveil – tous les indicateurs à la hausse – plusieurs leviers activés – modalités d'apprentissage diversifiées – communication déployée – plan illettrisme activé
Action 3 Susciter l'arbitrage des encadrants sur les demandes de formations de leurs agents de façon à passer d'une logique de souhait à une logique de besoin ayant pour objectif de combler les écarts réels de compétence (938 demandes en EP 2019 et 619 demandes en EP 2020 : impératif d'arbitrage)	2021 à 2025	Oui	Les demandes en EP se sont affinées – les SHD formulent des besoins de service – formations spécifiques fléchées métier
Action 4 Accompagner les projets de service (changements organisationnels / évolutions réglementaires impactant le patrimoine de compétences)	2021 à 2025	Oui	Sollicitations timides ou interventions en aval des projets – quelques réalisations
Action 5 Mettre en place le conseil en évolution professionnelle (pour encourager la diversification, bâtir, accompagner les projets d'évolution professionnelle et encourager la professionnalisation ou recruter un conseiller carrière mobilité à la fois animateur et chargé de communication (capsules à créer sur des dispositifs)	2022	En cours de réalisation	Marché dédié à l'accompagnement des transitions professionnelle + contractualisation CDG
Action 6 Trouver des alternatives pour compenser l'enveloppe formation, en priorisant une logique d'entre-aide,	2024	Oui	Mutualisation intra-union et inter-union + immersion - tutorat/mentoring à développer
Action 7 Valorisation des savoirs et savoir-faire par la transmission Echange et transferts de compétences (dispositif d'apprentissage et stage gratifié à mobiliser)	2022 à 2025	Oui	Tutorat en œuvre dans tous les services par l'inclinaison des collègues à accueillir divers publics (scolaires, adulte en formation continue stagiaires gratifiés apprentis

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant la formation comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifié et publié le 31/12/2025
Notifié et publié le 31/12/2025

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 1 Doter le service formation de moyens permettant de pérenniser les dispositifs déployés, de consolider l'accompagnement (illettrisme, accompagnement informatique ...)	2026	Volonté politique de trouver une solution avant 31 déc 2025 (réhabilitation de la salle de la restauration scolaire, salle syndicat d'initiative à cadenet, construction modulaire de laure laurent soliveau (alegco))

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

Reste à faire :

Travailler à l'automatisation des agents pour les rendre davantage autonome

Faire un bilan sur l'impact des formations dispensées aux agents

Mettre en place des séminaires, ateliers afin de créer une véritable culture.



Fin de la première séance concernant le bilan.

Il est convenu de se revoir



6. EGALITE PROFESSIONNELLE

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Communiquer sur la thématique de l'égalité professionnelle : information aux agents, aux encadrants	2022 à 2025	Oui	Actions à reconduire car demande de subvention Fonds européens réflexion demandée sur cette thématique Groupe de travail à remettre en place Publier l'index égalité hommes/femmes
Action 2 Actions de communication qui informent les agents de leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre et les conséquences	2023	Non	Information individuelle au cas par cas faite par les assistantes RH Actions à reconduire : Mise à jour des autorisations d'absences Communication sous forme de flyers 2nd semestre 2026
Action 3 Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre S'assurer de la mixité des jurys de recrutement Promouvoir la mixité dans les recrutements	2023 à 2025		Actions à reconduire
Action 4 Développer un partenariat avec le CDG pour faciliter le signalement de comportements sexistes (cahier des charges, note d'information, affiche, n° VERT.....°)	2022 à 2025	Oui	Convention signée avec le CDG en 2025 Fiche de signalement à valider Communication à faire auprès des agents

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant l'égalité professionnelle comme suit :

☐ NON

☒ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations
Action 1 Communiquer sur la thématique de l'égalité professionnelle		
Action 2 Actions de communication qui informent les agents de leurs droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre et les conséquences	2026	
Action 3 Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre S'assurer de la mixité des jurys de recrutement Promouvoir la mixité dans les recrutements	2026	

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025



7. ACTION SOCIALE

Rappel des actions planifiées	Échéance prévue	Action réalisée O / N	Observations
Action 1 Dresser un bilan des prestations versées par le CNAS	2022	Oui	Voir données chiffrées ci-dessous poursuivre la communication auprès des agents
Action 2 Conduire une réflexion dans le cadre de la mise en place de la protection sociale complémentaire « prévoyance »	2024	Oui	3 matinées d'information ont eu lieu Mise en place de la protection sociale au 01/01/2026 : Risque santé 15€/agent contrat labellisé Contrat prévoyance 7€/agent contrat de convention Au 31/10/2025 34 agents bénéficient de la participation prévoyance et 154 pour la santé Communication à poursuivre
Action 3 Poursuivre les remises de médaille du travail	2022 à 2025	Oui	Sur la période allant de 2021 à 2024 il y a eu 2 cérémonies de remise de médailles récompensant 140 agents au total La cérémonie pour l'année 2025 est prévue le 15 novembre. 25 récipiendaires Action à reconduire
Action complémentaire réalisée : augmentation de la valeur faciale des titres restaurant passant de 8 à 9 euros depuis le 01 septembre 2023	Septembre 2023	Oui	Voir données chiffrées ci-dessous action à reconduire

Année	Nombre de bénéficiaires	Total montant cotisation	Total montant prestations versées	Nombre total d'utilisateurs	Taux utilisateurs	ECART
2021	406	85 295 €	69 883 €	185	46 %	15 412,00 €
2022	407	85 224 €	79 172 €	184	45 %	6 052,00 €
2023	399	83 877,81 €	83 620,85 €	200	50,13 %	256,96 €
2024	402	86 438,32 €	82 054,20 €	203	50,50 %	4 384,12 €

Bilan CNAS

Bilan ticket restaurant

Année	Montant agent	Montant collectivité	Total	Nombre de titres	Nombre de bénéficiaires
2021	296 460,00 €	296 460,00 €	592 920,00 €	74 115	522
2022	395 688,00 €	395 688,00 €	791 376,00 €	88 932	621
2023	407 244,00 €	407 244,00 €	814 488,00 €	97 180	593

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de dépôt : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

2024	460 714,50 €	460 714,50 €	921 429,00 €	102 381	595
------	--------------	--------------	--------------	---------	-----

Au vu de ce bilan, il est proposé de réviser les LDG concernant l'action sociale comme suit :

☐ NON ☐ OUI -> Compléter le tableau ci-dessous :

Actions à mettre en place	Échéance	Observations

Précisions complémentaires (éléments de contexte) sur les reports, annulations et ajouts d'actions :

B. LA VALORISATION ET LA PROMOTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Rappel des critères fixés

1- Les avancements de grades

Critères retenus

VALEUR PROFESSIONNELLE		
Sous-critères	Indicateurs	Justificatifs
Résultats professionnels	Fiabilité et qualité du travail effectué (efficacité)	Compte rendu d'appréciation de la valeur professionnelle de l'année N, N-1,N-2
	Implication dans le travail	
	Régularité dans le travail (constance)	
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance de son environnement professionnel et des règles de fonctionnement de l'administration	
	Compétences techniques liées au poste	
	Actualisation des connaissances /effort de formation	
Qualités relationnelles	Capacité à travailler en équipe	
	Disponibilité	
	Sens du service public	
Capacité managériale	Capacité à porter un projet	
	Expérience réussie en matière de remplacement d'un supérieur	
	Aptitude à l'encadrement d'équipe	
	Sens de la communication et de la négociation	
ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE		
Diversification du parcours professionnel	Expérience justifiable dans d'autres domaines	Titres Diplômes Habitations à jour
	Mobilité capitalisante	
Formation en lien avec sa fonction	Effort de formation suivie et ou préparation aux concours/examens professionnels	Attestation
Certification ou diplôme adapté au poste	Effort de professionnalisation /VAE	
	Titre et/ou diplôme détenu	Titre ou diplôme détenu
Maîtrise de savoir-faire spécifique	Expertise reconnue par la hiérarchie	Validation par le supérieur hiérarchique
Engagements (hors missions) de l'agent	Compétences (acquises dans le secteur public/privé, mandat associatif, mandat syndical, mandat électif)	Attestations

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

CONDITIONS DE NOMINATION SUITE A AVIS FAVORABLE POUR UN AVANCEMENT DE GRADE

- Les conditions statutaires à remplir ;
- La capacité budgétaire de la ville ;
- Le respect des ratios ;
- Le respect de 3 ans entre deux avancements ;
- Le respect de la part respective d'homme et de femme ;
- L'obtention d'au moins 50 % des points attribués en fonction des critères définis
- L'Avis des supérieurs hiérarchiques
- La validation de l'autorité.

Dérogation :

- *Les agents partant à la retraite dans les deux ans et remplissant les conditions statutaires pourront être nommés sous réserve des nécessités de service, de l'avis du supérieur hiérarchique et de la médecine du travail.*

2- La promotion interne

Critères retenus

- Obtenir au moins 60% des points en appliquant les critères arrêtés par le Centre de Gestion de la Guadeloupe (Annexe 1),
- Sous réserve d'un avis hiérarchique favorable, le dossier des agents lauréats d'un examen professionnel au titre de la promotion interne pourrait être présenté à la commission.

Ainsi, sous réserve des nécessités de service, la collectivité s'engage à proposer à l'agent un poste correspondant, si le niveau de recrutement de l'emploi occupé par l'agent n'est pas en adéquation avec ce changement de cadre d'emplois.

Dérogation :

- *Les dossiers de promotion interne des agents partant à la retraite dans les 2 ans et remplissant les conditions statutaires pourront être présentés à la commission administrative paritaire, sous réserve de l'avis favorable du supérieur hiérarchique et de la médecine du travail.*

CONDITIONS DE NOMINATION SUITE A AVIS FAVORABLE A LA PROMOTION INTERNE

- Tenir compte des capacités budgétaires de la collectivité
- Prendre en compte les nécessités de service
- Mettre en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme

QU'IL S'AGISSE D'AVANCEMENT DE GRADE OU DE PROMOTION INTERNE, LES NOMINATIONS POURRONT INTERVENIR SANS PREJUDICE DU POUVOIR D'APPRECIATION DE L'AUTORITE

3- La nomination suite à la réussite à un concours

Enjeux

Promouvoir l'évolution professionnelle par la voie du concours

Critères retenus

- Apprécier l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen professionnel
- Prendre en compte l'investissement et la motivation, la manière de servir (entretiens professionnels (année N et autre si nécessaire),
- L'investissement et la motivation

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifiée et publiée le 31

- Considérer les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)

CONDITIONS DE NOMINATION

- Tenir compte des capacités budgétaires de la collectivité
- Prendre en compte les nécessités de service (besoin de la collectivité en terme d'emploi)
- Mettre en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- Avis des supérieurs hiérarchiques
- Décision de l'autorité en dernier lieu

4- L'accès à des fonctions supérieures

Enjeux

Favoriser la montée en compétences des collaborateurs au sein de la collectivité par l'accès à des fonctions supérieures

Critères retenus

- La manière de servir reflétée dans les entretiens professionnels annuels (Année N-1 et autres si nécessaire), l'investissement et la motivation
- la pertinence des formations suivies sur les 3 dernières années
- Les travaux rendus et/ou projets réalisés sur les 3 dernières années
- L'accompagnement professionnel en interne par la voie du tutorat notamment
- L'accomplissement d'une démarche VAE ou autres
- Exercer ou ayant la capacité d'exercer des missions d'un niveau supérieur ou des responsabilités supplémentaires
- Prendre en compte l'expérience réussie sur le poste occupé par l'agent
- Prendre en compte le remplacement d'un supérieur
- Capacité de l'agent à encadrer et à former des agents (tutorat, maître d'apprentissage...)
- Prendre en compte la diversité des parcours : mobilités capitalisantes, responsabilités syndicales, associatives, responsabilités hors champ professionnel, mandat électif

CONDITIONS D'ACCES

- Tenir compte des capacités budgétaires de la collectivité
- Prendre en compte les nécessités de service (besoin de la collectivité en termes d'emploi)
- Mettre en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- Avis des supérieurs hiérarchiques
- Décision de l'autorité en dernier lieu

Taux de promotion applicables au sein de la collectivité concernant les avancements de grade : 100 %
 Délibération N° 19/DCM2023/162 DU 19/12/2023// Délibération N°9/DCM2024/62 du 21 mai 2024

1. Bilan des décisions individuelles

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans (2022-2024) un avancement de grade	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative		1		2	2	8
Filière technique			1		9	2
Filière culturelle					1	
Filière animation				1	2	6
Filière sportive			1	1		
Filière sanitaire et sociale						
Filière police municipale			1		2	1
TOTAL (41)	0	1	3	4	16	17

Les avancements de grade pour l'année 2025 n'ont pas encore eu lieu, ceux-ci étant prévus pour le mois de décembre. Vingt-sept (27) nominations sont programmées.

En 2021 et 2022, aucune campagne de promotion interne n'a été organisée par le Centre de Gestion de la Guadeloupe.

Nous sommes actuellement dans l'attente des résultats de la campagne 2025, pour laquelle trois (3) dossiers ont été présentés.

Pour l'année 2026, cinq (5) dossiers pour le grade d'agent de maîtrise sont déjà identifiés et un (1) dossier pour le grade de technicien principal de 2^{ème} classe

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans une promotion interne	Hommes	Femmes
Suite à la réussite à un examen professionnel	1	10
Suite à avis favorable au choix	9	5

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours des 3 ans une réussite à un concours	Hommes	Femmes
Ayant entraîné une nomination stagiaire	2	3
N'ayant pas entraîné une nomination stagiaire		
N'ayant pas encore abouti à une nomination		1

2- Révision des critères

Au vu de ce bilan, une modification des critères est-elle sollicitée :

- Concernant la promotion d'un agent par avancement de grade :

☐ NON ☒ OUI -> Préciser les modifications :

Il est proposé d'ajouter le critère suivant : Mettre en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme, dans les critères retenus pour l'avancement de grade. En effet, ce critère figure déjà pour l'accès aux fonctions supérieures ainsi que pour la promotion interne.

- Concernant la nomination d'un agent suite à concours :

☐ NON ☐ OUI -> Préciser les modifications : _____

- Concernant la nomination d'un agent sur un poste à responsabilité supérieure :

☐ NON ☐ OUI -> Préciser les modifications : _____

- Concernant la proposition d'un agent à la promotion interne :

☐ NON ☐ OUI -> Préciser les modifications : _____

Précisions complémentaires :



Le présent bilan sera présenté au Comité Social Territorial (CST).

La modification des lignes directrices de gestion sera actée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du CST.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025

Notifiée et publiée le 31/12/2025

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20251222-4DCM20251222203-DE
Date de télétransmission : 30/12/2025
Date de réception préfecture : 30/12/2025