



S.I.A.E.P.

SYNDICAT INTERCOMMUNAL D ADDUCTION D
EAU POTABLE DE BOULETERNERE - ST MICHEL
DE LLOTES - CORBERE - CORBERE LES CABANES

Corbère Les Cabanes, le 13 Juillet 2021

ARRÊTE
ELABORATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
Projet cadre SIMPLIFIE
Soumis à l'appréciation du Comité Technique séance du

La Réglementation :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie profondément le cadre applicable à la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par **le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019**.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées :

- par l'autorité territoriale,
- après avis de la nouvelle instance chargée des questions collectives (comité social territorial),
- à partir des éléments et données rassemblés dans le rapport social unique (RSU)

À SAVOIR : les LDG peuvent faire l'objet d'une délibération. Le texte ne prévoit cependant que l'intervention de l'autorité territoriale qui détermine les LDG.

L'Objectif recherché :

Définir une stratégie pluriannuelle de pilotage RH, pour anticiper les impacts éventuels des mesures interne envisagées et les faire connaître, en toute transparence aux agents de la collectivité ou de l'établissement concerné

Plus précisément, et à partir des données issues du bilan social, il s'agit de prévoir pour les 6 années à venir la politique interne RH de chaque entité :

- **En matière de gestion prévisionnelle** des emplois et des compétences (GPEEC)

* *gestion des métiers / compétences / recrutements / mobilités ...*

- **En matière de valorisation des parcours :**

* fixer des orientations générales en matière de promotion (*compétence du CDG66 pour tous ses affiliés*)

* pour le déroulement de carrière (*définir critères pour avancement de grade au choix ; respect égalité homme / femme*) **En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021.**

L'autorité communique les lignes directrices de gestion aux agents.

Elles seront applicables aux décisions prises en 2021 et constituent le document de référence de la gestion des ressources humaines propre à chaque collectivité /établissement.

Portée juridique

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours «*sans préjudice de son pouvoir d'appréciation*» en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

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

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, de signe par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

À sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui seront communiqués.

I. ETAT DES LIEUX :

➤ Les documents Ressources humaines de l'établissement sont les suivants :

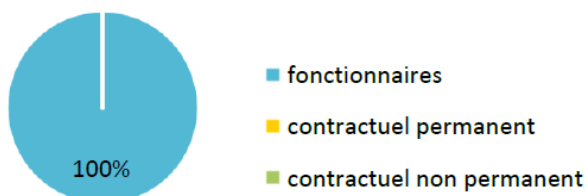
- ✚ Tableau des effectifs
- ✚ Etat synthétique du bilan social 2019
- ✚ Ration d'avancement de grade fixé par délibération en date du 12 février 2019
- ✚ Délibération relative à la réduction du temps de travail en date du 09 Décembre 2003
- ✚ Délibération relative aux Indemnité Horaires pour Travaux Supplémentaires du 13 Juin 2005
- ✚ Délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en date du 11 avril 2019
- ✚ Le document unique

➤ Effectifs, emplois et compétences :

Effectifs

➤ 3 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 3 fonctionnaires
- > 0 contractuel permanent
- > 0 contractuel non permanent

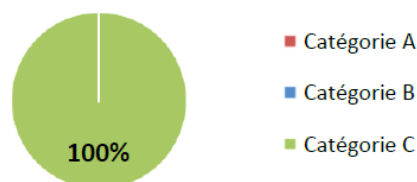


Caractéristiques des agents permanents

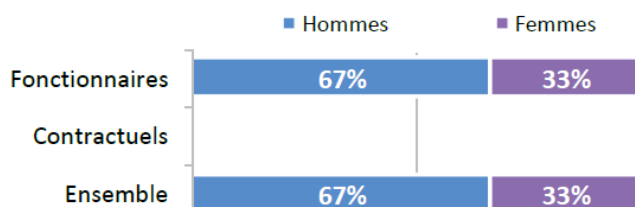
➤ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	33%		33%
Technique	67%		67%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
Total	100%	0%	100%

➤ Répartition des agents par catégorie



➤ Répartition par genre et par statut



➤ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	67%
Adjoints administratifs	33%

➤ **Analyse et projection des mouvements ressources humaines :**

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2026	0			
2025	0			
2024	0			
2023	0			
2022	0			
2021	0			
Volume et origine des entrées	Création de poste	Remplacement agent absent	Renfort (surcroît de d'activité)	Autres-réintégration fin de mise en disponibilité
2026	0			
2025	0			1
2024	0			
2023	0			
2022	0			
2021	0			

II. ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE :

- Suivant la LOI n° 2018-702 du 3 août 2018 relative à la mise en œuvre du transfert des compétences eau et assainissement aux communautés, obligatoire à compter du 1er janvier 2026.

III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES :

➤ **Organisation et conditions de travail :**

- ✚ Mettre en place le règlement intérieur
- ✚ Délibéré sur la mise place du CET
- ✚ Examiner et réorganiser l'organisation du temps de travail en fonction des besoins de services et des usagers
- ✚ Mettre en place ou rénover la procédure pour les entretiens annuels

➤ **Santé et Sécurité :**

- ✚ Mettre en place un tableau de suivi des visites médicales.
- ✚ Définir les modalités de la participation à la protection sociale complémentaire des agents
- ✚ Mettre à disposition des agents des équipements de travail conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences réglementaires.
- ✚ Intégrer l'ergonomie dans le choix de méthodes de travail, la conception des locaux et l'achat d'équipements

➤ **Rémunération :**

- ✚ Valoriser l'obtention du concours et des examens professionnels.
- ✚ Monétiser le CET
- ✚ Mettre en place la participation mutuelle prévoyance et santé
- ✚ Actualiser le régime indemnitaire actuel.
- ✚ Valoriser l'engagement professionnel (CIA)

➤ **Formation :**

- ✚ Assurer l'égal accès des agents à la formation.
- ✚ Établir ou mettre à jour un plan de formation pluriannuel.
- ✚ Informer les agents sur leurs obligations en matière de formation et assurer un suivi individuel des formations statutaires et légales obligatoires.

➤ **Recrutement et mobilités :**

- ✚ Mettre en place une procédure interne pour le recrutement notamment des contractuels (obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020).
- ✚ Faciliter l'apprentissage et/ou l'alternance.
- ✚ Anticiper les recrutements et les départs.

➤ **Maintien dans l'emploi et handicap :**

- ✚ Intégrer les contextes liés à l'environnement physique/psychique de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales, recours aux études de postes).
- ✚ Assurer le suivi santé des agents (programmation des visites médicales et entretiens infirmiers).

➤ **Égalité femmes / hommes :**

- ✚ Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents.

IV. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS :

➤ **Avancement de grade :**

Critères applicables à l'ensemble des agents.

- ✚ Ancienneté dans le grade. (Notation sur 20 points)
- ✚ Valorisation des acquis de l'expérience professionnelle (compétences acquises dans le secteur privé/public, associatif, syndical). (Notation sur 20 points)
- ✚ Obtention du concours ou de l'examen professionnel ou formation ou préparation concours. (Notation sur 20 points)
- ✚ Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (IFSE selon les groupes). (Notation jusqu'à 20 points)
- ✚ Prise en compte des reconversions professionnelles (Notation 10 points)
- ✚ Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation à la vue du compte rendu professionnel. (Notation sur 10 points).

➤ **Nominations faisant suite à concours et examen professionnel :**

Critères applicables à l'ensemble des agents.

- ✚ Ancienneté dans le grade.
- ✚ Compétences requises et valeur professionnelle
- ✚ Investissement-motivation.
- ✚ Capacité financière de la collectivité.

➤ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur :**

- ✚ Expérience réussie sur le poste occupé.
- ✚ Maîtrise du métier

➤ **Promotion interne :**

- ✚ Pour les collectivités affiliées au CDG, il appartient au Président du CDG d'arrêter les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne qui serviront de base à l'établissement des listes d'aptitude à compter de 2021.

V. DATE D'EFFET ET DUREE DES LDG :

Les LDG sont prévues pour une durée de : **6 ans**

Elles seront révisées tous les **ans** (*selon les mêmes modalités que leur adoption*)

Avis du Comité technique en date du :

Date et modalités de communication aux agents : **Transmission aux agents dès validation par l'autorité territoriale**

Date d'effet : **29 juillet 2021**

**Signature de l'Autorité territoriale
Jean-Pierre SAURIE, Président**