



Syndicat Intercommunal d'Adduction d'Eau Potable et d'Assainissement

39 route des Pyrénées
66760 Angoustrine Villeneuve les Escaldes

Tél : 04.68.30.88.96

Fax : 04.68.30.88.94

Mail : siaepa.lasolane@orange.fr

A Angoustrine, le vendredi 29 octobre 2021

Objet : demande de saisine

Centre de Gestion 66
35 bd Saint Assisclé
« Centre del Mon »
BP 901
66020 PERPIGNAN Cedex

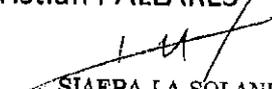
Monsieur le Directeur,

Je soussigné Christian PALLARES, Président du SIAEPA LA SOLANE demande la saisine du Comité Technique concernant les LDG (Lignes Directrices de Gestion) de notre collectivité le Syndicat Intercommunal d'Adduction d'Eau Potable et d'Assainissement la SOLANE 39 route des Pyrénées à Angoustrine (66760)

Nous vous prions, Monsieur le Directeur, l'assurance de nos salutations distinguées

Le Président

Christian PALLARES


SIAEPA LA SOLANE
39 route des Pyrénées / Mairie
66760 ANGOUSTRINE VILL
04.68.30.88.96
siaepa.lasolane@orange.fr



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) Promotion et valorisation des parcours professionnels



SIAEPA LA SOLANE

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale et établissement et portent également sur la carrière des agents. Elles doivent tenir compte des politiques publiques mises en œuvre, de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'autorité territoriale conserve un pouvoir d'appréciation finale en fonction des situations individuelles, des besoins du service ou de tout autre motif d'intérêt général.

Les LDG doivent s'adapter à la taille de la collectivité ou de l'établissement public.

Il est donc primordial pour les collectivités de la strate de 1 à 50 agents de prioriser leur action sur les thématiques qui les touchent directement et quotidiennement. Toutes les collectivités sont concernées mais doivent adapter leur LDG aux moyens dont elles disposent.

Aussi, ce modèle de LDG, élaboré pour les collectivités à faible effectif par exemple, traite du volet des LDG relatif à la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Ainsi, les LDG fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (avancement de grade...)
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il s'agit pour la collectivité d'arrêter :

- les critères d'arbitrage en termes de nomination des agents de la collectivité dans un grade supérieur suite à avancement de grade, nomination après concours ou promotion interne
- les critères d'accès à un poste à responsabilité supérieure.

IMPORTANT

- 1- Les LDG sont établies par arrêté par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique Intercommunal, pour une durée maximale de 6 ans.
- 2- Si les LDG en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels n'ont pas été arrêtées par l'autorité territoriale en 2021, la collectivité ne pourra pas procéder à des avancements de grade en 2021.**
- 3- Un **bilan de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** est établi annuellement sur la base de décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique et présenté au **Comité Technique Intercommunal.**
- 4- Le document proposé constitue un **modèle devant être adapté par chaque collectivité.** Les mentions en **bleu** constituent des commentaires destinés à guider les collectivités dans l'élaboration de leurs LDG. Ils ne devront pas apparaître dans le document final.

1- Les orientations générales en matière de promotion (à adapter selon les collectivités)

Il s'agit des orientations et des critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois : **avancement de grade et promotion interne.**

AVANCEMENT DE GRADE

→ Critères

La collectivité décide de (au choix – à cocher) :

× **ne pas établir de critères** et de proposer à l'avancement de grade tous les fonctionnaires remplissant les conditions statutaires

Ou

d'appliquer des critères avant de prononcer un avancement de grade (pour l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité) et de prendre en compte (supprimer les critères non retenus) :

- l'obtention de l'examen professionnel
- l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen professionnel
- l'ancienneté dans le grade et /ou dans la collectivité pour favoriser le déroulement de carrière
- l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- l'investissement et la motivation
- l'adéquation grade et fonctions
- les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent
- les technicités du poste
- les conditions particulières d'exercice : astreintes, horaires décalés, tutorat, qualifications spécifiques, assistance de prévention...

PROMOTION INTERNE

RAPPEL : Concernant la promotion interne, les LDG de promotion interne sont établies par le Président du Centre de Gestion et s'imposent aux collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Toutefois, si la collectivité le souhaite, elle peut définir des critères de dépôt des dossiers de promotion interne avant envoi au CDG.

La collectivité décide de (au choix – à cocher) :

× **ne pas établir de critères**

Ou

d'appliquer des critères de dépôt des dossiers de promotion interne avant envoi au CDG et de prendre en compte (supprimer les critères non retenus) :

- l'obtention d'un examen professionnel, le cas échéant
- l'effort de l'agent qui a présenté le concours
- les efforts de formation et/ou de préparation aux concours et examens professionnels
- l'ancienneté dans la collectivité
- l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- l'investissement et la motivation
- l'adéquation grade et fonctions
- les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent

2- Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels (à adapter selon les collectivités)

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

1- Accompagnement des agents par la collectivité pour passer des concours et examens professionnels

La collectivité décide de (au choix – à cocher) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères/mesures pour l'accompagnement des agents par la collectivité pour passer des concours et examens professionnels (supprimer les critères non retenus) :

- Communiquer sur les dispositifs de préparation aux concours et examens professionnels
- Fixer les règles de la collectivité pour accéder aux préparations aux concours et examens professionnels
 - Délai éventuel entre 2 préparations
 - Lien entre le concours ou l'examen professionnel et les besoins de la collectivité
 - Lien entre le concours ou l'examen professionnel et le projet professionnel de l'agent
 - Prise en compte de l'investissement et la motivation de l'agent

2- Critères favorisant la nomination suite à la réussite à un concours

La collectivité décide de (au choix – à cocher) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères pour la nomination suite à la réussite à un concours (supprimer les critères non retenus) :

- Mettre en adéquation le grade et les fonctions
- Prendre en compte l'effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen professionnel
- Prendre en compte l'investissement et la motivation
- Prendre en compte les compétences (acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)
- Prendre en compte le besoin de la collectivité en termes d'emploi

3- Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures

La collectivité décide de (au choix – à cocher) :

ne pas établir de critères

Ou

d'appliquer des critères pour l'accès à des fonctions supérieures (supprimer les critères non retenus) :

- Favoriser la mobilité interne
- 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 l'effort de l'agent à se former
- Prendre en compte la réussite à un examen professionnel ou à un concours
- Prendre en compte les acquis de l'expérience : mobilités, responsabilités syndicales, associatives, responsabilités hors champ professionnel, mandat électif
- Prendre en compte la maîtrise du métier
- Prendre en compte les capacités d'autonomie et d'initiative de l'agent