

ARRETE DU PRESIDENT

N° SMLCI-2023-01

Objet : ARRETE PORTANT DETERMINATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

LE PRESIDENT DU SYNDICAT MIXTE DE LUTTE CONTRE LES INONDATIONS

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°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 du Centre de Gestion du Calvados en date du 21 septembre 2023 ;

Considérant que les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice de pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours ;

ARRETE

Article 1 : La mise en œuvre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents est applicable à compter du 1^{er} octobre 2023.

Ces lignes directrices de gestion sont présentées dans l'annexe jointe au présent arrêté.

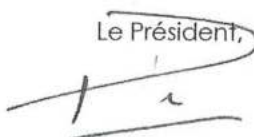
Article 2 : Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de six ans et sont révisables à tout moment.

Article 3 : Monsieur le Président est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera inscrit au registre des actes administratifs du SMLCI. Celui-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Caen dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique Télérecours citoyens accessible par le site Internet www.telerecours.fr.

Transmis à la préfecture le 25 SEP. 2023
Affiché le 29 SEP. 2023
Exécutoire le 29 SEP. 2023

Fait à Caen, le 22 SEP. 2023

Le Président,


Patrick LEDOUX

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

014-251404471-20230922-SMLCI-2023-01-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/09/2023

Syndicat Mixte de Lutte Contre les Inondations

Lignes Directrices de Gestion

SMLCI

Syndicat Mixte de Lutte Contre les inondations dans la vallée de l'Orne et son bassin versant

Le syndicat mixte de lutte contre les inondations dans la vallée de l'Orne et son bassin versant a été créé en juin 1996. Ses membres sont la Communauté urbaine Caen la mer et le Conseil départemental du Calvados.

Il a pour objectifs de **procéder aux études et travaux permettant de réduire le risque d'inondation de l'Orne et ses affluents et de gérer les ouvrages de prévention des inondations.**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

014-251404471-20230922-SMLCI-2023-01-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/09/2023

Propos introductifs

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 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 (Gestion des Ressources Humaines) 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,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences)

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021.

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 hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de la collectivité.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

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

Portée juridique des lignes de gestion :

Un agent peut invoquer les lignes directrices de gestion 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, désigné 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.

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

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.

Le présent document précise les Lignes Directrices de Gestion (LDG) en vigueur au sein du SMLCI et la manière dont elles ont été élaborées et portées à la connaissance des agents.

I. Méthode de travail

Le projet de LDG a été piloté par :

- ☞ *Patrick LEDOUX, Président du SMLCI*
- ☞ *Stéphane LEMESLE, Responsable du SMLCI*
- ☞ *Soutien technique : la direction des ressources humaines mutualisée Caen la mer, qui a conventionné avec le SMLCI pour toute la GRH du syndicat*

Considérant la taille du syndicat et son effectif inférieur à 5 agents, le calendrier et les étapes de travail pour établir les LDG ont été arrêtés de la manière suivante :

Calendrier et étapes de travail

- Depuis mars 2023 : réflexion interne direction du cycle de l'eau et direction des ressources humaines.
- Présentation des orientations générales aux agents du SMLCI : août 2023.
- Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Calvados du 21/09/2023.
- Prise de l'arrêté fixant les LDG fixant les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour effectivité au 01/10/2023.

II. Etat des lieux

1) Des pratiques RH existantes

Les outils RH du SMLCI :

- Un organigramme (partagé avec la Direction du Cycle de l'Eau).
- Des fiches de poste individuelles.
- Un tableau des emplois détaillé par intitulé de poste, fonction, filière, catégorie, grade, quotité de travail.

Les délibérations RH du SMLCI :

- Création du SMLCI en juin 1996

2001 :

- 3/12/2001 : création poste d'ingénieur contractuel

2002 :

- 22/03/2002 : 1ère convention d'assistance avec la communauté d'agglomération Grand Caen
- 3/06/2002 : convention de mise à disposition d'un agent et mise en place d'un régime indemnitaire

2004 :

- 08/10/2004 : nouvelle convention d'assistance avec la communauté d'agglomération Caen la mer

2006 :

- 26/01/2006 : nouvelle convention de mise à disposition d'un agent
- 26/01/2006 : avenant à la convention d'assistance au fonctionnement du syndicat

2007 :

- 21/11/2007 : détermination du taux de promotion d'avancement de grade

2008 :

- 4/12/2008 : modification du tableau des effectifs (ingénieur principal)
- 4/12/2008 : convention d'assistance au fonctionnement du syndicat avec la communauté d'agglomération Caen la Mer

2009 :

- 26/06/2009 : mise à jour du référentiel d'attribution des régimes indemnitaires
- 26/06/2009 : mise à disposition d'un agent auprès de Caen la mer

2011 :

- 16/11/2011 : nouvelle convention d'assistance avec la communauté d'agglomération Caen la mer
- 16/11/2011 : nouvelle convention de mise à disposition d'un agent

2014 :

- 26/02/2014 : Protection sociale complémentaire : modalité de participation concernant les risques santé et prévoyance et mise en place du contrat de prévoyance

2015 :

- 09/12/2015 : Convention d'assistance au fonctionnement du Syndicat
- 09/12/2015 : Mise à disposition d'un agent du Syndicat Mixte de Lutte contre les Inondations auprès de Caen la Mer

2019 :

- 28/11/2019 : mise en place des titres restaurant

2020 :

- 08/12/2020 : convention d'assistance au fonctionnement avec la communauté urbaine Caen la mer
- 08/12/2020 : Renouvellement de la convention de mise à disposition partielle d'un agent auprès de la Communauté urbaine Caen la Mer

2022 :

- 15/03/2022 : modification du tableau des effectifs
- 15/03/2022 : mise en place du RIFSEEP (cadre d'emplois des ingénieurs)
- 15/03/2022 : convention de mise à disposition d'un agent auprès de la communauté urbaine Caen la mer

En cours :

- Mise en place d'un suivi médical avec la MIST, service de médecine du travail
- Mise en place d'une protection sociale complémentaire avec définition des modalités de participation au risque santé et prévoyance
- Mise en place des modalités d'attribution des indemnités de prestation d'action sociale
- Mise en place de l'accès au service de restauration collective (AGESSO)
- Actualisation de l'attribution des titres restaurant

2) Des effectifs et des emplois

Tableau des effectifs actuel au 01/01/2023

Poste	Filière	Catégorie	Quotité
1	FILIERE TECHNIQUE	A	100,00%

Tableau des effectifs à venir

A compter du 01/01/2024 création d'un poste de contractuel sur contrat de projet

Poste	Filière	Catégorie	Quotité
1	FILIERE TECHNIQUE	A	100,00%
2	FILIERE TECHNIQUE	A	100,00%

Répartition par filière et par statut

Filières	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	1	1
Total	1	1

Répartition par catégorie

Fonctionnaires et contractuels	En ETP
Catégorie A	2 soit 100%
Catégorie B	0
Catégorie C	0

Age moyen des agents : 42 ans.

3) Des métiers et des compétences

Domaines	Métiers	Compétences
Technique	Responsable d'établissement /de syndicat	<p>Connaître le fonctionnement des administrations, les instances et processus de décision de la collectivité Connaissances des techniques de base (chargé d'opération) Connaître les règles et attributions de la maîtrise d'ouvrage publique Connaître des techniques d'organisation et de planification Connaître les procédures de passations des marchés publics Connaître les techniques d'organisation et de conduite de réunion Connaître les procédures et règles budgétaires et comptables Connaître les procédures administratives liées à l'activité du service et à la maîtrise d'ouvrage publique</p> <p>Connaissance en hydraulique, génie civil, réseaux Connaissances en droit public Savoir lire et interpréter des documents techniques et des plans Maîtriser les outils informatiques et bureautiques Savoir animer et communiquer Savoir conduire des opérations et des projets Esprit de synthèse et qualité rédactionnelle Savoir communiquer et négocier Savoir prendre des décisions Savoir gérer une enveloppe budgétaire Savoir gérer les conflits Savoir créer, analyser et interpréter des ratios Maîtriser les procédures administratives concernant la réception des travaux</p> <p>Etre autonome et organisé Etre diplomate Etre à l'écoute et anticiper Etre rigoureux et méthodique</p>

A venir contrat de projet :

Domaines	Métiers	Compétences
Technique	Chargé d'étude « Programme d'Actions de Prévention des Inondations »	<p>Connaissance des milieux aquatiques, du fonctionnement d'un bassin versant et de la problématique des inondations. Connaissances en hydraulique, hydrologie et hydrométrie. Connaissance du dispositif « PAPI ». Connaissance des acteurs de la GEMAPI et de la gestion des risques. Maîtrise des outils informatiques et SIG. Connaissance des marchés publics et de la gestion budgétaire.</p> <p>Management opérationnel de projet Compétences rédactionnelles et relationnelles Maîtrise des enjeux, réglementations et évolutions dans son domaine Travail en transversalité Pilotage de projet et planification Méthodes et outils d'observation, d'analyse et de prospective Gestion enveloppe budgétaire</p>

Tableau des emplois actuel au 01/01/2023

Poste	Filière	Catégorie	Fonction
1	FILIERE TECHNIQUE	A	RESPONSABLE D'ETABLISSEMENT/DE SYNDICAT

Tableau des emplois à venir

A compter du 01/01/2024 création d'un poste de contractuel sur contrat de projet

Poste	Filière	Catégorie	Fonction
1	FILIERE TECHNIQUE	A	RESPONSABLE D'ETABLISSEMENT/DE SYNDICAT
1	FILIERE TECHNIQUE	A	CHARGE D'ETUDE

4) Mouvements RH

Volume et origine des départs

	Retraite	Mutation	Démission	Disponibilité
2020	0	0	0	0
2021	0	0	0	0
2022	0	0	0	0
2023	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

Volume et origine des entrées

	Nombre de contractuels (remplacement, renfort) contrat de projet	Création de poste	Mutation	Contrats aidés
2020	0	0	0	0
2022	0	0	0	0
2023	0	0	1	0
2024	1	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

Projection des départs pour les 6 prochaines années

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Projection retraite	0	0	0	0	0	0	0
Projection autres départs annoncés	0	0	0	0	0	0	0

III. Stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux RH, des pratiques existantes, de la taille du SMLCI et de son activité spécifique, 4 orientations RH ont été identifiées et déclinées en axes opérationnels et en actions, définis dans le tableau ci-dessous.

Orientations RH	Axes opérationnels et actions (menées ou à mener)	
Favoriser le mieux être au travail	<p>Préservation et amélioration des conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un suivi médical avec la MIST, service de médecine du travail. - Mise en place d'une protection sociale complémentaire avec définition des modalités de participation au risque santé et prévoyance. - Mise en place des modalités d'attribution des indemnités de prestation d'action sociale. - Mise en place de l'accès au service de restauration collective (AGESSO). - Mise en place titres restaurant - Actualisation de l'attribution des titres restaurant <p>Articulation vie professionnelle/vie privée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une conciergerie. 	<p>En cours</p> <p>En cours</p> <p>En cours</p> <p>En cours</p> <p>2019</p> <p>En cours</p> <p>En cours</p>
Accompagnement des parcours professionnels	<p>La formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Règlement de formation. - Poursuite de la professionnalisation des agents. <p>La mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charte de la mobilité. 	<p>2024-2025</p> <p>En continu</p> <p>2024-2025</p>
Veiller à l'égalité professionnelle femmes/hommes	<ul style="list-style-type: none"> - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes dans les processus de recrutement. - Mise en place d'un « référent signalement » pour lutter contre toute forme de discrimination et de fait l'égalité femmes/hommes, étude d'un conventionnement avec le CDG 14 ou la communauté urbaine Caen la mer. - Mise en place d'un régime indemnitaire par fonctions garantissant l'égalité de traitement femmes/hommes. 	<p>En continu</p> <p>2024-2025</p> <p>2023</p>
Evolution des carrières	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio à 100% pour l'avancement au grade d'ingénieur principal 	<p>2007</p>

IV. Promotion et valorisation des parcours professionnels

Les LDG de promotion et valorisation des parcours professionnels détaillées ci-dessous prennent en compte la valeur et les acquis professionnels des agents, attestant de leur engagement professionnel, de leur capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipe.

Les LDG assurent également l'égalité entre les hommes et les femmes dans les procédures de promotion et de valorisation des parcours professionnels, en tenant compte de la part respective des hommes et des femmes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

1) Avancement de grade

Pour le classement des agents remplissant les conditions statutaires, le syndicat décide de définir, dans le respect des taux de promotion d'avancement de grade tels que fixés par délibération, les critères suivants pour l'ensemble des agents :

- 1- L'avis favorable hiérarchique,
- 2- La valeur professionnelle établie au regard du compte-rendu d'évaluation professionnelle (investissement/motivation/résultats).

2) Nominations suite à concours

En cas de réussite à un concours de la FPT, la nomination dépendra de :

- La capacité budgétaire du syndicat,
- L'existence d'un poste vacant correspondant aux missions du cadre d'emplois ou du grade de réussite à concours,
- L'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent et de son niveau d'expertise.

L'agent devra formaliser une demande de nomination suite à concours au syndicat.

3) Promotion interne

Le syndicat décide de définir, les critères de classement suivants pour déposer un dossier de promotion interne d'un agent remplissant les conditions statutaires, auprès du Centre de Gestion du Calvados (CDG 14) :

- 1- La rédaction d'une lettre de motivation par l'agent,
- 2- L'avis favorable hiérarchique,
- 3- La valeur professionnelle établie au regard du compte-rendu d'évaluation professionnelle.

Pour rappel, les agents doivent être à jour de leurs formations statutaires obligatoires (FSO) au 31 décembre de l'année N-1 de l'établissement des listes d'aptitude de promotion interne.

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaudra pas nécessairement nomination au sein des effectifs du syndicat.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

014-251404471-20230922-SMLCI-2023-01-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 25/09/2023

4) 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.

Ainsi, l'égalité professionnelle femmes/hommes constitue un des objectifs poursuivis par la loi de transformation de la fonction publique et concerne plusieurs champs des ressources humaines.

Etat des lieux de la situation :

- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes dans les processus de recrutement.
- Mise en place d'un régime indemnitaire par fonctions garantissant l'égalité de traitement femmes/hommes.

Actions définies par la collectivité :

- Mise en place d'un « référent signalement » pour lutter contre toute forme de discrimination et de fait l'égalité femmes/hommes, étude d'un conventionnement avec le CDG 14 ou la communauté urbaine Caen la mer.

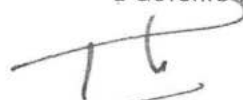
Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans et sont révisables à tout moment.

Avis du comité social territorial du centre de gestion du Calvados en date du 21 septembre 2023.

Date d'effet : 1^{er} octobre 2023

L'autorité territoriale,



Patrick LEDOUX
Président du SMLCI

