

Délibération n° 2022 – VIII - 003

Lignes directrices de gestion du SYMBHI

Le dix-neuf décembre deux mille vingt-deux, à dix-sept heures, le Comité syndical s'est réuni sous la présidence de Monsieur Fabien Mulyk, Président du Symbhi.

Assistaient à la séance :

Structures membres	Nom du délégué titulaire	Qualité	Excusé / Présent / Pouvoir donné à
Le Département	Anne Gérin	Conseillère départementale du canton de Voiron	Présente
Le Département	Christophe Suszylo	Conseiller départemental du Moyen Grésivaudan	Présent (visio)
Le Département	Cyrille Madinier	Conseiller départemental du Grand Lemps	Excusé
Grenoble Alpes Métropole	Anne-Sophie Olmos	Délégué titulaire	Présente (visio)
Grenoble Alpes Métropole	Jean-Yves Porta	Délégué titulaire	-
Grenoble Alpes Métropole	Gilles Strappazon	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Philippe Lorimier	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Gilles Duvert	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Valérie Pétex	Déléguée titulaire	Présente (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Pierre Balme	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Bruno Aymoz	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Denis Delage	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Albert Buisson	Délégué titulaire	Présent
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Franck Doriol	Déléguée titulaire	Excusé
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Daniel Bernard	Délégué titulaire	-
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Freddy Rey	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Nadine Reux	Délégué titulaire	-
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Jean-Louis Soubeyroux	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de la Matheysine	Fabien Mulyk	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de la Matheysine	Maryse Barthélémi	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes de la Matheysine	Patrick Laurens	Déléguée titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Christophe Drure	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Marianne Baveux	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Claude Girard	Délégué titulaire	Présente
Communauté de communes du massif du Vercors	Hubert Arnaud	Délégué titulaire	-
Communauté de communes du massif du Vercors	Gabriel Tatin	Délégué titulaire	-
Communauté de communes du massif du Vercors	Patrice Belle	Délégué titulaire	Présent
Communauté de Communes Bièvre Est	Philippe Charlety	Délégué titulaire	Excusé – Pouvoir à A. Idelon
Communauté de Communes Bièvre Est	Alain Idelon	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes Bièvre Est	Dominique Pallier	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Royans Vercors	Henri Bouchet	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Royans Vercors	Philippe Inard	Délégué titulaire	--
Communauté de Communes Royans Vercors	Hervé Gontier	Délégué titulaire	-

Autres personnes présentes :

ELEGIA : Dominique Milleret

Services du SYMBHI : Jacques Henry, Directeur / Agathe Girin, Responsable UT Sud Grésivaudan / Cédric Rose, Responsable UT Voironnais / Bertrand Joly, Responsable UT Vercors / Claire Godayer, UT Drac / Morgane Barbier, UT Drac / Morgane Buisson / Cécile Albano, Responsable administrative / Nadine Capellaro, assistante.

Le quorum étant atteint, Monsieur le Président expose aux membres ce qui suit.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique prévoit l'obligation, pour tous les employeurs territoriaux, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) afin de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L'objectif est de 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.

Ces lignes directrices de gestion deviennent le nouvel outil de référence pour la gestion des Ressources Humaines et visent à garantir aux agents la transparence dans les procédures d'évolution de carrière et de recrutement, et d'offrir ainsi de la visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein d'un même employeur.

Elles sont adoptées par l'autorité territoriale après avis du comité Technique pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder 6 ans.

Dès leur adoption, les LDG sont communiquées à l'ensemble des agents concernés, par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen et peuvent être invoquées par les agents à l'appui des recours initiés contre des décisions individuelles défavorables.

Dans un contexte de nouvelle organisation du dialogue social, caractérisée notamment par la suppression depuis le 1^{er} janvier 2021 de la compétence des CAP en matière de promotion, les lignes directrices de gestion sont indispensables pour promouvoir les agents.

Vous trouverez ci-joint le document retraçant les lignes directrices de gestion du SYMBHI, qui a été soumis à concertation auprès de l'ensemble des agents.

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 22 novembre 2022,

Après en avoir délibéré, les membres du Comité syndical décident à l'unanimité :

- d'approuver les lignes directrices de gestion du SYMBHI applicables à compter du caractère exécutoire de la présente délibération et pour une durée de 4 ans,
- d'autoriser le Président à signer tous documents afférents.

Fait à Grenoble, le 20 décembre 2022

Extrait certifié conforme,
Le Président


Fabien Mulyk



Lignes directrices de gestion 2022-2026

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.

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**

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

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 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 LDG :

Un agent peut invoquer les LDG 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.

I - Méthode de travail

Le projet a été piloté par Le Président du SYMBHI, Le Directeur, le Directeur adjoint et la Responsable du pôle administratif du SYMBHI

L'ensemble des agents du Syndicat a été concerté sur les objectifs et règles définis

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Délibération portant mise à jour du tableau des effectifs (dernière version en date du 1er octobre 2022)
- Délibération relative au temps de travail du 17 juin 2019
- Délibération relative aux mesures d'actions sociales du SYMBHI des 18 mars et 17 juin 2019 (protection sociale complémentaire, titres restaurants, chèques vacances...)
- Délibération relative au Régime Indemnitaire du 20 novembre 2020
- Convention de mise à disposition de moyens avec le Département de l'Isère
- Fiches de postes de l'ensemble des agents
- Procédure de recrutement

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

Les effectifs de la collectivité au 1^{er} janvier 2022 sont les suivants : 29 agents (+ 11 agents mis collectivement à disposition par le Département de l'Isère)

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Agents mis à disposition par le Département de l'Isère
En nombre	6	23	11
En ETP	5,8	22,3	10.25

- Répartition par filière et par statut des agents du SYMBHI :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public + droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	3	3	6	5,3
Technique	3	20	23	22.8
Total	6	23	29	28,1

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	11	11
Catégorie B	13	12.3
Catégorie C	5	4.8

2) Les métiers et compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences
Direction missions transversales	Directeur/Directeur adjoint	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacité à concevoir et piloter la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'établissement (fonctions opérationnelles et fonctions ressources) ○ Aptitude au management stratégique et opérationnel de l'établissement, et notamment des agents d'encadrement ○ Aptitude à l'animation de la gouvernance et au conseil aux élus ○ Capacité de négociation ○ Rigueur et Sens de l'organisation ○ Capacité à animer une équipe de cadres ○ Esprit d'équipe
	Chargé(e) de projet(s) environnement des projets d'aménagement de rivières	<ul style="list-style-type: none"> ○ Connaissance des techniques d'ingénierie de projet ○ Maîtrise des enjeux environnementaux liés à la gestion des rivières et milieux humides et des procédures règlementaires associées. ○ Capacité à animer ○ Aptitude à travailler en partenariat ○ Capacité de diagnostic ○ Capacité de compréhension des enjeux socio-politiques et de négociation ○ Rigueur et sens de l'organisation ○ Esprit d'analyse ○ Pro activité ○ Esprit d'équipe
	Chargé(e) de projet(s) informatique(s)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacité à traduire les besoins en spécifications fonctionnelle ○ Connaissance des systèmes de gestion de bases de données ○ Connaissance des technologies informatiques ○ Aptitude à piloter des projets ○ Sens de l'organisation ○ Esprit d'équipe
	Technicien(ne) en Systèmes d'Informations Géographiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacité à piloter le système d'information ○ Connaissance des outils SIG et des outils informatiques ○ Capacité à développer des outils et procédures ○ Talent relationnel, incluant une capacité à écouter, à dialoguer et à convaincre ○ Aptitude à travailler en partenariat ○ Esprit d'équipe

Pôle Administratif	Responsable de pôle	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Capacité de management d'équipe</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Maitrise de la réglementation en comptabilité publique</i> ○ <i>Maitrise de la règlementation en matière de commande publique</i> ○ <i>Maitrise du statut de la fonction publique territoriale</i> ○ <i>Capacités rédactionnelles et de synthèse</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Responsable budgétaire et comptable	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance des procédures administratives comptables et financières</i> ○ <i>Maitrise de la réglementation en comptabilité publique</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Capacité d'analyse et de développement d'outils et méthodes</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Esprit d'initiative</i> ○ <i>Savoir anticiper</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Gestionnaire comptable en charge des dépenses	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance des procédures administratives, comptables et financières</i> ○ <i>Connaissance de la réglementation en comptabilité publique</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Gestionnaire comptable en charge des recettes	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance des procédures administratives, comptables et financières</i> ○ <i>Connaissance des procédures financeurs</i> ○ <i>Connaissance de la réglementation en comptabilité publique</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>

Pôle administratif	<i>Responsable des achats</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Excellente maîtrise des règles de la commande publique</i> ○ <i>Connaissance des procédures administratives comptables et financières</i> ○ <i>Capacité à développer des outils et procédures</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Qualité rédactionnelle</i> ○ <i>Capacité à sensibiliser et former</i> ○ <i>Esprit d'initiative</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	<i>Gestionnaire marché</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance et pratique des règles de la commande publique</i> ○ <i>Connaissance des procédures administratives, comptables et financière</i> ○ <i>Connaissance des procédures internes</i> ○ <i>Qualité rédactionnelle</i> ○ <i>Capacité à travailler en équipe</i> ○ <i>Réactivité</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	<i>Gestionnaire RH</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance et pratique du statut de la fonction publique territoriale</i> ○ <i>Connaissance et pratique des progiciels métiers</i> ○ <i>Capacité de discernement</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Qualité rédactionnelle</i> ○ <i>Réactivité</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Discrétion</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	<i>Gestionnaire administrative</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Connaissance des procédures administratives, comptables et financières</i> ○ <i>Connaissance et pratique des logiciels bureautiques</i> ○ <i>Qualité rédactionnelle</i> ○ <i>Capacité à travailler en équipe</i> ○ <i>Esprit d'initiative</i> ○ <i>Sens de l'organisation</i> ○ <i>Réactivité</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>

Pole ouvrage	Directeur/trice de pôle	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacités de management d'équipes ○ Capacités de décision et de priorisation des tâches ○ Expertise technique hydraulique et géotechnique ○ Capacité rédactionnelle et de synthèse ○ Capacité à développer des outils et procédures ○ Capacité à gérer le stress ○ Rigueur ○ Esprit d'équipe
	Responsable adjoint	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Capacité de management</i> ○ <i>Connaissance milieu digue/rivière et plus particulièrement réglementation digues</i> ○ <i>Capacité rédactionnelle et de synthèse</i> ○ <i>Maîtrise des outils informatiques SIRS Digues + SIG</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Capacité d'organisation</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Chargé d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Suivi de chantier (végétation)</i> ○ <i>Capacité d'encadrement</i> ○ <i>Connaissance milieu digue/rivière et plus particulièrement faune/flore</i> ○ <i>Capacité rédactionnelle</i> ○ <i>Maîtrise des outils informatiques SIRS Digues + Autocad + SIG</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Aptitudes à la médiation/négociation</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Chargé de travaux	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Suivi de chantier et conduite d'opérations</i> ○ <i>Connaissance milieu digue/rivière</i> ○ <i>Connaissance génie civil</i> ○ <i>Capacité rédactionnelle</i> ○ <i>Maîtrise des outils informatiques SIRS Digues + Autocad + SIG</i> ○ <i>Autonomie</i> ○ <i>Réactivité</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Garde digue	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Compétences techniques d'entretien de la végétation</i> ○ <i>Connaissance de base sur l'environnement (faune/flore) des cours d'eau et des pathologies de désordres des digues</i> ○ <i>Maîtrise des outils informatiques usuels (Word, Excel, ...) + SIRS Digues</i> ○ <i>Sens de l'écoute vis-à-vis des riverains et des usagers</i> ○ <i>Sens de l'observation</i> ○ <i>Rigueur</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>

Pole Ouvrage	Chef d'équipe exploitation	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Encadrement petite équipe et prises d'initiatives opérationnelles</i> ○ <i>Compétences techniques d'entretien de la végétation</i> ○ <i>Connaissance de la maintenance du matériel et des règles de sécurité au travail</i> ○ <i>Connaissance de base sur l'environnement (faune/flore) des cours d'eau et des pathologies de désordres des digues</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i> ○ <i>Réactivité</i>
	Agent d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Compétences techniques d'entretien de la végétation</i> ○ <i>Connaissance de la maintenance du matériel</i> ○ <i>Connaissance des règles de sécurité au travail</i> ○ <i>Connaissance de base sur l'environnement (faune/flore) des cours d'eau et des pathologies de désordres des digues</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i> ○ <i>Persévérance</i>
Unités territoriales	Responsable d'UT	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Capacités de management d'équipes</i> ○ <i>Aptitude à l'animation de la gouvernance de l'UT et au conseil aux élus</i> ○ <i>Aptitude à dialoguer avec les élus et acteurs locaux</i> ○ <i>Capacités de décision et de priorisation des tâches</i> ○ <i>Capacité à animer des démarches partenariales et à mener des dialogues multi-acteurs</i> ○ <i>Expertise technique rivière et/ou milieux aquatiques</i> ○ <i>Capacité rédactionnelle et de synthèse</i> ○ <i>Capacité à développer des outils et procédures</i> ○ <i>Rigueur et organisation</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Chef de projet	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Capacité de management transversal de projets complexes et multi-acteurs</i> ○ <i>Maîtrise de l'hydraulique et/ou de la gestion de l'eau et des milieux aquatiques</i> ○ <i>Connaissance des procédures règlementaires liées aux projets d'infrastructure et du code des marchés publics</i> ○ <i>Aptitude à travailler en partenariat</i> ○ <i>Aptitude à participer aux réflexions stratégiques</i> ○ <i>Aptitude à piloter des prestataires externes</i> ○ <i>Capacité à animer des démarches partenariales et à mener des dialogues multi-acteurs</i> ○ <i>Rigueur et organisation</i> ○ <i>Pro-activité</i>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Esprit d'équipe</i>
	Technicien de rivière	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Maîtrise de la gestion de la ripisylve, des milieux aquatiques et du fonctionnement hydro-sédimentaire des rivières</i> ○ <i>Aptitude au dialogue et au conseil avec les riverains, élus, usagers et partenaires du territoire</i> ○ <i>Aptitude à élaborer et mettre en œuvre des plans de gestion (végétation / sédimentaire)</i> ○ <i>Capacité de conduite d'opérations (travaux et études)</i> ○ <i>Aptitude à piloter des prestataires externes</i> ○ <i>Maîtrise des procédures réglementaires liées aux projets en cours d'eau</i> ○ <i>Connaissance des marchés publics</i> ○ <i>Suivi de chantier</i> ○ <i>Connaissance du code des marchés publics</i> ○ <i>Réactivité</i> ○ <i>Capacité d'adaptation</i> ○ <i>Esprit d'équipe</i> ○ <i>Proactivité</i> ○ <i>Rigueur et organisation</i>

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2022	1	/	1	/
2021	/	/	1	1
2020	/	/	1	/
2019	/	/	/	1
Total	1	/	3	2

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis
2022	/	4	/	2
2021	/	3	/	/
2020	1	10	/	/
2019	/	17	/	/
Total	1	34	/	2

C – Orientations générales de la collectivité

Les orientations générales de la période 2022 – 2026 sont les suivantes :

- Parachever la démarche de labélisation EPAGE qui viendra entériner le statut d'établissement de référence pour la gestion des rivières et milieux associés sur la grande région grenobloise.

- Contribuer à la création d'un Etablissement public territorial de bassin sur la rivière Isère et ses affluents (sur les départements suivants : Savoie, Hautes Alpes, Isère, Drôme).
- Continuer la structuration du SYMBHI, notamment par la mise en œuvre de son système d'information, le développement de la communication et l'amélioration des systèmes et outils d'astreinte.
- Etendre la culture d'exploitant du pôle ouvrage à l'ensemble du syndicat pour gérer et entretenir les systèmes d'endiguement situés sur les affluents.
- Engager les travaux sur les PAPI en préparation et sur les contrats de rivière en finalisation.
- Renforcer l'expertise du SYMBHI en matière d'adaptation au changement climatique, pour positionner le syndicat comme l'acteur principal de la gestion du grand cycle de l'eau sur son territoire.
- Concrétiser les promesses de mutualisation portées par le SYMBHI :
 - o Les élus et agents viennent d'horizons variés avec leur propre culture et histoire qui fait la richesse du SYMBHI. Il faudra continuer à construire une identité et une vision commune.
 - o Le syndicat vient juste de terminer la phase de transfert de compétence, il s'agit maintenant de continuer la structuration technique et administrative afin que ce nouvel outil pour les collectivités puisse donner sa pleine capacité ;
- Grâce à la légitimité acquise par ses grands projets et son expertise technique reconnue, faire rayonner le SYMBHI dans les instances nationales afin de peser dans la préparation des politiques publiques et la défense des intérêts du syndicat.
- Réfléchir avec les EPCI membres une prospective financière pour anticiper l'impact des travaux à venir : une ambition opérationnelle forte, des coûts maîtrisés et planifiés pour les EPCI.
- Renouveler la sécurisation des financements de l'Agence de l'eau via de nouveaux contrats de rivière sur la Romanche, le Drac, le Voironnais et le Sud Grésivaudan.

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

La collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- Assurer l’attractivité de la collectivité
- Garantir la performance et la continuité du service public
- Assurer la qualité de vie au travail
- Accompagner les parcours professionnels des agents

Orientation en matière de	Actions déjà conduite	Actions à mener
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rédaction des fiches de postes ✓ Mise à disposition d’une trame d’annonce de recrutement ✓ Elargissement des supports de diffusion des annonces au-delà des obligations règlementaires ✓ Rédaction d’une procédure de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mieux anticiper des recrutements et départs ✓ Elargir les médias de diffusion des offres (réseaux sociaux notamment) pour susciter des candidatures pertinentes dans un contexte de tension sur les profils qualifiés ✓ Améliorer la conduite des entretiens de recrutement (Guide du recrutement à destination des encadrants) ✓ Réfléchir à la diversité en matière de recrutement
Accompagnement des parcours professionnels et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretiens professionnels annuels incluant une rubrique évolution professionnelle ✓ Examen favorable des candidatures internes lors des recrutements ✓ Accueil favorable des demandes de VAE ✓ Adoption du RIFSEEP (y compris CIA) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de formation (cf. infra) ✓ Définition des critères (et taux) de promotion interne et avancement de grade pour les fonctionnaires ✓ Définition de règles partagées concernant la rémunération et l’évolution (reprise d’ancienneté, avancement...) des agents contractuels
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Propositions régulières de formations thématiques à l’ensemble des agents techniques ✓ Sensibilisation à la nécessité de se former et accueil favorable des demandes de formation individuelle dans la limite des crédits disponibles ✓ Partage régulier de savoirs et savoirs faire entre pairs 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rédaction d’un plan de formation pluri annuel en vue de permettre l’égal accès de tous à la formation
Organisation et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approbation du règlement du temps de travail, incluant les règles de télétravail ✓ Acquisition d’un outil dématérialisé de gestion des temps 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nouveaux locaux en projet, visant à rassembler l’équipe aujourd’hui dispersée sur différents sites, permettant des relations plus fluides entre services et une cohésion générale encore meilleure ✓ Rédaction d’un guide du nouvel arrivant ✓ Réflexions sur le développement de supports de communication interne

<p>Santé au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adhésion à la convention médecine pro du CDG38 ✓ Organisation et suivi des RV avec la médecine pro ✓ Dotation de base en EPI ✓ DUERP partiel 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rédaction et mise en œuvre du DUERP pour l'ensemble des activités du SYMBHI ✓ Désignation d'un référent (volontaire) sur le sujet et/ou constitution d'un groupe de travail adhoc
<p>Politique sociale</p>	<p>Participation de l'employeur en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Titres restaurants ✓ Chèques vacances ✓ Mutuelle santé ✓ Contrat de prévoyance 	<p>Pas d'évolution prévue à court et moyen terme (pm les participations à la mutuelle santé et au contrat de prévoyance sont supérieures aux minima fixés par la réglementation à compter de 2025)</p>

IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels

La promotion et valorisation des parcours professionnels des agents contractuels du SYMBHI fera l'objet d'une réflexion sur la période de validité du présent document comme précisé dans le paragraphe précédent.

Les règles qui suivent concernent exclusivement les agents titulaires et permettent au SYMBHI de répondre à ses obligations réglementaires.

IV-1 L'avancement de grade

Il est rappelé en préambule que l'avancement de grade permet une évolution de carrière au sein du même cadre d'emplois (adjoint administratif à adjoint administratif principal de 2ème classe, par exemple).

Il est facultatif et laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale qui établit ses propositions après appréciation des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle des promouvables, dans le respect des Lignes Directrices de Gestion (LDG) et des taux de promotion arrêtés par la collectivité ou l'établissement public. C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient d'établir le tableau annuel d'avancement et de prononcer les promotions.

Il reste une faculté et non une obligation, même après réussite d'un examen professionnel et même si des emplois sont disponibles au tableau des effectifs et permettent l'avancement de grade.

◆ Avancement de grade « au choix »

Il est rappelé qu'il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La délibération doit fixer ce taux, qui peut varier entre 0 et 100 %, pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Le SYMBHI a défini ces taux par délibération en date du 19 décembre 2022 suite aux avis du Comité technique des 20 septembre et 22 novembre 2022.

Le SYMBHI décide de retenir les critères alternatifs suivants :

En lien avec les fonctions exercées

- Décalage entre le grade de l'agent et les missions exercées (missions exercées correspondant déjà en tout ou partie au grade d'avancement)

En lien avec la valeur professionnelle

- Manière de servir (à partir du CR entretien annuel réalisation des missions et objectifs et engagement)
- Capacités d'adaptation (à de nouvelles missions et/ou aux réorganisations en fonction des besoins de l'établissement)
- Ampleur des compétences
- Expertise particulière
- Expérience sur le poste

En lien avec le parcours professionnel :

- Diversité et/ou ampleur des fonctions occupées au cours de sa carrière (dans la Fonction publique et dans le privé)

En lien avec l'évolution professionnelle :

- Préparation de concours et examens
- Effort de formations suivies (dont formations diplômantes ou VAE)
- Ancienneté dans le grade (uniquement pour départager deux candidats)

En lien avec l'égalité professionnelle

- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement : prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans le grade d'accueil, étant entendu que celle-ci ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés

◆ Nominations suite à concours

Il est rappelé que l'autorité territoriale exerce son choix parmi les lauréats de l'examen professionnel. Le choix entre les différents lauréats s'effectue par appréciation de la valeur professionnelle c'est-à-dire le comportement professionnel de l'agent et son aptitude à tenir le poste d'un niveau supérieur.

Les fonctionnaires retenus sont inscrits par ordre de mérite sur le tableau annuel d'avancement de grade.

Pour l'accès à certains grades, la réglementation statutaire prévoit une double entrée, avec et sans examen professionnel. Dans ce cas, est également prévue l'obligation de respecter chaque année une proportion minimale de promotions après examen professionnel (panachage des deux voies obligatoires : avec et sans examen professionnel).

Le SYMBHI décide de retenir les critères alternatifs suivants :

En lien avec les fonctions exercées

- Décalage entre le grade de l'agent et les missions exercées (missions exercées correspondant déjà en tout ou partie au grade ou cadre d'emploi d'avancement)

En lien avec la valeur professionnelle

- Manière de servir (à partir du CR entretien annuel réalisation des missions et objectifs et engagement)

- Capacités d'adaptation (à de nouvelles missions et/ou aux réorganisations en fonction des besoins de l'établissement)
- Ampleur des compétences
- Expertise particulière
- Expérience sur le poste

En lien avec le parcours professionnel :

- Diversité et/ou ampleur des fonctions occupées au cours de sa carrière (dans la FPT et dans le privé)

En lien avec l'évolution professionnelle :

- Préparation de concours et examens
- Effort de formations suivies (dont formations diplômantes ou VAE)
- Ancienneté dans le grade (uniquement pour départager deux candidats)
- Ancienneté dans la collectivité (uniquement pour départager deux candidats)

En lien avec l'égalité professionnelle

- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement : prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans le grade d'accueil, étant entendu que celle-ci ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés

◆ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

- Expérience réussie sur le poste occupé et/ou en remplacement d'un supérieur
- Capacité à manager des agents
- Capacité d'initiative et autonomie
- Expertise métier
- Formation continue ou VAE
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement : prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans le niveau de poste correspondant, étant entendu que celle-ci ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires concernés

IV-2 La promotion interne

Il est rappelé en préambule que la promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder à un cadre d'emploi de catégorie supérieure, sans avoir à passer un concours.

Elle est ouverte aux fonctionnaires remplissant certaines conditions : âge, ancienneté, exercice des fonctions, et éventuellement réussite à un examen professionnel.

Le nombre de postes ouverts à la promotion interne pour chaque grade est déterminé par le Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités qui lui sont affiliées. Ce nombre dépend des recrutements effectués sur l'année précédente, quelles qu'en soient les modalités : mutations, détachements, recrutements après concours. Le quota est fixé à 1 poste ouvert pour 3 recrutements intervenus l'année précédente. Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, mais qu'au moins un recrutement dans le grade est intervenu, une promotion interne peut être prononcée.

Suite à la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, les dossiers de promotion interne ne sont plus soumis à l'avis des Commissions Administratives Paritaires (CAP). Toutefois,

Le Président du Centre de gestion conserve la prérogative pleine et entière de la réception, de l'analyse des dossiers de candidatures et de l'établissement final des listes d'aptitude pour le compte des collectivités affiliées. Il peut se faire assister par un collège des représentants des employeurs pour établir les listes d'aptitude.

Les listes d'aptitude sont toujours établies par le Président du Centre de Gestion, après avis de la commission des employeurs. Les quotas encadrant le nombre de postes ouverts à la promotion interne sont toujours en vigueur.

La loi de Transformation de la Fonction Publique a donné compétence au Président du CDG pour arrêter les Lignes Directrices de Gestion « promotion interne ». Ces Lignes directrices établissent le cadre général de la promotion interne et les critères d'appréciation des dossiers de candidature. Concernant le SYMBHI elles sont consultables sur le site du CDG38 <https://www.cdg38.fr/carrieres-et-rh/lignes-directrices-de-gestion-et-promotion-interne>

Le SYMBHI décide de définir pour tous les agents les critères alternatifs suivants de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du Centre de Gestion :

En lien avec la valeur professionnelle

- Manière de servir (appréciation de l'autorité territoriale sur la base de l'entretien professionnel)
- Capacités managériales
- Expérience sur le poste
- Expertise reconnue sur le métier
- Capacités à évoluer vers un poste à responsabilités / vers d'autres missions

En lien avec les fonctions exercées

- Adéquation poste et grade d'accueil ou régularisation d'un décalage grade fonction
- Poste requérant une polyvalence importante des compétences requises, relevant de métiers ou de domaines d'activité différents, et nécessitant un réel effort d'adaptation
- Nombre d'agents encadrés et type (permanents, occasionnels, saisonniers)
- Niveau de responsabilité (Place du poste dans l'organigramme et/ou ampleur des responsabilités confiées)
- Technicité particulière du poste

En lien avec le parcours professionnel

- Parcours et diversité et/ou ampleur des fonctions exercées dans le secteur public et privé

En lien avec le projet d'évolution professionnelle

- Parcours de formation professionnelle (Formations professionnelles suivies et demandées par l'agent)
- Préparation et présentation concours ou examen professionnel du grade
- Investissement dans une démarche d'évolution professionnelle (Bilan de compétences, VAE, formations qualifiantes)

En lien avec l'égalité professionnelle

- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion (prise en compte de la part respective de femmes et d'hommes dans le cadre d'emploi d'accueil, étant entendu que celle-ci ne saurait primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires promouvables).

V - 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.

Les lignes directrices de gestion doivent, dans toutes les collectivités viser à assurer l'égalité femmes hommes à tous les niveaux : promotions / avancements, valorisation des parcours professionnels, recrutements, rémunération.

Le SYMBHI ne dispose de personnel en propre que depuis 2019. Compte tenu de son jeune âge et des nombreux chantiers qu'il a dû traiter depuis cette date, le SYMBHI n'a pas procédé à l'état des lieux préalable à la définition d'une politique de lutte contre les inégalités homme femme.

Toutefois au plan quantitatif la situation est la suivante à la date de rédaction du présent document :

	Filière administrative	Filière technique	Poste d'encadrement (Resp. D'UT/Pôles)	Recrutements externes (hors transferts) depuis 2019	Dont filière technique	Dont filière administrative
Hommes	2	23	4	9	8	1
Femmes	7	12	5	7	6	1

Le SYMBHI s'engage à compléter cet état des lieux en réalisant notamment :

- Un bilan des formations accordées
- Un bilan des avancements et promotions
- Une moyenne des rémunérations régime indemnitaire inclus

A l'issue de l'analyse des données susvisées et en fonction des résultats le SYMBHI s'engage à définir des mesures pour réduire les inégalités éventuellement constatées.

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : 4 ans

Avis du Comité technique en date du : 20 septembre et 22 novembre 2022

Date d'effet : décembre 2022

Signature de l'Autorité territoriale :