

TE38

COMITE SYNDICAL du 15 décembre 2025

DÉLIBÉRATION N°2025-128

Mise à jour des lignes directrices de gestion

Le lundi 15 décembre 2025, à dix- sept heures trente, le Comité Syndical, dûment convoqué le 8 décembre 2025, s'est réuni à Voreppe, sous la présidence de Monsieur Bertrand LACHAT, en présence de :

- 83 délégués représentant les communes adhérentes au Collège 1 représentant 83 voix
Avaient donné pouvoir 2 délégués de communes représentant 2 voix
- 0 délégué de la Métropole représentant 0 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de la Métropole représentant 0 voix
- 1 délégué des communes adhérentes au Collège 2 représentant 1 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de communes représentant 0 voix
- 1 délégué des communes adhérentes au Collège 3 représentant 1 voix
Avaient donné pouvoir 0 délégué de communes représentant 0 voix

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 25,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique qui consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 fixant les modalités de mise en œuvre des lignes directrices de gestion,

Vu la saisine du comité social territorial,

Vu l'avis favorable du Bureau du 24 novembre 2025 ;

La loi de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour **toutes les collectivités territoriales quelle que soit leur taille** de définir leurs **Lignes Directrices de Gestion (LDG)** depuis le **1^{er} janvier 2021**.

Les lignes directrices de gestion visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC ainsi qu'à 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 interne.

Vu la délibération 2021-164 en date du 6 décembre 2021 fixant les lignes directrices de gestion de TE38 à compter du 1^{er} janvier 2021,

Considérant la nécessité, après 4 années, de remettre à jour ces lignes directrices de gestion afin qu'elles correspondent à la situation actuelle des besoins de la collectivité,

Après en avoir délibéré, les membres du Comité syndical, à l'unanimité (87 voix Pour - Collèges 1,2,3) :

DECIDENT

- De prendre acte de la mise à jour des lignes directrices de gestion par arrêté du Président.



Fait et délibéré en séance

Le Président

M. Bertrand LACHAT



Monsieur le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans le délai de 2 mois à compter de sa publication, devant le Tribunal administratif de Grenoble sis 2 place de Verdun à GRENOBLE (38000)

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 (LDG) 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 (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 Commissions Administratives Paritaires 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 Gestion des Ressources Humaines de TE38.

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 Comité Technique) 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 sont communiqués.

Le Président 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 - Etat des lieux

A - Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

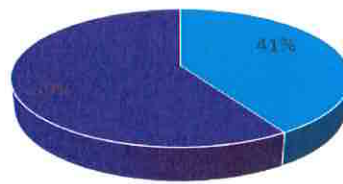
- Organigramme de TE38
- Délibération relative au Régime Indemnitare
- Ratios d'avancement de grade fixés par délibération
- Livret d'accueil

B - Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2025 :

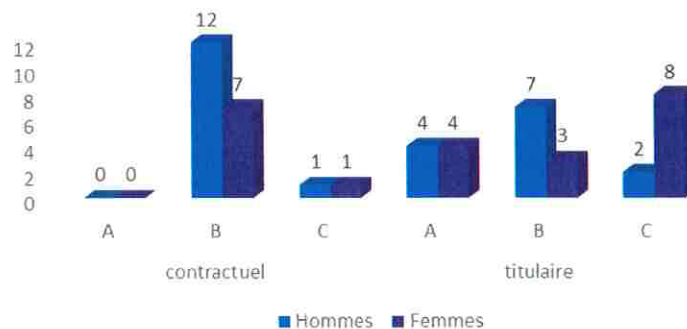
Part contractuels/titulaires



■ Contractuel ■ Titulaire

- Répartition hommes femmes par catégorie et statut au 31 décembre 2025 :

Répartition Hommes/femmes par catégorie et par statut



2) Les métiers et compétences de la collectivité

Groupes de fonctions		Postes
Direction	<u>Fonctions de direction générale :</u> Sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à la stratégie d'atteinte de ces objectifs. Dirige les services et pilote la déclinaison des choix politiques.	DGS
	<u>Fonctions de direction :</u> Participe au collectif de direction générale et représente son secteur au sein de la collectivité. Coordonne les services techniques, met en œuvre, régule, contrôle et évalue leur activité.	Directeur des services techniques
Responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle	<u>Fonctions de responsabilité d'un service :</u> Manage et coordonne un service. Impulse, organise et dirige la mise en œuvre des plans d'actions en fonction des objectifs définis par la direction. Assiste et conseille la direction de la collectivité.	Chef de service
	<u>Fonctions de référent :</u> Accompagne le chef de service et/ou la direction dans une thématique précise en plus de l'exercice de la mission initiale. Assure une responsabilité fonctionnelle favorisant la diffusion des orientations de la collectivité et l'harmonisation des pratiques.	Référent DPE Référent EP Référent TE Ressources humaines
Gestion de projet	<u>Fonctions de pilotage de projets partenariaux :</u> Assure le pilotage de projets partenariaux engageant une responsabilité opérationnelle, financière et juridique. Met en œuvre leur déclinaison opérationnelle et leur contractualisation.	Conducteur d'opérations Chargé de l'achat d'énergie et de la cde publique Chargé de mission transition énergétique Chargé de mission ENR Chargé de mission données et cartographie
	<u>Fonctions d'étude de projet et de conseil :</u> Conçoit et réalise des actions de conseil, d'appui technique, de contrôle, de sécurisation ou de promotion permettant la bonne exécution et/ou l'organisation et l'optimisation de projets, du fonctionnement interne ou des partenaires extérieurs.	Chargé du contrôle des concessions Technicien IOT Chargé des assemblées et des affaires juridiques Chargé de communication Technicien informatique Chargé des services généraux et logistique Chargé des redevances et des financements
Missions d'exécution	<u>Fonctions opérationnelles flexibles :</u> Prend en charge des activités techniques, administratives et/ou comptables demandant rigueur, organisation et capacité à innover. Les agents doivent faire preuve de flexibilité pour répondre à des besoins variés et changeants.	Assistant de direction Assistant transition énergétique Assistant marchés publics Contrôleur éclairage public
	<u>Fonctions opérationnelles définies :</u> Réalise des missions techniques, administratives et / ou comptables définies et encadrées nécessitant la maîtrise d'outils informatiques spécifiques.	Assistant comptable Assistant administratif Assistant études et travaux

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis
2025	0	1	1	
2026		1		
2027				
Total	5	2	1	

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2025	0	2	2	2
2026	1			
2027	1			
Total	3	2	2	2

	2026	2027	2028
Projection des départs en retraite des agents	1	1	1
Projection autres départs annoncés	0		

C - Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Il est envisagé de poursuivre deux grands axes :

- Renforcer l'ancrage de TE38 : gestion des réseaux d'énergie
- Développer l'accompagnement et l'ingénierie au service des territoires

Ces deux axes ne devraient avoir qu'un impact limité sur la volumétrie et la qualification des ressources humaines de TE38.

II - La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

Orientation en matière de	Actions (à mener ou déjà en place)
Organisation et conditions de travail	Faire évoluer l'organigramme si nécessaire pour répondre à la commande politique. Poursuivre le télétravail. Participer à l'action sociale (adhésion COS, participation mutuelle santé et prévoyance...)
Recrutement et mobilité	Favoriser la stabilité et la fidélisation des agents. Conserver une équité de traitement dans les cadres d'emploi des recrutements par rapport aux agents en poste. Encourager la mobilité interne.
Rémunération	Poursuivre les mises à jour le RIFSEEP (en 2026, en 2021, RIFSEEP initié en 2016)
Formation	Poursuivre une politique de formation active (rappelée à chaque entretien d'évaluation et en réunion d'équipe)

III - Promotion et valorisation des parcours professionnels

♦ Cadres d'emploi de TE38

Conformément aux responsabilités et spécificités propres des profils de postes, les cadres d'emplois suivants pourront être au maximum atteints (*en promotion interne, examen interne / externe ou concours*) ou créés par le Comité Syndical :

Direction	Fonctions de direction générale :	A+
	Fonctions de direction :	Dernier grade de catégorie A
Responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle	Fonctions de responsabilité d'un service :	Premier grade de catégorie A
	Fonctions de référent :	Dernier grade de catégorie B
Gestion de projet	Fonctions de pilotage de projet partenariaux :	Dernier grade de catégorie B
	Fonctions d'étude de projet et de conseil :	Dernier grade de catégorie B
Missions d'exécution	Fonctions opérationnelles flexibles :	Dernier grade de catégorie C
	Fonctions opérationnelles définies :	Dernier grade de catégorie C

♦ **Avancement de grade**

Pourront être proposés en avancement de grades les agents éligibles suivant l'ancienneté, sous réserve de la valeur professionnelle de l'agent estimée par la hiérarchie sur le grade visé.

☐ Par Catégorie (A/B/C)

Catégorie A et B	Critères
	- Adéquation grade/fonction
	- Réussite aux examens professionnels
	- Valeur professionnelle de l'agent
	- Engagement processus de formation / veille

Catégorie C	Critères
	- Réussite aux examens professionnels
	- Valeur professionnelle de l'agent
	- Engagement processus de formation / veille

♦ **Nominations suite à concours**

☐ Par Catégorie (A/B/C)

Catégorie A et B	Critères
	- Adéquation grade / fonction
	- Poste vacant

Catégorie C	Critères
	- Poste vacant

Tous les agents sont incités à passer les concours externes ou internes. En cas de réussite, l'agent pourra être nommé dans son nouveau grade dès lors que cette nomination permet le respect des critères ci-dessus.

A défaut, l'agent est invité à chercher un poste par voie de mutation externe.

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
- Evaluation des compétences
- Adéquation grade / fonction

Les postes vacants de TE38 sont par principe publiés en externe laissant la possibilité aux agents en interne de postuler. Ils pourront quelques fois privilégier le recrutement en interne quand il semble à la collectivité que les compétences en interne existent déjà.

Toutes candidatures en interne sera étudiée et lors d'un éventuel entretien de recrutement interne au sein de TE38, seront pris en compte la valeur professionnelle de l'agent sur le poste actuel ET le contenu de l'entretien en sus des compétences requises.

♦ Cas particulier de la promotion interne

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de promotion interne auprès du CDG,

☐ Non

☒ Oui

- de manière globale pour tous ses agents et en adéquation avec les lignes directrices du CDG en matière de promotion interne.

Critères
- Adéquation grade / fonction
- Réussite à l'examen professionnel - le cas échéant
- Valeur professionnelle

Il existe deux voies d'accès au cadre d'emplois supérieur par promotion interne :

- par la voie de l'ancienneté = au choix
- par la réussite par l'agent de l'examen professionnel

1. Au choix

Sous réserve des conditions statutaires et des critères énoncés ci-dessus, les agents pourront être proposés au choix.

Compte-tenu de ces principes, les agents ne seront pas proposés automatiquement sur le cadre d'emploi supérieur. En effet, TE38 manquerait de crédibilité envers le Centre de Gestion à proposer tous les agents éligibles à une telle promotion interne. Compte tenu des recommandations du Centre de Gestion, TE38 ne proposera qu'1 agent par cadre d'emplois. Il existe par ailleurs un quota départemental sur le nombre de dossiers présentés au centre de gestion incitant à se limiter aux dossiers les plus solides. Il est à noter qu'est fortement privilégié par le Centre de Gestion un dossier dont l'agent est susceptible d'être nommé sur un poste existant déjà dans la collectivité et mentionné comme tel par la hiérarchie.

Le Centre de Gestion a adopté, le 7 avril 2021, ses propres lignes directrices de gestion pour 6 années. Celles-ci sont construites autour de 5 axes :

- 1) Fonctions exercées (adéquation grade/fonction, encadrement, technicité...)
- 2) Parcours professionnel (diversité, expériences privé/public...)
- 3) Projet d'évolution professionnelle (formation, préparation concours...)
- 4) Valeur professionnelle (manière de servir, priorité, capacité à évoluer...)
- 5) Égalité professionnelle (égalité hommes/femmes)

2. Examen professionnel

Les agents peuvent également présenter l'examen professionnel d'accès au cadre d'emploi supérieur par promotion interne. Cela valorise le dossier de promotion interne par

l'engagement de l'agent dans son déroulé de carrière.

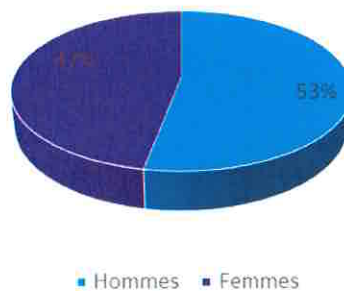
A TE38, les agents ayant réussi l'examen professionnel de promotion interne verront leur dossier présenté dès lors qu'ils remplissent l'ensemble des critères mentionnés ci-dessus.

IV - 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.

- Etat des lieux de la situation :

Répartition hommes/femmes



- Actions définies par la collectivité :

Dans le RIFSEEP mis à jour en 2021 et en 2026, à niveau de responsabilité égal, ancienneté égale et niveau de satisfaction égal lors de l'entretien professionnel, alors régime indemnitaire égal.

V - Date d'effet et durée des LDG

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

Avis du Comité social territorial en date du **16 décembre 2025**

Date d'effet : 1er janvier 2026

Signature de l'Autorité territoriale :