

DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION & D'AMÉNAGEMENT TECH-ALBÈRES

Date de convocation : 01/12/2022

Nb de membres en exercice :	63
Présents :	36
Nb de suffrages exprimés :	42
VOTE :	
Pour :	32
Contre :	10
Abstentions :	0

Séance du 14 Décembre 2022

L'an deux mille vingt-deux, le 14 décembre, à dix-sept heures trente, le comité syndical du Syndicat Mixte de Gestion et d'Aménagement Tech-Albères, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, salle du préau à Saint André, en session ordinaire sous la présidence de Monsieur Alexandre PUIGNAU.

OBJET : RH- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Étaient présents avec droit de vote :

M. LAURENT BERNARDY (TITULAIRE), M. DANIEL BONNEFOY (TITULAIRE), M. LAURENT BOSCH (TITULAIRE), M. ANTOINE CASANOVAS (TITULAIRE), M. JEAN-LOUIS CATALA (TITULAIRE), M. ANTOINE CHRYSOSTOME (TITULAIRE), M. CLAUDE COMMES (TITULAIRE), M. HERVE CRIBELLET (SUPPLEANT), M. MARC DE BESOMBES-SINGLA (TITULAIRE), M. JACQUES FAJULA (SUPPLEANT), M. CLAUDE FERRER (TITULAIRE), M. DENIS FOURNY (TITULAIRE), M. BRUNO GALAN (TITULAIRE), Mme MAYA LESNE (TITULAIRE), Mme MARIE-JOSÉ MACABIES (TITULAIRE), M. PÈRE MANZANARES (SUPPLEANT), M. CLAUDE MARCELO (SUPPLEANT), M. DANIEL MEILLAT (SUPPLEANT), M. CHRISTIAN NAUTE (TITULAIRE), Mme ANNIE PEZIN (TITULAIRE), M. STEPHANE PINEDA (TITULAIRE), M. YVES PORTEIX (TITULAIRE), M. ALEXANDRE PUIGNAU (TITULAIRE), M. JACKY PUJOL (TITULAIRE), M. FRANCIS QUINTANE (TITULAIRE), Mme MICHELE RAYE DEBRAS (TITULAIRE), M. ALAIN RAYMOND (TITULAIRE), Mme NATHALIE REGOND PLANAS (TITULAIRE), M. JEAN-MARC RONFLARD (TITULAIRE), Mme JULIE SANZ (SUPPLEANT), M. JEAN-MARC SERVAT (SUPPLEANT), M. MICHEL THIRIET (TITULAIRE), M. MARTI VILA PASOLA (TITULAIRE), M. JACQUES VILANOVE (TITULAIRE), M. GUY VINOT (TITULAIRE), M. MICHEL VIZERN (SUPPLEANT),

Étaient représentés / ayant donné procuration :

M. JACQUES ARNAUDIES (TITULAIRE) procuration à M. ALAIN RAYMOND (TITULAIRE), M. PATRICK DORANDEU (TITULAIRE) procuration à M. CLAUDE FERRER (TITULAIRE), Mme MARTINE MAUGUIN (TITULAIRE) procuration à Mme MARIE-JOSÉ MACABIES (TITULAIRE), M. RAYMOND PLA (TITULAIRE) procuration à Mme NATHALIE REGOND PLANAS (TITULAIRE), M. GERARD PUJOL (TITULAIRE) procuration à M. CHRISTIAN NAUTE (TITULAIRE), M. JEAN-MICHEL SOLE (TITULAIRE) procuration à M. GUY VINOT (TITULAIRE),

Autres participants :

MME LYDIE FOURC (SUPPLEANT), M. MICHEL LESOT (SUPPLEANT), M. XAVIER JUHEL (SUPPLEANT) ainsi que M. HERVE CASENOVE, Adjoint à Le Boulou et M. JEAN-LOUIS TORREILLES, DGA d'Argelès sur Mer,

Absents excusés :

M. MICHEL ANRIGO (TITULAIRE), M. JEAN ASTIE (TITULAIRE), Mme MARTINE BECK (SUPPLEANT), M. STEPHANE BERTHELOT (SUPPLEANT), M. CHRISTIAN BOTTEIN (TITULAIRE), M. JOEL BOUSCARRA (TITULAIRE), Mme SANDRINE CAPEILLE (TITULAIRE), M. PATRICK CASADEVALL (TITULAIRE), M. HERVE COLAS (TITULAIRE), M. SERGE FAJAL (TITULAIRE), Mme CORINNE GAILLOT (TITULAIRE), M. MICHEL GARRIGUE (TITULAIRE), M. GUY GATOUNES (SUPPLEANT), M. JACQUES GODAY (TITULAIRE), M. FREDERIC HEBRARD (TITULAIRE), M. JEAN-VICTOR HERETE (TITULAIRE), Mme FABIENNE JEAN (TITULAIRE), M. PHILIPPE JUANOLA (TITULAIRE), Mme ANNIE LAMARQUE (SUPPLEANT), M. Alain LLAURENSY (SUPPLEANT), M. GUY LLOBET (SUPPLEANT), M. JEAN-MARC PACULL (TITULAIRE), M. ANTOINE PARRA (TITULAIRE), M. DAVID PLANAS (TITULAIRE), M. PIERRE SERRA (TITULAIRE), M. HAROLD SOUILLER (TITULAIRE), M. ANDRE TRIVES (TITULAIRE), M. JEAN VILA (TITULAIRE), M. JEAN-LOUIS VIRGILI (SUPPLEANT), M. JEAN-JACQUES ZANIN (SUPPLEANT),

M. Marti VILA PASOLA a été nommé secrétaire de séance, conformément à l'article L2121-15 du CGCT.

REÇU LE :

16 DEC. 2022

SOUS-PRÉFECTURE
DE CÉRET

OBJET : RH- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Considérant que la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit un nouvel article 33-5 dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Maires et Présidents d'établissements publics à établir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dès lors que la collectivité territoriale ou l'établissement public comporte au moins un agent,

Considérant que la rédaction de ces lignes directrices de gestion vise à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à inviter les employeurs publics à se projeter, formaliser et décliner en actions concrètes leur stratégie en matière de ressources humaines, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

Considérant que les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 qui prévoit que les lignes directrices de gestion :

- Déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,

Considérant que le document établi par le SMIGATA répond à ces objectifs,

Considérant enfin l'avis émis par le comité technique du CDG66 dont dépend le SMIGATA,

Monsieur le Président expose à l'assemblée que sur le projet de Lignes Directrices de Gestion présenté par le SMIGATA au comité technique du CDG66, le collège des représentants des collectivités a émis un avis favorable unanime alors que le collège des représentants du personnel a émis un avis défavorable unanime.

Il précise que ce dernier est motivé par le fait que la prise en compte de l'impact sur le budget de la structure n'est pas un critère objectif opposable à un agent pour l'avancement, accès à un poste à responsabilités, nomination à concours ou promotion interne.

Le conseil juridique de la structure a été consulté sur ce point et indique que les LDG en tant que document général ont une vocation purement "ressources humaines" et n'ont pas à se préoccuper de considérations budgétaires. Toutefois, le critère budgétaire peut resurgir lors de l'appréciation des « situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général » ce qui signifie que l'agent pourrait être inscrit sur une liste de "lauréats" à l'avancement de grade ou à nomination suite à concours mais que l'autorité territoriale disposerait de la possibilité de nommer ou pas l'agent sur le grade en question en fonction de critères économiques. Il préconise en ce sens la suppression de ce critère dans les LDG.

Monsieur le Président invite alors le comité syndical à se prononcer quant au maintien ou à la suppression de ce critère dans le projet définitif de Lignes Directrices de Gestion pour la structure.

Le Comité Syndical, à la majorité après avoir délibéré :

- **Approuve** le maintien de ce critère et **autorise** le Président à prendre l'arrêté correspondant au projet de LDG joint en annexe à la présente délibération.

Fait et délibéré à Saint André, les jour, mois et an que dessus.

Le/La Secrétaire de séance :



Pour expédition conforme,
Le Président,
Alexandre PUIGNAU



Certifié exécutoire compte tenu : **16 DEC. 2022**
De la transmission en Sous-Préfecture le : _____
De la publication le : **16 DEC. 2022**



Table des matières

Contexte	3
Portée juridique des LGD	3
Etat des lieux	4
Orientations générales du SMIGATA	7
Stratégie Pluriannuelle de politique ressources humaines	8
Promotion et valorisation des parcours professionnels	9
Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes	10
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés	10
Date d'effet et durée des LGD	11

Contexte

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). Avec l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, l'introduction de ces lignes directrices de gestion, modifie le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités.

Les LDG doivent porter sur deux volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

En effet, les LDG définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de chaque collectivité territoriale et établissent 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.

Les LDG sont une source d'informations destinée aux agents, aux responsables et gestionnaires des ressources humaines... qui permet de connaître les orientations, les objectifs de la collectivité ou de l'établissement et de recenser les projets et les modalités de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, d'évolution professionnelle, de rémunérations....

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

En ce qui concerne la promotion interne, l'établissement des listes d'aptitudes reste de la compétence du centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés et il appartient au centre de gestion d'établir les lignes directrices relatives à la promotion interne.

Portée juridique des LDG :

A compter du 1er janvier 2021, les tableaux d'avancement de grade et les projets de liste d'aptitude de promotion interne ne seront plus soumis à l'avis de la CAP. Les LDG sont donc le document sur lequel les collectivités devront s'appuyer pour justifier de leurs décisions.

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

En la matière, les agents pourront :

- Choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix (représenté au CT local) pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables en matière de mutation interne, d'échelon spécial, d'avancement de grade et de promotion interne (article 39, 52, 78-1 et 79 de la loi du 26 janvier 1984).
- Avoir communication des éléments relatifs à leur situation individuelle au regard des conditions statutaires et des lignes directrices de gestion (appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'agent – article 30 de la loi n°84-53).

Etat des lieux

Recensement des outils existants dans la collectivité en matière de G.R.H.

La collectivité dispose des documents RH suivants :

▶ Délibération portant établissement du tableau des effectifs	Oui
▶ Rapport Social Unique de l'année antérieure (ex : 2020)	Oui
▶ Délibération relative au RIFSEEP :	Oui
▶ Délibération fixant les ratios d'avancement	Oui à actualiser
▶ Délibération sur la protection sociale complémentaire et prévoyance	Non à venir
▶ Délibérations relatives au temps de travail :	Oui/Non
x Délibération 1 607 heures	Oui
x Délibération sur les astreintes	Non à venir
▶ Organigramme	Oui
▶ Fiches de postes	Oui à actualiser
▶ Adhésion CNAS	Oui
▶ Règlement Intérieur	En cours d'élaboration
▶ Suivi des congés, des absences et CET	Oui
▶ Service de médecine professionnelle et préventive	Oui
▶ Assurance statutaire	Oui titulaires
▶ Document unique d'évaluation des risques professionnels	Oui
▶ Sécurité incendie, visite périodique obligatoire	Oui
▶ Compte rendu d'entretien professionnel	Oui
▶ Enveloppe allouée à la formation	Oui
▶ Accès facilité aux préparations aux concours	Oui
▶ Transmission de connaissances entre les agents, formation interne	Oui

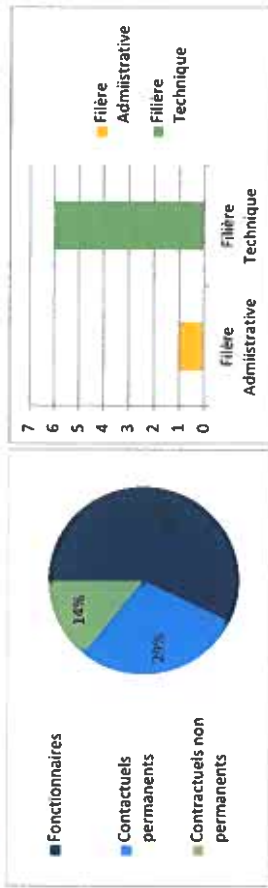
Recensement des effectifs de la collectivité

- Les effectifs en activité de la collectivité au 31 décembre 2021 : 7 agents

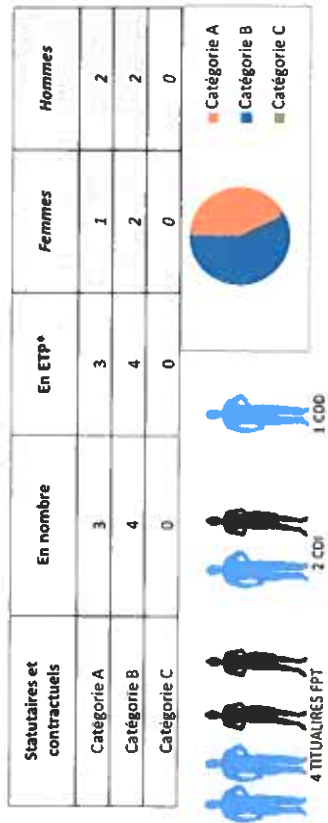
FILIÈRE TECHNIQUE		Functionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)	Totaux
Ingénieur Principal	En nombre	1	0	1	1
	En ETP	1	0	1	1
Ingénieur	En nombre	0	1	1	2
	En ETP	0	1	1	2

Technicien Principal de 1ère Classe	En nombre	2	0	0	2
En ETP	2	0	0	2	
Technicien Principal de 2ème Classe	En nombre	0	1	0	1
En ETP	0	1	0	1	
FILIÈRE ADMINISTRATIVE					
Rédacteur Principal de 2ème Classe	En nombre	1	0	0	1
En ETP	1	0	0	1	
TOTAL	En nombre	4	2	1	7
En ETP	4	2	1	7	

• Répartition par filière et par statut :



• Répartition par catégorie :

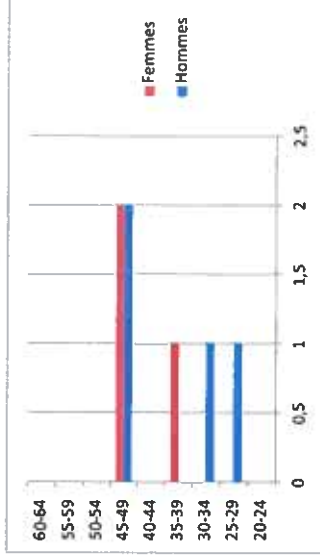


• Répartition par service :

Statutaires et contractuels	En nombre	En ETP*	Femmes	Hommes
Direction	1	1	1	1
Service Administration Générale et Comptabilité	1	1	1	1

Services Techniques (Total)	5	5	1	4
Pôle Risques/ PAPI / Ouvrages hydrauliques	2	2		2
Pôle Rivières	2	2	1	1
SAGE/PGRE	1	1		1

• Répartition par tranche d'âges :



Remarque : 100% des moins de 35 ans sont des agents contractuels soit 3 agents. L'âge moyen des agents est de 40,5 ans.

• Recrutements en 2021 :

1 emploi statutaire : Filière technique / Catégorie B / Pôle Risques-PAPI-Ouvrages hydrauliques / Homme
 1 emploi contractuel sur emploi non permanent : CDD contrat de projet / Filière technique / Catégorie A / Homme

• Projets de mouvements RH dans les années à venir :

AGENTS PERMANENTS	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Projection départs en retraite	0	0	0	0	0	0
Projection départs autres	0	3	0	0	0	0

Orientations générales du SMIGATA

Les enjeux généraux à appréhender pour le mandat 2020-2026

Les collectivités territoriales sont confrontées à des enjeux et à des transitions qu'elles sont amenées à gérer pour ce mandat 2020-2026 :

- une évolution normative avec de nouvelles contraintes juridiques dans tous les domaines (protection des données, urbanisme, santé, marchés publics, ...),
- une transition écologique, énergétique, numérique qui amènent les collectivités à revoir leurs politiques publiques et la gestion des services (télétravail, ...),
- une contrainte économique avec la nécessaire maîtrise des dépenses publiques. La maîtrise de la masse salariale constituera la première priorité en matière de gestion des ressources humaines,
- mise en œuvre de la réforme de la fonction publique avec la loi du 06 août 2019 qui modifie de nombreuses dispositions du statut de la fonction publique territoriale : égalité professionnelle hommes / femmes, instauration de la rupture conventionnelle, suppression des régimes dérogatoires en matière de temps de travail, inclusion des personnes en situation de handicap.
- l'impact de la crise sanitaire (financer, organisation du temps de travail avec le maintien éventuel du télétravail), le réaménagement des bureaux, limitation des réunions en présentiel au profit des visio/audioconférences.

Les enjeux spécifiques de la structure,

Le Syndicat mixte de gestion et d'aménagement Tech-Alberes est une structure de bassin versant qui porte une politique globale et concertée de la gestion de l'eau à l'échelle de son périmètre (900km², 42 communes représentées par 4 communautés de communes).

Depuis 2018, le syndicat est détenteur de la compétence GEMAPI (Gestion des Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations). Son budget et donc son volume d'activités s'est vu multiplier dans le cadre de la mise en application opérationnelle de cette compétence.

En matière de ressources humaines, le mandat 2020-2026 va nécessiter de mettre en adéquation la masse salariale au plan de charge. Les postes de la structures tant administratifs que techniques sont concernés par le changement statutaire opéré en 2018, tant en terme de technicité qu'en volume d'activités. Ainsi, plusieurs dispositions ont été prises en vue de renforcer l'équipe : recrutement d'un second technicien rivières, d'un chargé de missions ouvrages hydrauliques mais également d'un assistant administratif, comptable et RH.

D'autres opportunités pourraient également être saisies sur des appels à projets spécifiques et dans le cadre de l'animation NATURA 2000. Ainsi, il n'est pas exclu que des contrats de projets dédiés soient mis en place.

Dans ce cadre statutaire et opérationnel, le syndicat, souhaite en matière de gestion des ressources humaines et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Développer l'attractivité de la collectivité (attirer et cultiver les compétences, investir dans la formation, se préoccuper de la qualité de vie au travail)
- Faire évoluer et moderniser le service public (numérique, formation, communication, continuité du service)
- Identifier les besoins futurs en compétences
- Maîtriser les dépenses du personnel tout en permettant une mise en œuvre optimale des compétences statutaires.

Ces enjeux pourront avoir un impact en matière :

- d'organisation et de conditions de travail,
- de recrutement et de mobilité,
- de rémunération,
- de formation.

7

Stratégie Pluriannuelle de politique ressources humaines

Le syndicat arrête les orientations et actions y afférent suivantes:

Organisation et conditions de travail

- ▶ Ajuster l'organigramme aux besoins, le tenir à jour
- ▶ Mettre à jour le tableau des effectifs
- ▶ Actualiser les fiches de postes
- ▶ Finaliser le règlement intérieur du personnel (horaires, autorisations d'absence, astreintes...)
- ▶ Perfectionner les outils de gestion relatifs aux congés, absences...
- ▶ Mettre en place un protocole pour le télétravail
- ▶ Etablir un plan de continuité de activité
- ▶ Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités

Santé & Sécurité

- ▶ Etablir et animer le registre de santé et sécurité au travail
- ▶ Nommer un assistant de prévention et le former
- ▶ Mise à jour en continu du DUER et de son plan d'actions correspondant
- ▶ Etablir un tableau de suivi des visites médicales
- ▶ Intégrer l'ergonomie dans l'achat des équipements
- ▶ Sensibiliser et former les agents au port des EPI

Rémunération

- ▶ Valoriser l'obtention des concours et examens professionnels
- ▶ Actualiser le régime indemnitaire
- ▶ Valoriser l'engagement professionnel (CIA)
- ▶ Mettre en place la participation santé et prévoyance

Formation

- ▶ Assurer l'accès des agents à la formation
- ▶ Etablir un plan de formation pluriannuel
- ▶ Définir et communiquer aux agents les modalités d'utilisation du CPF
- ▶ Renforcer l'enveloppe budgétaire dédiée à la formation

Recrutements & mobilités

- ▶ Optimiser les modalités de diffusion des offres d'emploi
- ▶ Anticiper au maximum les recrutements et les départs
- ▶ Assurer et sécuriser les remplacements

Egalité Femme / Homme

- ▶ Favoriser l'égalité en matière d'évolution professionnelle, de départ en formation
- ▶ Favoriser l'égalité des rémunérations
- ▶ Analyser les éventuelles contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer aux nominations, aux valorisations des parcours professionnels, à la formation, ...

Maintien dans l'emploi et handicap

- ▶ Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH et agents
- ▶ Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement

8

Promotion et valorisation des parcours professionnels

AVANCEMENT DE GRADE

En complément de la délibération fixant les ratios d'avancement de grade,

L'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours soit de la promotion interne.

Soit :

Choix 1 : La collectivité décide de ne pas établir de critères et de proposer à l'avancement de grade tous les agents remplissant les conditions statutaires.

Soit :

Choix 2 : La collectivité applique des critères avant de prononcer un avancement de grade et prend en compte :

- la présentation et/ou réussite aux concours et examens, formation
- l'adéquation grade/fonctions
- la capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur
- la valeur professionnelle liée à l'entretien professionnel
- l'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité
- la date de départ en retraite
- la prise en compte de l'impact sur le budget de la structure

ACCÈS A UN POSTE A RESPONSABILITÉ D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR (évolution des missions au sein du même grade)

La collectivité décide de définir les critères suivants :

- la capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur
- la présentation et/ou réussite aux concours et examens
- la valeur professionnelle liée à l'entretien professionnel
- la prise en compte de l'impact sur le budget de la structure

NOMINATION SUITE A CONCOURS

Soit :

Choix 1 : La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours

Soit :

- Choix 2 : La collectivité définit des critères applicables :
 - respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme
 - le besoin dans la collectivité
 - l'investissement personnel dans l'exercice des missions, manière de servir
 - la prise en compte de l'impact sur le budget de la structure

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 définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG :

- Non
 Oui

9

Soit :

- Choix 1 : de manière globale pour tous ses agents
- la présentation et/ou réussite au concours ou à l'examen
- l'investissement personnel dans l'exercice des missions, manière de servir
- l'ancienneté dans l'emploi et / ou au sein de la collectivité
- l'adéquation grade et fonctions
- l'appréciation N + 1
- la date d'obtention du dernier avancement de grade
- la prise en compte de l'impact sur le budget de la structure

Soit :

Choix 2 : par catégories (A, B, C), soit par cadres d'emplois

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.

Actions définies par la collectivité :

- Favoriser l'égalité en matière d'évolution professionnelle, de départ en formation
- Favoriser l'égalité des rémunérations
- Informer sur le risque pénal du harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discriminations
- Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle
- Mener des actions pour favoriser plus de mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement genrés

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Tout employeur public d'au moins 20 agents doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les agents, quelle que soit la nature de leur contrat (statutaire, contractuel, stagiaire...). L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année. Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à 6 mois au cours de l'année écoulée.

A ce jour, le SMIGATA emploie 7 agents à temps complets (évolution à 9 prévue dès 2022). Il n'est donc pas soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Actions définies par la collectivité :

- Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH et agents
- Favoriser le maintien dans l'emploi, de l'aménagement au reclassement

10

Date d'effet et durée des LDG

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

Elles peuvent être révisées tous les ans si nécessaire en fonction des évolutions des compétences et des besoins de la collectivité.

Avis du Comité technique en date du : **14/06/2022**

Date d'effet : 01/07/2022

Signature de l'Autorité territoriale :
Le Président du SMIGATA,
Alexandre PUISNAU