Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Délibération n°2026-10-02

Objet :
LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SICASMIR

Date de la convocation	**21.10.2026**	**COMPETENCE :** **intérêt commun -tous services**	
Délégués en exercice	**434**		
Présents	**125**	Nombre de votants	**130**
Procurations	**5**	Suffrages exprimés	**130**
Date de mise en ligne	**02.11.2026**		

L'an deux mille vingt-six, le 20 octobre, à 18 heures, les délégués du SICASMIR se sont réunis en comité syndical, à Villeneuve de Rivière, sous la présidence de Madame Laure VIGNEAUX et n'a pu délibérer légalement, le quorum n'étant pas atteint.

Conformément à l'article L2121-17 du code général des collectivités territoriales, le comité syndical a été de nouveau convoqué le vingt-sept octobre deux mille vingt-six, à 18 heures, sous la présidence de Laure VIGNEAUX, et a pu délibérer légalement sans condition de quorum.

Secrétaire de séance : Céline LAURENTIES-BARRERE

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

COMMUNE	NOM	PRENOM	PRESENT	SUR LE PLAN	PROCURATION A	NOM PRENOM	VOIX COMMUN	VOIX ALTERNATIF	VOIX CONSEILS
AGASSAC	GIRO	Brigitte	X				X	X	
ALAN	HERMIER	Sophie	X				X	X	
ALAN	BRANA	Guillaume		X		ARROUY Pierre-Yves	X	X	
ANAN	ABADIE	Joselyne	X				X	X	
ANTICHAN DE FRONTIGNES	FERNANDEZ	Sophie	X				X	X	
ARBON	BARRERE	Chantal	X				X	X	
ARBON	FABIUS	Anne-Marie	X				X	X	
ARDIEGE	PUJIDO	Mélissa	X				X	X	
ARDIEGE	BOTRAS	Jennifer	X				X	X	
ASPET	MARIGO	Lauriane	X				X	X	
ASPRET SARRAT	GIL	Christine	X				X	X	X
AULON	BOUISSET	Sandrine		X		JAUDON Christine	X	X	
AURIGNAC	BERGES	Monique	X				X	X	
AURIGNAC	FLEURIGEON	Marie-Hélène	X				X	X	
AUSSON	ADAM	Marie-Françoise	X				X	X	X
AUSSON	LEFORT	Marie	X				X	X	X
BACHOS	SOST	Carine	X				X	X	
BALESTA	DANGLA	Denise		X		BERNIER Lionel	X	X	X
BALESTA	LUC	Danièle	X				X	X	X
BENQUE D'AURIGNAC	DARIO	Morgane	X				X	X	
BLAJAN	PINANA	Johanne	X				X	X	
BOUDRAC	TOQUARD	Sandra	X				X	X	X
BOULOGNE SUR GESSE	BON	Yves	X				X	X	
BOUSSAN	DEMENITROUX	Emma	X				X	X	
BOUTX	OUSSET	Michel	X				X	X	
BURGALAYS	BAQUE	Marie-Arlette	X				X	X	
BURGALAYS	DUJON	Sylvie	X				X	X	
CARDEILHAC	DECAP	Séverine	X				X	X	
CASSAGNABERE-TOURNAS	LOUBET	Anaïs	X				X	X	
CASSAGNABERE-TOURNAS	MONGIN	Corinne	X				X	X	
CASTELGAILLARD	FOREST	Cécile	X				X	X	
CASTELGAILLARD	GUILLIVIC	Caroline	X				X	X	
CAZENEUVE-MONTAUT	ROZERON	Pierre	X				X	X	
CHAUM	BOUKEBBOUCHE	Farida	X				X	X	
CHAUM	PINARD	Pascal			X	BOUKEBBOUCHE Farida	X	X	
CHEIN-DESSSUS	ROUCH	Michel	X				X	X	
CIADOUX	SCHIAVON	Yannick	X				X	X	
CIER DE LUCHON	MERRET	Laurence	X				X	X	
CIERP GAUD	LUCAZEAU	Christophe		X		OUILLERES Bernard	X	X	
CLARAC	BASS	Véronique	X				X	X	X
CUGURON	DUPLAN	Pierrette	X				X	X	X
EOUX	TERRET-BRANGE	Michèle	X				X	X	
ESPARRON	VASLIN	Nathalie	X				X	X	
ESTENOS	RODRIGUES	Christine	X				X	X	
EUP	DEHAN	Michèle	X				X	X	
FRANCAZAL	ESCASSUT SONNET	Danièle	X				X	X	
FRANQUEVIELLE	ESTRUCH	Alice	X				X	X	X
FRANQUEVIELLE	HUROU	Marilou		X		CAPPE Gilles	X	X	X
GALIE	PAYN	Xavier	X				X	X	
GENOS	RIBAUT	Danielle	X				X	X	
GOUAUX DE LARBOUST	LAVEDRINE	Valérie	X				X	X	
GOURDAN POLIGNAN	DUPLAN	Manon	X				X	X	
HUOS	DUHALDE	Claudine			X	FORT Aline	X	X	
HUOS	FORT	Aline	X				X	X	
L'ISLE EN DODON	DENAX	Chantal			X	PUJOL Françoise	X	X	
LABARTHE - RIVIERE	PARMEGIANI	Marie-Paule	X				X	X	X
LABROQUERE	GAYON	Bénédicte	X				X	X	
LANDORTHE	VENEL	Anne-Marie	X				X	X	X
LANDORTHE	NOGUES	Sylvie	X				X	X	X
LARROQUE	TOUZANNE	Nadine	X				X	X	
LATOUE	MAHE	Jean-Yves	X				X	X	
LE CUING	LACROIX	Nathalie	X				X	X	X
LE CUING	ANDRE	Ludivine	X				X	X	X
LECUSSAN	LUC	Christine	X				X	X	X
LECUSSAN	MAYLIN	Elodie	X				X	X	X
LES TOURREILLES	PISSAGUINE	Nathalie		X		COTTEVERTE SARRAQUIGNE Emma	X	X	X
LES TOURREILLES	SYLVAIN	Nadine	X				X	X	X
LIEOUX	PIQUEMAL	Corine	X				X	X	X
LIEOUX	DARBON	Nathalie	X				X	X	X
LODES	PLAGNET	Stéphanie	X				X	X	X
LODES	MARTIN	Sandrine	X				X	X	X
LOUDET	BUZON	Caroline	X				X	X	X
LOUDET	FRAUSTI-PICOT	Camille		X		MOLLE Nadège	X	X	X
LOURDE	SOLTERO	Thérèse	X				X	X	
LOURDE	EMA	Didier	X				X	X	
LUSCAN	FREDE	Céline	X				X	X	
MALVEZIE	CAUBERE	Solange	X				X	X	
MALVEZIE	VERHAEGHE	Fabienne	X				X	X	
MARTRES DE RIVIERE	CAMPAGNE	Hélène	X				X	X	
MELLES	BOUCHERON	Christine	X				X	X	
MIRAMONT DE COMMINGES	VIGNEAUX	Laure	X				X	X	X
MIRAMONT DE COMMINGES	DANFLOUS	Marie-France	X				X	X	X
MONTASTRUC DE SALIES	DAI PRA	Nathalie	X				X	X	
MONTBERNARD	LAFFORGUE	Nicole	X				X	X	
MONTMAURIN	RICART COT	Nuria					X	X	
MONTMAURIN	QUEREILHAC	Véronique					X	X	
MONTOULIEU-ST-BERNARD	GAILLARD	Christophe	X				X	X	
MONTREJEAU	SERVAT	Thierry	X				X	X	X
ORE	MARC	Frédérique	X				X	X	
PEGUILHAN	LAURENTIES BARRERE	Céline	X				X	X	
PEGUILHAN	MEIER	Alexandra	X				X	X	
PEYRISSAS	CASSAGNE	Patrick	X				X	X	
POINTIS DE RIVIERE	BARRERE	Céline	X				X	X	
POINTIS DE RIVIERE	MICHELETTI	Régine	X				X	X	
POINTIS INARD	DUCHEIN	Marie-Hélène	X				X	X	X
POINTIS INARD	PINIES	Emmanuelle	X				X	X	X
PONLAT-TAILLEBOURG	CABRERA	Laetitia	X				X	X	X
PONLAT-TAILLEBOURG	MORERE	Régine		X		PALAS Frédéric	X	X	X
PORTET D'ASPET	THOMAS	Genevieve	X				X	X	
REGADES	MARTIN	Eric	X				X	X	X
RIOLAS	BELLIS	Anne-Marie	X				X	X	
SAINT-ANDRE	BECHET	Marie	X				X	X	
SAINT-ANDRE	CHASSOT	Annelise	X				X	X	
ST BERTRAND DE COMMINGES	GEZ	Louis	X				X	X	
SAINT ELIX SEGLAN	ADER	Danielle	X				X	X	
SAINT-FRAJOU	RIVAT	Fabienne	X				X	X	
SAINT-FRAJOU	GARDELLE	Cécile			X	RIVAT Fabienne	X	X	
SAINT-GAUDENS	ANTUNES	Arminda	X				X	X	X
SAINT-GAUDENS	NICOLAS	Mireille	X				X	X	X
SAINT-IGNAN	DULION	Hélène	X				X	X	X
SAINT-IGNAN	MONLONG	Josette	X				X	X	X
SAINT-MARCET	AUNOS	Bernadette	X				X	X	X
SAINT-MARCET	LARTIGUE	Alexandrine	X				X	X	X
SAINT-MARTORY	CASSASSOLLES	Claudine	X				X	X	
SAINT-MEDARD	BONZOM	Nadine	X				X	X	
SAINT PAUL D'OUEIL	CAREL-FARRES	Brigitte			X	VIGNEAUX Laure	X	X	
SAINT PE D'ARDET	GARLANTEZEC	Yvette	X				X	X	
SALHERM	de GAULEJAC	Michel	X				X	X	
SALHERM	LAFFORGUE	Mathieu	X				X	X	
SALIES DU SALAT	BOUNY	Amandine		X		JOYEUX Armelle	X	X	
SAMAN	VIGUIER	Anne	X				X	X	
SARRECAVE	TRUYENS	Paula	X				X	X	
SARREMEZAN	ENEL	Catherine	X				X	X	
SAUVETERRE DE COMMINGES	VERDIER	Marie	X				X	X	
SAUX-ET-POMAREDE	GUILLON	Martine	X				X	X	X
SAUX-ET-POMAREDE	FOURMENT	Eliane	X				X	X	X
SAVARTHES	GILLY	Martine	X				X	X	X
SAVARTHES	FAURE	Sylvette	X				X	X	X
SEDEILHAC	LARRIEU	Véronique	X				X	X	X
SEILHAN	VIGNEAUX	Denise	X				X	X	
SEPX	FARGE	Véronique	X				X	X	
SIGNAC	BARES	Daniel	X				X	X	
SODE	FEKETE	Piroskas	X				X	X	
SOUEICH	MAILLOLS	Yvonne	X				X	X	
VALENTINE	PUJOL	Françoise	X				X	X	X
VILLENEUVE DE RIVIERE	FAUCON	Marie-Christine	X				X	X	X
VILLENEUVE DE RIVIERE	JODELET	Myriam		X		KEBDANI Kahina	X	X	X

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU SICASMIR

La Présidente présente le rapport suivant :

Les Lignes directrices de gestion (LDG) constituent un cadre de référence permettant à la collectivité de définir et de mettre en œuvre sa politique de ressources humaines de manière cohérente, transparente et équitable. Elles précisent notamment les orientations générales en matière de gestion des emplois et des compétences, de recrutement, de mobilité, d'avancement de grade et de promotion interne, ainsi que les critères permettant de valoriser les parcours professionnels des agents. Les LDG permettent ainsi de donner aux agents une meilleure visibilité sur les possibilités d'évolution de leur carrière et d'assurer une gestion harmonisée des ressources humaines au sein de la collectivité. Elles sont établies après consultation du Comité social territorial (CST) et peuvent être révisées en fonction de l'évolution des besoins de la collectivité et de la réglementation.

Les Lignes Directrices de Gestion du SICASMIR sont annexées à la présente délibération.
Elles seront mises en œuvre à compter du 1er janvier 2027, pour une durée de 6 ans.
Elles pourront faire l'objet de modifications après avis du Comité social territorial, notamment en fonction de l'évolution de la réglementation, des besoins de la collectivité ou de l'évolution de sa politique de ressources humaines.

Vu l'avis du comité social territorial.

Après en avoir délibéré, il est proposé au comité syndical

- **D'ADOPTER** les Lignes directrices de gestion de la collectivité, annexées à la présente délibération.
- **D'AUTORISER** Madame la Présidente à signer tout document afférent à cette délibération.

POUR : 130
CONTRE : /
ABSTENTIONS : /

ADOPTE

Fait et délibéré le 27 octobre 2026
Pour extrait certifié conforme

S.I.C.A.S.M.I.R. SYNDICAT INTERCOMMUNAL d'ACTION SOCIALE EN MILIEU RURAL 31800 ST-GAUDENS

La Présidente,
Laure VIGNEAUX

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

Lignes Directrices de Gestion SICASMIR.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a prévu l'obligation pour toutes les collectivités et établissements publics de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) à partir du 1er janvier 2021,après avis du comité social territorial.
Conformément aux articles L. 413-1 et suivants du code général de la fonction publique et aux dispositions règlementaires apportées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019, chaque collectivité ou établissement public élabore des LDG afin de formaliser sa politique des ressources humaines pour une durée pluriannuelle de six ans maximums.
Les LDG recouvrent deux volets et doivent :

- déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC),
- fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Elles favorisent, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions ainsi que des métiers, la diversité des profils, la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1 Orientations Générales (projet de mandat) susceptibles d'impacter la gestion des ressources humaines du SICASMIR

L'orientation générale

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, le SICASMIR souhaite accompagner les évolutions de la structure et répondre aux enjeux spécifiques liés aux métiers du maintien à domicile.

Les orientations retenues s'articulent autour de plusieurs objectifs : renforcer l'attractivité et la fidélisation des professionnels, accompagner le développement des compétences et les parcours professionnels, prévenir l'usure professionnelle et améliorer les conditions de travail.

Elles visent à créer un environnement professionnel adapté, à accompagner les agents dans l'exercice de leurs missions et à contribuer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des personnes à domicile.

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

2 Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines

La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

On entend par :
- **Priorité 1 :** les actions à réaliser sur la période 2027,
- **Priorité 2 :** les actions à réaliser sur la période 2027/2029,
- **Priorité 3 :** les actions à réaliser sur la période 2029/2030.

Thématique	Plans d'action	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Actions déjà réalisées
Renforcer l'attractivité et la fidélisation des agents	☐ Anticiper les besoins en effectifs et en compétences	☒	☐	☐	☐
	☐ Améliorer la diffusion des offres d'emploi et la visibilité de la collectivité	☒	☐	☐	☐
	☐ Améliorer l'accueil et l'intégration des nouveaux agents	☐	☒	☐	☐
	☐ Valoriser l'expérience professionnelle et les compétences acquises	☐	☒	☐	☐
	☐ Favoriser la stabilité des équipes et limiter le recours aux remplacements dans l'urgence	☐	☒	☐	☐
	☐ Développer l'accueil des stagiaires	☐	☒	☐	☐
Accompagner les parcours professionnels	☐ Garantir une prise en compte équitable des agents dans les avancements de grade et promotions internes	☐	☒	☐	☐
	☐ Identifier les compétences et souhaits d'évolution lors des entretiens professionnels	☐	☒	☐	☐
	☐ Accompagner les agents confrontés à une restriction médicale ou à une usure professionnelle	☐	☒	☐	☐

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

2 Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines (RH) *(suite)*

Thématique	Plans d'action	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Actions déjà réalisées
Développer la formation et la professionnalisation	☐ Construire un plan de formation adapté aux spécificités du domicile	☐	☐	☒	☐
	☐ Faciliter l'accès aux formations qualifiantes	☐	☒	☐	☐
	☐ Développer les formations relatives à la prévention des chutes, aux troubles cognitifs, à la bientraitance, aux gestes professionnels et à la gestion des situations difficiles	☐	☒	☐	☐
	☐ Mettre en place un accompagnement ou tutorat pour les nouveaux agents.	☒	☐	☐	☐
Prévenir l'usure professionnelle	☐ Identifier les facteurs de pénibilité propres aux interventions à domicile	☐	☒	☐	☐
	☐ Prévenir les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux	☐	☒	☐	☐
	☐ Développer les actions d'aménagement des postes et de maintien dans l'emploi	☐	☒	☐	☐
	☐ Améliorer l'organisation des tournées afin de limiter les frais de déplacement	☒	☐	☐	☐
	☐ Mettre à jour le DUERP régulièrement	☐	☐	☒	☐
Améliorer l'organisation du temps de travail	☐ Rechercher une organisation des plannings conciliant continuité du service et équilibre professionnel des agents	☒	☐	☐	☐
	☐ Limiter autant que possible les amplitudes horaires excessives et les interruptions importantes entre interventions	☒	☐	☐	☐
	☐ Mieux anticiper les remplacements et les modifications de plannings	☒	☐	☐	☐
	☐ Clarifier la prise en compte des temps de déplacement et des contraintes liées aux déplacements professionnels	☒	☐	☐	☐

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

2 Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines (RH) *(suite)*

Thématique	Plans d'action	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Actions déjà réalisées
Développer une politique de prévention de l'absentéisme	☐ Analyser régulièrement les causes de l'absentéisme	☐	☒	☐	☐
	☐ Mettre en œuvre des actions ciblées de prévention	☐	☒	☐	☐
	☐ Organiser un accompagnement au retour après une absence prolongée	☐	☒	☐	☐
	☐ Renforcer le lien entre encadrement, médecine du travail et prévention	☐	☒	☐	☐
Moderniser la gestion des ressources humaines	☐ Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	☐	☒	☐	☐
	☐ Fiabiliser les données et les outils RH	☐	☒	☐	☐
	☐ Simplifier les procédures administratives	☐	☐	☒	☐
	☐ Développer la dématérialisation	☐	☒	☐	☐

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

2 Définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines (RH) *(suite)*

Thématique	Plans d'action	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Actions déjà réalisées
Renforcer la politique managériale	☐ Accompagner les encadrants dans leurs responsabilités	☐	☒	☐	☐
	☐ Harmoniser les pratiques managériales	☐	☐	☒	☐
	☐ Favoriser le dialogue et la responsabilisation des équipes	☐	☒	☐	☐
	☐ Accompagner les transformations organisationnelles	☐	☒	☐	☐
	☐ Développer la formation des responsables de service	☐	☒	☐	☐

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

3 Promotion et valorisation des parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours :
☛ les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
☛ les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles doivent faire en sorte de :
☛ Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience notamment grâce :
☞ A la diversité du parcours et des fonctions exercées ;
☞ Aux formations suivies et à la formation continue ;
☞ Aux conditions particulières d'exercices montrant l'engagement professionnel et la capacité d'adaptation ;
☞ A l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;
☞ A la prise en compte des activités professionnelles des agents que ce soit dans la collectivité ou l'établissement public, dans une autre administration, dans le secteur privé ou associatif ou dans une organisation européenne ou internationale ;
☞ A la prise en compte des activités syndicales.

☛ Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Enfin en matière de politique de recrutement et d'emploi, ces LDG visent à favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution des métiers et des missions, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

① ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE PROMOTION

Les avancements de grade

Les critères s'appliquent après obtention des conditions individuelles d'avancement.

S'agissant des ratios promus/promouvables :
- ☒ Définir un ratio promus/promouvables de 100% pour tous les grades
- ☐ Revoir les ratios promus/promouvables

Critères retenus
- ☒ Privilégier l'obtention d'un examen professionnel
- ☒ Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
- ☒ Privilégier l'ancienneté dans le grade et/ou au sein de la collectivité.
- ☒ Reconnaître l'investissement et la motivation

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

3 Promotion et valorisation des parcours professionnels *(suite)*

Critères retenus
(suite)

- ☒ Reconnaitre l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- ☒ La mise en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- ☐ Respecter l'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- ☐ Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité
- ☐ Compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif,…
- ☐ Autres

La Promotion Interne

Les critères s'appliquent après obtention des conditions devant être remplies au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie par le président du CDG.

Il s'agit de définir les critères de dépôt d'un dossier

- ☒ La présentation au concours ou à l'examen
- ☒ L'obtention d'un examen professionnel
- ☒ L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen
- ☒ La mise en adéquation grade/fonctions et responsabilités/organigramme
- ☒ La valeur professionnelle
- ☒ L'investissement et la motivation
- ☒ L'ancienneté dans l'emploi et/ou au sein de la collectivité
- ☒ Les compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif
- ☒ La prise en compte des promotions et/ou avancements déjà prononcés
- ☐ La réponse à un souhait de mobilité interne ou externe de l'agent
- ☐ L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- ☐ Autres

② ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE DE VALORISATION DES PARCOURS

Indicateurs de prise en compte de la valeur et de l'engagement professionnels

Il s'agit de définir des indicateurs pouvant servir de référence pour attester de la valeur professionnelle.

Critères :

- ☒ Le compte-rendu d'entretien professionnel annuel + Les formations suivies
- ☒ Les travaux rendus et/ou projets réalisés
- ☐ La diversité des parcours et des fonctions exercées (y compris dans les secteurs privé, associatif, syndical, public…)
- ☐ Autres

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

3 Promotion et valorisation des parcours professionnels *(suite)*

Accompagnement et/ou nomination après concours

Pour faire évoluer les missions d'un agent ou recruter un nouvel agent, la collectivité définit des critères applicables :
(Il s'agit des critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.)

☛ **Soit à l'ensemble des agents :**

Accompagnement :

- ☒ Communiquer sur les dispositifs de préparation concours / EP
- ☒ Fixer les règles des accès aux préparations concours / EP
  - ☐ Cadencement
  - ☒ Lien avec le besoin de la collectivité
  - ☒ Lien avec le projet professionnel de l'agent
  - ☐ Prise en compte de l'investissement et la motivation

Critères de nomination :

- ☒ La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
- ☐ L'effort de formation et de préparation d'un concours
- ☒ L'investissement et la motivation
- ☐ La réponse à un souhait de mobilité interne / externe de la part de l'agent
- ☒ La réponse à un besoin de la collectivité
- ☐ L'équilibre femme/homme (en fonction de l'effectif du grade)
- ☒ Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions
- ☐ La réponse à un besoin de reclassement, de reconversion professionnelle
- ☐ *Autre*

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

3 Promotion et valorisation des parcours professionnels *(suite)*

☛ **Soit par catégorie (A/B/C) :**

A	Critères retenus
	La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
	L'investissement et la motivation
	La réponse à un besoin de la collectivité
	Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions

B	Critères retenus
	La mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme
	L'investissement et la motivation
	Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions

C	Critères retenus
	L'investissement et la motivation
	Les compétences professionnelles et capacités d'adaptation aux nouvelles missions

Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

- ☒ Expérience réussie sur le poste occupé
- ☒ Remplacements ponctuels d'un supérieur
- ☒ Capacité à former et/ou encadrer des agents ou les nouvelles générations
- ☒ Capacités d'autonomie ou d'initiative vérifiées
- ☒ Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors collectivité)

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE

4 Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion

Les Lignes Directrices de Gestion sont prévues pour une durée de 6 ans

Elles seront révisées en fonction des besoins de la collectivité et de la réalisation des plans d'actions.

Passage au comité social territorial (CST) le :

Date d'effet : 1er janvier 2027

Signature de l'Autorité territoriale :

La Présidente Laure VIGNEAUX

S.I.C.A.S.M.I.R. SYNDICAT INTERCOMMUNAL d'ACTION SOCIALE EN MILIEU RURAL 31800 ST-GAUDENS

Envoyé en préfecture le 28/10/2026
Reçu en préfecture le 28/10/2026
Publié le
ID : 031-200080042-20261027-2026122-DE