

Envoyé en préfecture le 23/05/2024

Reçu en préfecture le 23/05/2024

Publié le 23/05/2024

ID : 064-200081263-20240515-AR_2024_01-AR



LA FIBRE
64

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA FIBRE64

Version mars 2024

I – LA MÉTHODE DE TRAVAIL

1. Constitution d'un groupe de projet

Comité de pilotage :

- Nicolas PATRIARCHE, Président
- Emmanuel DAINCIART, Directeur général des services,
- Nathalie LARRASET, Adjointe du DGS et responsable des Ressources

Groupe de travail :

- Nathalie LARRASET, Adjointe du DGS et responsable des Ressources
- Nadine VIGNASSE, chargée de mission RH
- Lilian DUPOUY, chargé de mission finances, budget et marchés publics

2. Recensement des documents existants par thématiques

Organisation	<ul style="list-style-type: none"> - Modifications de l'organigramme : Délibérations de 2022 et 2023 - Elaboration et mise à jour des fiches de poste - Mise en place des entretiens professionnels annuels - Délibérations adoptant le tableau des emplois -
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Régime indemnitaire : Délibération du 19 novembre 2018, modifiée le 21 septembre 2020 et son avenant du 9 décembre 2022
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement des frais de déplacement et de mission : Délibération du 20 juillet 2018 et ses avenants du 24 mai 2019, 4 octobre 2019, 13 février 2020 et 2 juin 2022 - Règlement d'utilisation des véhicules : Délibération du 19 novembre 2018 (et ses avenants du 24 mai 2019 et du 16 mars 2023 - Règlement du temps de travail et ses outils (CA, RTT, Heures sup. , autorisations exceptionnelles d'absence, compte épargne temps, don de jours) : Délibération du 25 février 2021 - Ouverture du dispositif du télétravail aux agents : Délibération du 25 février 2021 (et son avenant du 16 mars 2023)

Santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Adhésion à la Convention santé et conditions de travail du CDG 64 : Délibération du 21 février 2019 - Règlement des équipements de protection individuelle et vêtements de travail : Délibération du 13 février 2020 - Adhésion aux deux contrats risques statutaires du CDG 64 : Délibération du 25 février 2021 - Elaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (2023-2024)
Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement d'action sociale (dont titres restaurant, participation à la santé et prévoyance, prestations d'action sociale, amicale du personnel) : Délibération du 19 novembre 2018 (et ses avenants du 13 février 2020, 1^{er} décembre 2021, 2 juin 2022, 16 mars 2023) - Forfait mobilités durables et prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail au profit des agents : Délibération du 16 mars 2023

3. Calendrier

- Présentation au CSTI du 11 avril 2024.
- Arrêté du Président de La Fibre64 : juin 2024
- Mise en œuvre en juin 2024 pour 6 ans.

4. Information des agents

- Présentation en réunion de service en février 2024

II – L'ÉTAT DES LIEUX

1- Documents existants et utilisés

- Budget primitif et compte administratif
- Délibérations liées à la gestion des RH : temps de travail dont travaux supplémentaires et compte épargne temps, télétravail, prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour les déplacements domicile-travail, RIFSEEP, action sociale dont participation employeur

à la santé et prévoyance et titres restaurant, frais de mission, utilisation des véhicules de service et de fonction

- Tableau des effectifs/emplois
- Fiches de postes
- Organigramme
- Règlement des EPI
- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Rapport Social Unique
- ...

2- Recensement des effectifs, emplois et compétences

↳ **La répartition des agents par statut et catégorie hiérarchique hors agents MAD (au 1^{er} janvier 2024)**

	Fonctionnaires	Contractuels emplois permanents	Contractuels emplois non permanents	Nombre total	Equivalent temps plein
Catégorie A	4	3	2	9	8,3
Catégorie B	5	1	1	7	7
Catégorie C	2			2	2
TOTAL	11	4	3	18	17,3

↳ **La répartition des agents par filière et par statut hors agents MAD (au 1^{er} janvier 2024)**

Filières	Fonctionnaire	Contractuel	Total	
			Nombre	%
Administrative	3	3	6	33,33
Technique	7	4	11	61,11
Animation	1		1	5,56
TOTAL	11	7	18	100,00

↳ Le recensement **des métiers et compétences de la collectivité hors agents MAD**
 (au 1^{er} janvier 2024)

Services	Métiers	Compétences
<p style="text-align: center;">Direction générale</p>	<p style="text-align: center;"><i>Directeur général des Services</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision d'un syndicat mixte ouvert - Maitriser les règles et procédure juridique budgétaire et comptables publiques - Maitriser la gestion des ressources humaines et connaître le statut de la fonction publique territoriale - Maitriser l'ingénierie de projet - Maitriser les modes de gestion des services publics locaux et principalement la délégation de service public - Maitriser le domaine d'Aménagement numérique et des télécommunications - Très bonne connaissance des usages et services numériques
	<p style="text-align: center;"><i>Architecte Réseaux LAN/WAN</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise opérationnelle en matière de réseau informatique local et étendu (LAN/WAN, couches 1 à 3 modèle OSI) - Expertise opérationnelle en matière d'activation de réseaux filaires et hertziens : architecture réseau, maîtrise des technologies utilisées par le Syndicat - Expertise opérationnelle en matière d'hébergement d'applications : architecture générale, sécurisation physique et logique des accès, dimensionnement des ressources physiques et virtuelles pour le traitement et le stockage, sauvegarde/restauration, solution de secours, supervision, ... - Maîtriser les outils et les logiciels métiers (SIG, DAO, Gr@ce, etc.).
	<p style="text-align: center;"><i>Assistante de direction</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision d'un syndicat mixte ouvert - Maitriser l'outil informatique, de communication et des outils bureautiques - Connaître les règles budgétaires et comptables publiques - Maitriser les règles orthographiques et grammaticales françaises
<p style="text-align: center;">Ressources</p>	<p style="text-align: center;"><i>Chargé de mission finances, budget, marchés publics</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision d'un syndicat mixte ouvert - Maitriser l'outil informatique, de communication et des outils de planification

		<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser les règles et procédure juridique budgétaire et comptables publiques M14 et M4 - Connaissances approfondies en matière de contrats publics (notamment marché publics et DSP) - Maitriser l'ingénierie de projet - Maitriser l'expression écrite et orale
	<i>Chargée de mission juridique</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de la réglementation en matière de communication électronique et d'aménagement numérique du territoire appréciée - Connaissance du secteur des télécommunications (opérateurs réseaux, exploitants) - Connaissance de l'environnement des collectivités territoriales - Connaître les règles juridiques d'élaboration des actes administratifs et d'argumentaires juridique - Capacité rédactionnelle et de synthèse
	<i>Chargée de mission Emploi fibre optique</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser les dispositifs de formations qualifiantes et continues - Connaître les entreprises du territoire œuvrant en matière de déploiement de Fibre optique - Connaître les missions et activités nécessaires à la construction et à la maintenance d'un réseau THD - Savoir travailler en mode projet
Solutions numériques	<i>Chargée de mission numérique éducatif</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision des collectivités territoriales ; - Appréhender des enjeux du numérique dans le domaine de l'éducation ; - Connaître l'environnement éducatif et le fonctionnement de l'Education nationale ; - Posséder des aptitudes à traiter les problématiques liées au numérique et à l'éducation ; - Maitriser l'ingénierie et la gestion de projet ; - Avoir des capacités à l'accompagnement et au pilotage de projets numériques ; - Avoir des capacités avérées d'analyse et de conseil ; - Maîtrise des outils bureautiques
	<i>Chargée de mission solutions numériques</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau licence en informatique et réseaux ; - Compréhension de l'environnement et des activités des collectivités territoriales, des besoins et des contraintes des utilisateurs (agents territoriaux, élus) ; - Curiosité, intérêt pour le numérique, les nouvelles technologies et les problématiques techniques ;

		<ul style="list-style-type: none"> - Bonne connaissance de la gestion de projets informatiques ; - Connaissance de l'architecture des systèmes, des bases de données, des méthodologies de développement ; - Maîtrise des techniques de l'expression de besoins ; - Bonne connaissance de la méthodologie et des outils de tests fonctionnels ; - Maîtrise des outils bureautiques et d'Office 365 ; - Savoir travailler en équipe et en transversalité.
	<i>Chargé de mission et de projets numériques mutualisés</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau 6 ou niveau 7 en informatique ; - Capacité à gérer un système d'information interne à une organisation - Maîtrise des techniques de gestion de projet informatique - Connaissance de l'architecture des systèmes, des bases de données, des méthodologies de développement ; - Maîtrise des outils bureautiques et d'Office 365 ; - Savoir travailler en équipe et en transversalité. - Compréhension de l'environnement et des activités des collectivités territoriales, des besoins et des contraintes des utilisateurs (agents territoriaux, élus)
	<i>Chargé de mission inclusion numérique</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision des collectivités territoriales ; - Posséder des aptitudes à traiter les problématiques liées à l'action sociale et au numérique ; - Maitriser l'ingénierie et la gestion de projet ; - Bonnes connaissances des pratiques et usages numériques ; - Capacités avérées d'analyse et de conseil ; - Maîtrise des outils bureautiques ; - Très bonne expression écrite (notes stratégiques) et orale (prises de paroles)
	<i>Conseillers médiateurs numériques</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tout ou partie du titre professionnel de responsable d'espace de médiation numérique - Expérience en médiation numérique indispensable - Bonne connaissance des logiciels de bureautique, Internet et multimédia - Maîtrise l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision des collectivités territoriales - Aptitudes à traiter les problématiques liées au domaine du numérique - Connaître les environnements numériques et leurs architectures et appréhender les innovations technologiques - Savoir travailler en mode projet

Aménagement numérique	<i>DPD</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Maitriser l'environnement territorial, le fonctionnement et processus de décision des collectivités territoriales ; - Posséder des aptitudes à traiter les problématiques liées au domaine du numérique ; - Détenir une capacité à intégrer des problématiques techniques et juridique en lien avec les systèmes d'information ; - Maitrise des procédures de conduite de projet ; - Savoir travailler en mode projet ; - Maitrise de l'outil informatique et des outils/logiciels/bases de données
	<i>Responsable service</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme requis ou expérience : formation en télécommunication - Connaître l'environnement territorial, le fonctionnement et le processus de décision des collectivités territoriales - Maîtriser les outils informatiques (Suite Office, SIG) - Maîtriser l'expression écrite et orale - Capacité d'analyse et de conseil stratégique - Connaître les règles de passation des achats publics - Connaître les règles de finances publiques - Posséder une bonne connaissance de l'ingénierie et de la maitrise d'ouvrage des projets d'infrastructure et/ou VRD - Maitriser le cadre législatif et réglementaire applicable aux projets de construction - Aptitude à piloter des projets valorisant le domaine de compétence technique
	<i>Chargé de mission Infrastructures et réseaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme requis ou expérience : formation en télécommunication - Connaître l'environnement territorial, le fonctionnement et le processus de décision des collectivités territoriales - Maîtriser les outils informatiques (Suite Office, SIG) - Maîtriser l'expression écrite et orale - Capacité d'analyse et de conseil stratégique - Connaître les règles de passation des achats publics - Connaître les règles de finances publiques - Posséder une bonne connaissance de l'ingénierie et de la maitrise d'ouvrage des projets d'infrastructure et/ou VRD - Maitriser le cadre législatif et réglementaire applicable aux projets de construction - Aptitude à piloter des projets valorisant le domaine de compétence technique

	<p><i>Chargé d'études et de projet</i></p> <p><i>Valorisation de la donnée</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'environnement territorial, le fonctionnement et le processus de décision d'un syndicat mixte ouvert - Excellente maîtrise de la gestion des données cartographiques et des outils SIG (QGIS, ARCGIS ou autre) - Maîtrise un ou plusieurs logiciels standards SIG/SGBD (ESRI, PITNEY BOWES, ETL, QGIS, Microsoft Office Access, POSGRE) - Très bonne maîtrise des outils bureautiques (tableur) et des connaissances en matière de développement informatique seraient fortement appréciées - Bonne connaissance de la réglementation sur la diffusion de l'information géographique - Savoir utiliser des appareils GPS en cas de relevés terrain - Maîtrise des procédures de conduite de projet - Savoir travailler en mode projet
--	--	---

↳ Analyser et prévoir les mouvements de personnel

Volume et origine des <u>départs</u> des agents	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission	Licenciement	Disponibilité
2022	0	0	1	1	0	0
2023	0	2	0	0	0	0
TOTAL	0	2	1	1	0	0

Volume et origine des <u>entrées</u> des agents	Remplacement d'un agent absent	Création de poste ou vacance d'emploi	Renfort (surcroît d'activité)	Apprentis / emplois saisonniers	Réintégration de disponibilité	Services extérieurs (sous-traitance de certaines missions)
2022	0	2	0	1	0	0
2023	0	2	0	0	0	0
TOTAL	0	4	0	1	0	0

Projections

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Départs en retraite des agents				1 ?		
Autres départs annoncés						
Retours annoncés						

3- Les enjeux/ projets politiques de la collectivité

Le Syndicat s’appuie sur deux expertises principales liées à sa compétence statutaire : les communications électroniques et les solutions numériques. Les agents recrutés disposent de compétences techniques d’expertise, en tension sur le marché de l’emploi et en concurrence avec le secteur privé.

Titulaire de la compétence L1425-1, le Syndicat Mixte La Fibre64 pilote le déploiement des communications électroniques sur son territoire.

En tant qu’opérateur public de services numériques, le Syndicat exerce également une mission de prospective en matière de services numériques dématérialisées et de protection des données pour accompagner les collectivités du territoire.

Afin de développer l’attractivité de la Collectivité, les élus ont adopté un RIFSEEP, comportant des majorations liées à ces expertises, ainsi que différents dispositifs favorisant la qualité de vie au travail et le développement des compétences.

III - LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

1 - Les axes de la politique RH pour les 6 ans à venir :

Accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel

Axe opérationnel	Actions 2024-2030	
Evolution des carrières	Intégrer les critères de la promotion interne du Centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques	
	Evaluer les critères d'avancement de grade	
	Favoriser l'accès à des fonctions supérieures	
Formation	Poursuivre la professionnalisation des agents	en continu
	Développer les compétences individuelles et collectives par un plan de formation pluriannuel	en continu
	Favoriser les échanges de connaissances et de pratiques en intégrant les réseaux professionnels.	En continu
Recrutement/Mobilité	Analyser chaque nouveau besoin au regard des compétences détenues en interne pour promouvoir la mobilité avant le recrutement externe.	
	Travailler sur le process d'intégration des nouveaux arrivants.	

	Accompagner les mobilités internes au sein d'un même service, dans le cadre d'une reconversion professionnelle.	
--	---	--

Favoriser la qualité de vie au travail

Axe opérationnel	Actions 2024-2030	
Préserver et améliorer les conditions de travail afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien	Offrir des conditions de travail satisfaisantes (locaux et matériels mis à disposition)	en continu
	Travailler sur la mise à jour régulière du DUERP	en continu
	Développer des actions de prévention	en continu
	Mieux répartir la charge de travail	en continu
	Proposer des avantages sociaux (Amicale, forfait mobilité, aide à la restauration méridienne...)	en continu
Protéger les agents contre les aléas de la vie	Renforcer l'accès à la protection sociale complémentaire via un contrat collectif	2025-2026
	Accompagner les agents en reprise d'activité et favoriser le maintien dans l'emploi	en continu
Organiser des temps de partage et de convivialité	Proposer des temps dédiés aux présentations des actions menées par service et aux échanges	en continu
	Poursuivre l'expérimentation « vis ma vie » : découverte du quotidien des collègues	en continu
	Organiser des rencontres à Pau et Bayonne permettant de réunir tous les agents	en continu

Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe opérationnel	Actions 2024-2030	
Homogénéiser les salaires	RIFSEEP par fonctions - Traitement identique des filières	
	CIA équivalent pour chaque agent des catégories A, B et C (excepté le DGS)	
Assurer la mixité des équipes		en continu

2- Les actions déjà réalisées et celles à engager

POLITIQUES RH	Orientations et actions RH	
	Déjà menées dans la collectivité	À mener
<p>Tableau des effectifs et des emplois, Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)</p>	<p>x Créer et mettre à jour un tableau des effectifs/emplois</p>	<p><input type="checkbox"/> Créer ou mettre à jour un tableau de suivi permettant d'anticiper les mouvements de personnel : départ à la retraite, retour de congé parental, de disponibilité, mise à disposition...</p>
<p>Organisation et conditions de travail</p>	<p>x Créer, mettre à jour et/ou modifier l'organigramme</p> <p>x Créer et mettre à jour les fiches de poste</p> <p>x Réaliser les entretiens professionnels annuels</p> <p>x Organiser le temps de travail de la collectivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - instauration de cycles de travail - règlement du temps de travail (mise en place des RTT, instauration des travaux supplémentaires, des autorisations spéciales d'absence, des dons de jours) - mise en place du Compte Epargne Temps (CET) - organisation du télétravail - mise en place des outils de suivi du temps de travail (logiciel de gestion des temps permettant de dématérialiser le process de demande et validation et d'avoir des plannings de suivi) 	<p><input type="checkbox"/> Mettre en place le règlement intérieur de la collectivité</p>
<p>Recrutement et mobilités</p>	<p>x Mettre en place une procédure en matière de recrutement</p> <p>x Anticiper les recrutements et les départs</p> <p>x Accueillir les nouveaux agents</p>	<p><input type="checkbox"/> Mettre en place un livret d'accueil des nouveaux agents</p>

<p align="center">Formation</p>	<p>x Informer les agents sur leurs obligations en matière de formation, sur les dispositifs existants et assurer un suivi individuel</p> <p>x Faciliter l'accès aux préparations aux concours et examens professionnels</p> <p>x Encourager les agents à se former</p> <p>x Prévoir le budget formation</p>	<p><input type="checkbox"/> Etablir un règlement de formation</p> <p><input type="checkbox"/> Définir et actualiser le plan de formation</p>
<p align="center">Rémunération et avantages sociaux</p>	<p>x Mettre en place et actualiser le régime indemnitaire (délibération RIFSEEP, délibération IHTS...)</p> <p>x Participer financièrement à la protection sociale complémentaire des agents en matière de santé et/ou de prévoyance</p> <p>x Mettre en œuvre l'action sociale (Amicale du département...)</p> <p>x Mettre en place les tickets restaurant</p>	
<p align="center">Prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)</p>	<p>x Réaliser et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels</p> <p>x Conventionner avec le CDG 64 concernant la médecine préventive et professionnelle (intervention du médecin et de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail : ergonome, psychologue, assistant social ; ingénieur prévention...)</p> <p>x Mettre à disposition des agents des équipements de protection individuelle conformes et maintenus en état de conformité, outils</p> <p>x Formation interventions de 1^{ère} urgence en cas d'accident (organisée début 2024)</p>	<p><input type="checkbox"/> Désigner un / des assistant(s) de prévention et s'assurer du respect des formations obligatoires</p> <p><input type="checkbox"/> Mettre en place un registre de santé et de sécurité au travail</p> <p><input type="checkbox"/> Conventionner avec le CDG pour désigner un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)</p>
<p align="center">Gestion des absences pour raison de santé</p>	<p>x Mettre en œuvre des actions de maintien dans l'emploi (exemples : aménagement du poste en fonction de l'état de santé des agents,</p>	<p><input type="checkbox"/> Organiser des contrôles médicaux</p> <p><input type="checkbox"/> Mettre en place des tableaux de suivi des absences</p>

	<p>psychologie du travail, accompagnement social...)</p> <p>x Maintenir le lien avec les agents en arrêt de travail et préparer la reprise</p> <p>x S'assurer contre le risque statutaire (contrat-groupe du CDG par exemple)</p> <p>x Mettre en place des actions de prévention afin d'éviter certaines pathologies (exemple : chariot pour les médiateurs numériques)</p>	
Égalité professionnelle	<p>x Encourager la mixité dans les équipes</p> <p>x Intégrer cet objectif dans le processus de recrutement (avis de recrutement non genrés, favoriser la mixité des jurys de recrutement, ...)</p> <p>x Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : mise en place du télétravail</p> <p>x Informer les agents sur l'impact des congés familiaux par rapport à leur carrière (congé parental, disponibilité pour élever un enfant...)</p>	<p><input type="checkbox"/> Désigner un référent signalement et de traitement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (ou conventionner avec le CDG 64)</p>
Handicap	<p>x Préparer le retour à l'emploi et instaurer des procédures de suivi</p> <p>x Maintenir dans l'emploi en adaptant le poste de travail</p>	<p><input type="checkbox"/> Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, notamment par le biais de l'apprentissage</p> <p><input type="checkbox"/> Sensibiliser et former les équipes de travail à la thématique du handicap</p>

IV- LA PROMOTION ET LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les LDG fixent en matière de promotion et de valorisation des parcours :

- les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois (avancement de grade...)
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Il s'agit pour la collectivité d'arrêter :

- les critères d'arbitrage en termes de nomination des agents de la collectivité dans un grade supérieur suite à avancement de grade, nomination après concours ou promotion interne
- les critères d'accès à un poste à responsabilité supérieure



1. Les orientations en matière de promotion

1.1 - Détermination des critères d'avancement de grade

Il est proposé d'appliquer des critères avant de prononcer un avancement de grade (pour l'ensemble des fonctionnaires de la collectivité) et de prendre en compte les mesures ci-dessous, après examen préalable des conditions statutaires.

Des règles communes pour toutes les catégories :

- Pas d'avancement de grade sur deux années consécutives
- Pas d'avancement en cas de sanctions disciplinaires prononcées dans les 3 dernières années.
- Délai de 4 ans entre une promotion interne et un avancement de grade.

Des critères spécifiques à chaque catégorie hiérarchique

Pour les catégories A et B : l'examen portera sur :

1- Appréciation sur la manière de servir au regard des 3 derniers entretiens professionnels	<ul style="list-style-type: none"> - Résultats professionnels - Expérience acquise (parcours professionnel, acquis et savoirs techniques capitalisés) - Investissement sur le poste et motivation
2- Obtention de l'examen professionnel	
3- Adéquation grade et emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Fonctions exercées - Aptitudes professionnelles sur les missions futures
4- Ancienneté dans le grade actuel	<ul style="list-style-type: none"> - Moins de 5 ans - De 5 à 10 ans - Plus de 10 ans

Spécificités pour la catégorie A : pourront être nommés :

- sur le **1^{er} grade d'avancement** : les agents qui exercent les fonctions de responsable de service ou qui ont la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction générale ;
- sur le **dernier grade** : les agents qui exercent des fonctions de Direction.

Spécificités pour la catégorie B : pourront être nommés sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité d'encadrement ou de coordination de mission.

Pour la catégorie C : l'examen portera sur :

1- Appréciation sur la manière de servir au regard des 3 derniers entretiens professionnels	- Résultats professionnels - Expérience acquise (parcours professionnel, acquis et savoirs techniques capitalisés) - Investissement sur le poste et motivation
2- L'effort de formation et/ou présentation aux concours/examen professionnel et admissibilité	

La procédure pour les avancements de grade

- Le Centre de gestion 64 transmet au Service Ressources la liste des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade lors des évaluations annuelles.
- Les responsables de services proposent à la direction générale les avancements après évaluations annuelles.
- Les dossiers des agents promouvables sont analysés en concertation avec la direction générale, les responsables de services et le service Ressources. Ils effectuent les arbitrages nécessaires et font une proposition de tableau d'avancement de grade à l'autorité territoriale.
- L'autorité territoriale opère les choix.
- Un avis motivé est transmis aux agents concernés par un avancement de grade.

1.2 - La promotion interne

La collectivité décide d'instruire les dossiers de promotion avant envoi au Centre de gestion des Pyrénées-Atlantiques, en prenant en compte les éléments d'information suivants :

- L'expérience acquise et la valeur professionnelle
- L'investissement et la motivation
- L'adéquation grade et fonctions
- Les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent

La procédure pour les promotions internes

- Le Service Ressources transmet à la Direction générale la liste des agents remplissant les conditions statutaires de promotions internes lors des évaluations annuelles.
- Les dossiers des agents promouvables sont analysés en concertation avec la direction générale, les responsables de services et le service Ressources. Ils effectuent les arbitrages nécessaires et font une proposition.
- L'autorité territoriale opère les choix et les transmet au CDG64.
- Un avis motivé est transmis aux agents concernés par une promotion interne.

2 - Les orientations en matière de valorisation des parcours professionnels.

La Collectivité doit définir des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

2.1 - Accompagnement à la réussite aux concours et examen

- Informer les agents sur les préparations organisées par le CNFPT.
- Encourager les inscriptions aux concours / examens selon les besoins de la collectivité.
- Recenser les demandes de préparations lors de la campagne des entretiens professionnels et les inscriptions sur la plateforme du CNFPT.
- Attribuer des jours de révision et des autorisations d'absence pour participer aux épreuves (d'admissibilité et d'admission) aux agents autorisés à préparer le concours ou l'examen professionnel.
- Délai entre deux préparations sollicitées : 3 ans après une nomination.

2.2 - Critères favorisant la nomination après réussite à un concours

- Mettre en adéquation le grade et les fonctions.
- Prendre en compte le besoin du Syndicat Mixte La Fibre64.

2.3 - Mesures favorisant l'accès à des fonctions supérieures

Il sera pris en compte :

- le besoin du Syndicat Mixte La Fibre64,
- la réussite de l'agent à un concours ou à un examen professionnel,
- les capacités d'autonomie et d'initiative de l'agent,
- l'aptitude de l'agent à encadrer ou à porter un projet stratégique.