

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

I Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- Le Président ;
- La 4^{ème} Vice-présidente ;
- La directrice ;
- L'assistante RH ;
- Les responsables de service.

Dates de rencontre :

- 3 décembre 2020,
- 26 mars 2021,
- 20 avril 2021.

II Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH dont dispose la collectivité sont les suivants :

- Délibération Autorisations d'Absence,
- Délibération d'adoption d'un protocole ARTT,
- Délibération de la détermination du taux d'avancement de grade,
- Délibération d'un Compte Epargne Temps,
- Délibération de l'instauration du Télétravail,
- Délibération de l'attribution du régime indemnitaire RIFSEEP,
- Délibération du tableau des effectifs,
- Délibération sur l'action sociale.

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs

- Les effectifs de la collectivité au 1^{er} avril 2021 :

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents (publics/privés)
En nombre	6	8	3
En ETP	5,4	7,5	3

- Répartition par filière et par statut :

Filières	Fonctionnaires	Contractuels droit public et droit privé (emplois aidés)	Total	
			En nombre	En ETP
Administrative	2	0	2	1,9
Technique	4	11	15	14,0
Total	6	11	17	15,9

- Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	En nombre	En ETP
Catégorie A	9	8,3
Catégorie B	6	5,7
Catégorie C	2	1,9

2) Les métiers et compétences de la collectivité

Services	Métiers	Compétences
Administratif	Assistant.e administratif.ive / Communication	Rédaction compte-rendu réunions Rédaction supports de communication
	Comptable / Assistant.e RH	Gestion financière et comptable Suivi carrières - Payes

Services	Métiers	Compétences
Technique	Directeur.rice	Management Gestion de la structure
	Animateur.rice	Animation territoriale Gestion de projets
	Technicien.ne	Animation territoriale Gestion de projets

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Mutation	Démission
2020	0	1	0	0
2019	0	4	0	1
2018	2	0	0	0
Total	2	5	0	1

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroit d'activité)	Stagiaires
2020	1	0	2	2
2019	0	2	3	4
2018	0	0	1	3
Total	1	2	6	9

	2021	2022	2023
Projection des départs en retraite des agents			
Projection autres départs annoncés	1	4	4

C – Orientations générales de la collectivité (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de :

- Maintenir l'équipe GEMAPI jusqu'à la fin du CTEC ;
- Maintenir l'animation du SAGE ;
- Maintenir l'animation du PAPI Armançon jusqu'à 2024.

III 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 :

- Rationnaliser les dépenses publiques ;
- Maintenir les agents formés et les faire monter en compétence ;
- Se mettre en conformité avec le règlement général de la protection des données personnelles.

Orientation en matière de	Actions (à mener ou déjà en place)
Organisation et conditions de travail	Télétravail mis en place. Souplesse liée à la présence de 2 sites (Venarey-Les Laumes et Tonnerre). Action sociale. ARTT.
Recrutement et mobilité	Mise à jour du tableau des effectifs. Favoriser la mobilité interne.
Rémunération	Traitement indiciaire complété par le RIFSEEP.
Formation	Accompagner les agents dans leur formation de professionnalisation et de préparation aux concours.

IV Promotion et valorisation des parcours professionnels

◆ Avancement de grade

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- Besoin de la collectivité
- Capacité financière de la collectivité
- Adéquation entre le grade / fonction / organigramme
- Investissement et motivation

◆ Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents :

Critères
- Besoin de la collectivité
- Capacité financière de la collectivité
- Investissement et motivation

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
- Nomination équilibrée Femmes/Hommes
- Capacité à encadrer une équipe
- Diplôme / Formation

♦ **Cas particulier de la promotion interne**

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG :

- Non
 Oui

V Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

- **Etat des lieux**

Situation des effectifs au sein de la collectivité : 6 femmes / 10 hommes.

- **Actions définies par la collectivité**

- **Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines** : Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement.
- **Concilier temps personnel et temps professionnel** : Faciliter les remplacements et le retour à l'emploi.
- **Protéger les agents** : Garantir les conditions de travail des agents et gérer les situations de harcèlement.

VI Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de **6 ans**.
Elles seront révisées tous les **2 ans**.

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet : 1^{er} janvier 2021

Signature de l'Autorité territoriale :

Le

