

Envoyé en préfecture le 24/05/2023

Reçu en préfecture le 24/05/2023

Publié le

S<sup>2</sup>LOW

ID : 058-200067890-20230524-LDG-AR



**MORVAN**  
sommets & grands lacs  
communauté de communes

# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

## I. ETAT DES LIEUX

La Communauté de Communes Morvan Sommets et Grands Lacs emploie en moyenne 75 agents répartis en 4 pôles : Direction, Services techniques, Moyens généraux et Développement.

Les emplois relèvent des filières technique, administrative, culturelle et médico-social. Par ailleurs, certains agents relèvent du droit privé, c'est le cas des agents de l'office de tourisme et des chantiers d'insertion.

Les effectifs de la Communauté de Communes se caractérisent par un fort taux de non-titulaires.

## II. ORIENTATIONS GENERALES DE LA COLLECTIVITE

Les difficultés récurrentes de recrutement doivent appeler à repenser certains processus de recrutement et de remplacement et renforcer l'attractivité des emplois communautaires en général.

Par ailleurs, la pérennisation des agents est un enjeu d'importance pour maintenir un niveau de service public conforme aux besoins des administrés.

Enfin, l'institutionnalisation des pratiques et la mise en œuvre ou la mise à jour de documents structurant (règlements intérieur, document unique...) est un travail à mener à moyen terme.

## III. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES

Plusieurs chantiers sont ouverts au sein de la Communauté de Communes :

Orientation en matière de	Actions possibles
Organisation et conditions de travail	<input type="checkbox"/> Ajuster l'organigramme aux besoins évolutifs de la collectivité <input type="checkbox"/> Mettre à jour le tableau des effectifs <input type="checkbox"/> Examiner et réorganiser l'organisation du temps de travail en fonction des besoins des services et des usagers <input type="checkbox"/> Mettre en place ou rénover le règlement intérieur du personnel
Santé et Sécurité	<input type="checkbox"/> Réaliser ou mettre à jour le document unique <input type="checkbox"/> Mettre en place des registres et documents obligatoires <input type="checkbox"/> Nommer un assistant de prévention et s'assurer du respect des formations obligatoires
Rémunération	<input type="checkbox"/> Valoriser l'obtention du concours et des examens professionnels <input type="checkbox"/> Mettre en place un régime indemnitaire unifié
Formation	<input type="checkbox"/> Faciliter l'accès aux préparations concours et aux formations <input type="checkbox"/> Etablir et mettre à jour un plan de formation <input type="checkbox"/> Informer les agents sur leurs obligations en matière de formation et assurer un suivi individuel des formations statutaires et légales obligatoires <input type="checkbox"/> Informer les agents sur les différents dispositifs de formation existants, notamment sur la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence et le compte personnel de formation.

Recrutement et mobilités	<input type="checkbox"/> Mettre en place une procédure interne pour le recrutement <input type="checkbox"/> Améliorer les modalités de diffusion des offres d'emploi <input type="checkbox"/> Anticiper les recrutements et les départs <input type="checkbox"/> Assurer et sécuriser les remplacements <input type="checkbox"/> Valoriser les mobilités et les compétences acquises dans la gestion de la carrière et la rémunération
Maintien dans l'emploi et handicap	<input type="checkbox"/> Intégrer les contextes liés à l'environnement physique/psychique de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales, recours aux études de postes).
Egalité femmes / hommes	<input type="checkbox"/> Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents.

#### IV. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- **Avancement de grade**

Pour bénéficier d'un avancement de grade, les agents remplissant les conditions sont nommés en fonction des critères de priorité suivants :

- expérience acquise et la valeur professionnelle
- manière de servir apprécié en terme d'investissement et de motivation
- adéquation grade/fonction/organigramme
- ancienneté dans le grade ou dans la collectivité
- obtention d'un examen professionnel, d'un concours ou l'effort de l'avoir passé
- compétences acquises dans le secteur public/privé
- effort de formation suivie et/ou préparation au concours/examen

Ces critères sont appréciés sans ordre de priorité.

A titre subsidiaire, les critères suivants sont utilisés en cas d'égalité :

- situation de handicap
- équilibre Femme/Homme

Par délibération n°001-8-2017 du 6 novembre 2017, le ratio promouvables/promus a été fixé à 100% du maximum légal.

- **Nominations suite à concours**

Les agents inscrits sur liste d'aptitudes à la suite de la réussite à un concours, sont nommés stagiaires selon les critères suivants, sans ordre de priorité :

- manière de servir apprécié en terme d'investissement et de motivation
- expérience acquise et la valeur professionnelle
- adéquation du poste au cadre d'emplois

A titre subsidiaire, les critères suivants sont utilisés en cas d'égalité :

- situation de handicap
- équilibre Femme/Homme

La stagiairisation ne peut être effective que si un poste correspondant au cadre d'emplois pour lequel l'agent est inscrit sur liste d'aptitude est vacant ou le devient.

- **Promotion interne**

Les agents éligibles à la promotion interne voient leur candidature présentée en fonction des critères suivants :

- demande ou accord de l'agent
- manière de servir apprécié en terme d'investissement et de motivation
- adéquation du poste au cadre d'emplois ou adaptation du poste possible

A titre subsidiaire, les critères suivants sont utilisés en cas d'égalité :

- situation de handicap
- équilibre Femme/Homme

Par délibération n°001-8-2017 du 6 novembre 2017, le ratio promouvables/promus a été fixé à 100% du maximum légal.

## **V. DATE D'EFFET ET DUREE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Les lignes directrices de gestion sont prévues pour une durée de 6 ans.

Elles seront révisées tous les ans.

Avis favorable du Comité Social territorial en date du 24 mai 2023

Les lignes directrices de gestion seront affichées au siège de la Communauté de Communes et transmises à tous les agents avec leur bulletin de paie accompagnées d'une note explicative.

Le 24 mai 2023 à Château-Chinon,

René BLANCHOT  
Président

