

## **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

### **I Méthode de travail**

Le projet a été piloté par :

- Le Président ;
- La 4<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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
<b>Total</b>	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
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

	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)
<b>Organisation et conditions de travail</b>	Télétravail mis en place. Souplesse liée à la présence de 2 sites (Venarey-Les Laumes et Tonnerre). Action sociale. ARTT.
<b>Recrutement et mobilité</b>	Mise à jour du tableau des effectifs. Favoriser la mobilité interne.
<b>Rémunération</b>	Traitement indiciaire complété par le RIFSEEP.
<b>Formation</b>	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<sup>er</sup> janvier 2021**

**Signature de l'Autorité territoriale :**

**Le**

