

REÇU EN PREFECTURE

le 03/10/2024

Application agréée E-legalite.com

99_DE-077-200023125-20240924-DEL_047_202

2024-2026



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

COMMUNAUTE DE COMMUNES
LES PORTES BRIARDES ENTRE VILLES ET FORETS

Délibération n°047/2024 du Conseil communautaire du 24 septembre 2024

TABLE DES MATIERES

OBJECTIFS	2
PORTÉE JURIDIQUE ET MÉTHODE DE TRAVAIL	3
STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE : VERS UNE POLITIQUE DE RICHESSE HUMAINE PLUTOT QUE DE RH	3
SITUATION DES EFFECTIFS ET ORGANISATION DU TRAVAIL	4
A. Chiffres clés (année n-1)	4
Les effectifs	4
La pyramide des âges	5
Les mouvements du personnel	5
Formation : Mise en place d'une politique volontariste (théorique, pratique, immersion)	5
Budget et rémunérations	6
B. Organisation de travail au sein de la collectivité	6
Cartographie des fonctions (au 31 décembre 2023)	7
LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE RH DE LA CCPB	8
A. Avoir une vision pluriannuelle des ressources et des compétences pour préparer 2026	8
B. Poursuivre la vision partagée du management	9
C. Évolution et modernisation des RH	10
Organisation et de temps de travail	10
Formation et évolution professionnelle	10
Masse salariale	11
Rémunération	11
Prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)	12
Protection sociale complémentaire	12
Action sociale	13
Recrutement et mobilités	13
Maintien dans l'emploi et handicap	13
Égalité Femmes - Hommes	14
LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT	14
PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	15
A. Avancement de grade	15
B. Nominations à la suite d'un concours	15
C. Obtention d'un examen professionnel	16
D. Promotion interne	16
E. Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur autre que celui pour lequel l'agent a été recruté	16
DATE D'EFFET ET DURÉE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION	16

OBJECTIFS

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Le premier objectif consiste à formaliser la politique RH de la Communauté de communes Les Portes briardes entre villes et forêts (CCPB), d'afficher ses orientations, d'anticiper les impacts et de construire des mesures correctives.

Cette élaboration décline également des objectifs plus stratégiques pour mettre en œuvre :

- Une démarche de **GPEEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) garantissant la transparence et l'équité du cadre de gestion ;
- La poursuite du plan d'actions en faveur de **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- Un soutien au **dialogue social** en soutenant les démarches individuelles et collectives
- Un développement des **leviers managériaux** pour poursuivre une action publique efficace et adapter l'organisation nécessaire au projet de territoire ;
- Les **mobilités** et **l'accompagnement des transitions professionnelles** au sein de la collectivité, entre les fonctions publiques et le secteur privé.

Le contexte territorial a incité à aller, depuis la création de la Communauté de communes en 2010, vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives, en cause une organisation cible inadaptée au projet de territoire, des dépenses de personnel limitées, développement nécessaire de nouveaux métiers, accroissement des besoins, vieillissement des agents, manque d'attractivité des collectivités territoriales...

L'obligation légale de mettre en œuvre des LDG correspond à une volonté exprimée par le législateur de voir formalisées les politiques RH de toutes les collectivités territoriales.

Les LDG, en l'absence de pôle RH en 2020 - 2023, ont été élaborées avec du retard. Toutefois, l'Autorité territoriale a su formaliser sa politique RH par une volonté de mettre en place des dispositifs et des actions en débattant au sein du Conseil communautaire.

Trois types d'objectifs, aujourd'hui, répondent à un rattrapage de la démarche et la définition d'un plan d'actions RH :

- Des **mutations structurelles** : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage, la CCPB a construit son développement sur un plan d'investissements considérable, mise en œuvre de réorganisations pour une meilleure répartition du travail et de l'activité ;
- Des **évolutions conjoncturelles** : transformation de la structure des effectifs et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications individuelles et collectives, recherche constante de montées en compétences ;
- Des **problématiques de ressources humaines** en tant que telles : manque de personnels, allongement des carrières, ralentissement des recrutements, gestion de l'usure ;

Les LDG visent donc à déterminer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui pourront être réinterrogées en fonction des nouvelles dispositions des lois et des règlements récents ou à venir, des réflexions sur l'attractivité de la collectivité, des transferts de personnels, des contraintes budgétaires.

Elles fixent également les orientations générales en matière de promotion et de valorisations des parcours professionnels.

Enfin, elles tiennent, comme principes moteurs et de motivation, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers accompagnés par la collectivité par des formations ambitieuses

et l'intégration de profils divers aux parcours professionnels valorisant des co (publics ou privés).

PORTÉE JURIDIQUE ET MÉTHODE DE TRAVAIL

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion et de mutation. À sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Le projet a été rédigé par la directrice générale et la responsable des ressources humaines.

Le projet a été partagé aux membres de la commission du personnel et de l'administration générale. Synthétisant tous les avis et retours, après échanges, il sera adressé à l'Autorité territoriale pour être présenté au Conseil communautaire.

STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE : VERS UNE POLITIQUE DE RICHESSE HUMAINE PLUTOT QUE DE RH

Les besoins d'adaptation, d'amélioration du service et des compétences ont toujours constitué des enjeux stratégiques liés à la priorisation par les élus de quatre axes de développement territorial marqués par la programmation, la construction et la gestion d'équipements dans des délais très contraints depuis 2019 en plus de transferts de compétences majeures. Longtemps, l'équilibre entre la masse salariale nécessaire et la réalisation optimale des orientations politiques n'était pas assuré par une bonne adéquation. En 2020, l'Autorité territoriale, constatant l'aggravation des conséquences de la crise du Covid-19 sur le personnel, a décidé de développer sa politique de recrutement et de soutenir l'amélioration des conditions de travail dans un dialogue social transparent et de proximité.

Les agents sont partie prenante de leur avenir. C'est une orientation que l'Autorité territoriale a soutenue permettant ainsi de créer les conditions de l'engagement et de la confiance des agents envers leur direction. Dès 2023, en proposant des parcours de carrière engageants, la CCPB a commencé à répondre à ses difficultés d'attractivité.

Il convient dorénavant de développer des actions permettant de passer d'approches urgentistes des besoins à une gestion prévisionnelle des emplois afin d'identifier et anticiper les effectifs nécessaires à l'exercice des compétences dans un environnement efficace contribuant à la réalisation d'une culture de gestion prévisionnelle des effectifs afin de ne plus perdre les compétences et la connaissance humaine de la collectivité.

L'objectif premier est bien de passer d'un statut de ressources à celui de richesses que l'on valorise. Un collectif n'est rien s'il n'est pas sous-tendu par des individualités très rigoureuses. Le sens est nécessaire mais il n'est jamais suffisant. Pour emmener les équipes dans la même direction, il faut une direction commune. L'engagement seul sera toujours insuffisant.

- Organisation des réunions internes
 - Rôle des instances
- Éléments conviviaux 2 à 3 fois par an pour tous les cadres d'emploi
 - Lieux de pause

- Connaissance de la stratégie, du projet de territoire
 - Clarté des rôles
 - Diffusion des procédures de travail
 - Temps d'échanges sur le travail avec tous les cadres d'emploi
 - Transparence de la politique de rémunération
 - Informations sur les changements



- Définition des objectifs
- Clarté du travail
- Autonomie dans le travail
- Moyen pour réaliser le travail
- Clarté des consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition de la charge de travail

- Conciliation entre vie pro. et vie personnelle
 - Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication (groupe whatsapp, ordinateur et portable professionnel)
 - Égalité professionnelle F/H
 - Pyramides des âges
- Prise en compte du handicap et de l'usure

- Prise en compte de la santé
- Mise en place du DUERP
- Aménagement des lieux et postes
- Optimisation des déplacements professionnels

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
 - Plan de formation
- Adaptation des compétences

SITUATION DES EFFECTIFS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Chiffres clés (année n-1)

Les effectifs

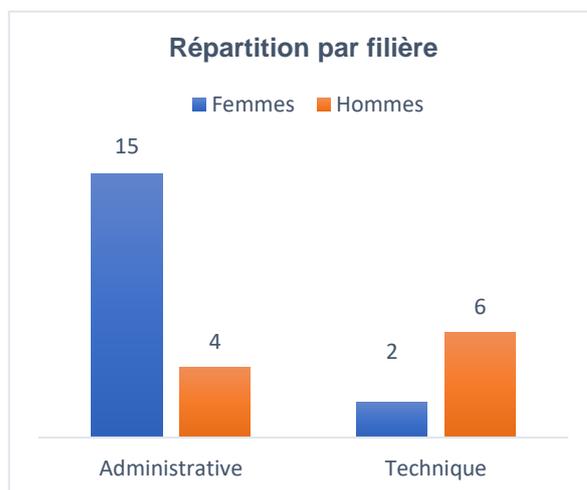
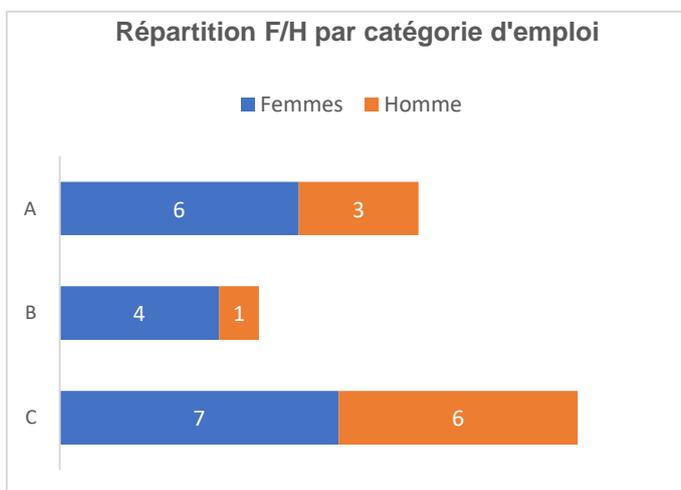
Au 31 décembre 2023, la CCPB employait 27 agents (emplois permanents) dont :

- 17 fonctionnaires (5 ♂ et 12 ♀) ;
- 10 contractuels (5 ♀ et 5 ♂).

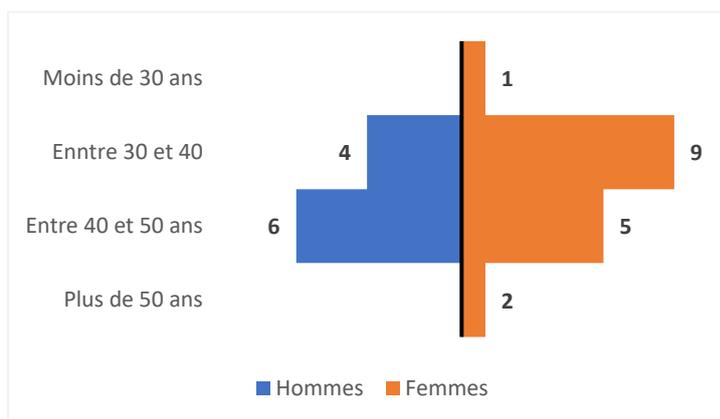
Parmi ces agents :

- 1 femme est en disponibilité pour convenance personnelle depuis 2017 ;
- 3 agents sont absents pour raison de santé.

Soit **23 agents** opérationnels au 31 décembre 2023 (dont 1 à 90%).



La pyramide des âges



La moyenne d'âge des agents est de 40 ans (39 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes).

Les mouvements du personnel

	2021		2022		2023	
	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées
Nombre d'agents	1	5	4	10	5	11
Nombre d'emploi permanent au 31.12	13		20		27	

En 2023 :

- **5 agents** ont quitté la collectivité par voie de mutation (2 instructrices du droit des sols, 2 gestionnaires rh/finances, 1 responsable du développement économique) ;
- **9 agents** ont été recrutés par voie de mutation (1 directeur du pôle ingénierie, 1 directrice finances et prospective, 1 adjoint à la directrice des finances, 1 gestionnaire finances, 1 gestionnaire RH, 1 conseillère France services, 1 assistante de direction, 1 agent d'exploitation des équipements sportifs, 1 chargée de mission environnement) ;
- **1 agent** a été recruté en contrat à durée déterminée : cheffe de projet eau et assainissement ;
- **1 agent** a été recruté en contrat à durée indéterminée : contrôleuse de gestion.

Formation : Mise en place d'une politique volontariste (théorique, pratique, immersion)

En 2023, le poste « formation » représentait 4,5% des dépenses du chapitre 012. 50 % ont été investis dans l'amélioration des compétences et des connaissances, soit 44 097,40 euros.

Tous les agents ont obligation de suivre au moins 1 à 3 jours de formation. La collectivité doit tout mettre en œuvre pour accompagner les demandes. 181 jours de formation ont été dispensés :

- 83,5 jours de formation professionnalisante ;
- 35,5 jours dédiés à la préparation d'un concours ;
- 23 jours consacrés à des formations de groupe ou du coaching individuel ;
- 39 jours consacrés aux formations obligatoires (SST, incendie).

Budget et rémunérations

En 2023, les dépenses de personnel ont représenté **7,15 %** des dépenses de fonctionnement.

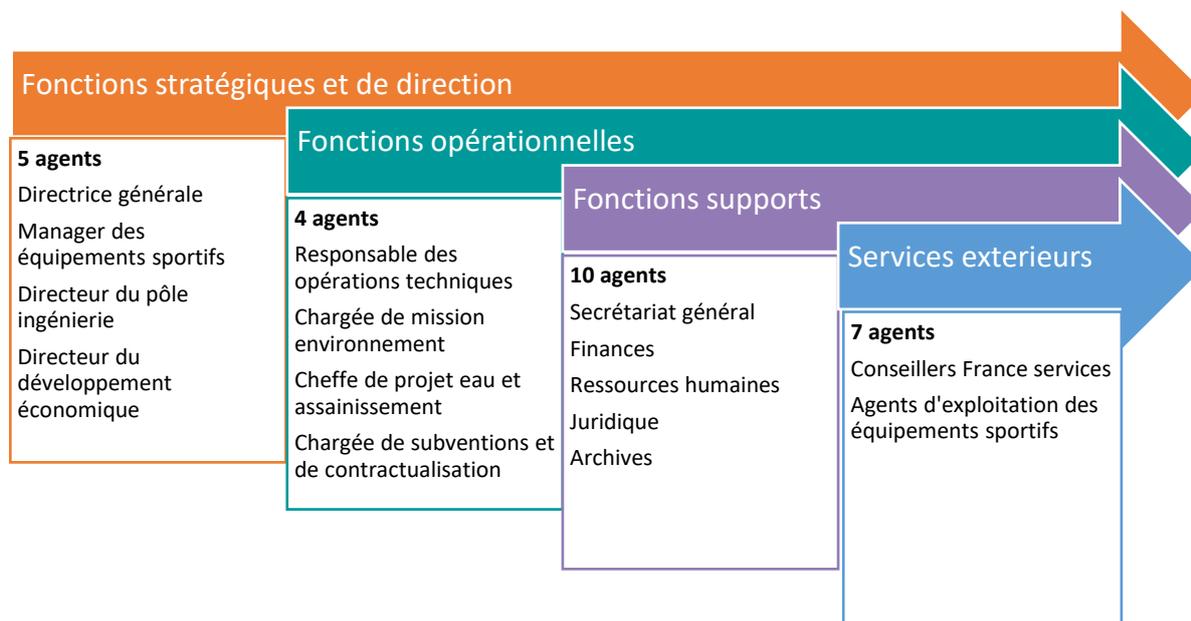
	2021	2022	2023
Masse salariale (Salaires)	543 246,92 €	889 344,65 €	916 219,80 €
Dépense de personnel (Chapitre 012)	838 715,92 €	1 115 775,05 €	1 448 329,12 €
Dépenses de fonctionnement (BP)	18 637 965,60 €	18 827 632,75 €	20 233 064,46 €
Ratio	4,50 %	5,92 %	7,15 %

B. Organisation de travail au sein de la collectivité

En 2021, les agents et la direction générale ont réfléchi à une nouvelle architecture permettant d'offrir une meilleure efficacité de fonctionnement et une meilleure lisibilité en cohérence avec le projet de territoire, la programmation des équipements et le développement de nouvelles politiques publiques.

Cette nouvelle dynamique managériale a visé à développer des pratiques moins hiérarchiques et plus collaboratives, laissant place à une plus grande autonomie et à plus grande opérationnalité de l'équipe.

Ce travail d'organisation a débuté à la suite de l'évaluation de la charge de travail des agents et une obligation de redéfinir les périmètres d'action qui nécessite de vrais blocs de compétences rééquilibrés en termes d'effectifs et de gestion transversale. Elle a fait l'objet d'une présentation et a été validée par les agents, en séminaire, le 24 août 2021. Cette organisation fait l'objet d'évaluation régulière.



Cartographie des fonctions (au 31 décembre 2023)

	Objectifs/enjeux	Fonctions	Catégorie d'emploi	Ancienneté (année)	Nb d'agents
Fonctions stratégiques	Piloter les actions, les politiques publiques et les compétences de la collectivité	Directrice générale des services	A	11,3	5 dont 1 absent pour raison de santé
		Directrice déléguée (abs. depuis 18 mois -charge de travail absorbée par la DGS)	A	13,8	
		Directeur du pôle ingénierie	A	0,9	
		Directeur du développement économique	A	1,3	
		Manager des équipements sportifs	A	1,8	
Fonctions opérationnelles	Mettre en œuvre des moyens pour mener à bien les activités, réaliser des actions sur le terrain	Responsable des opérations techniques	B	1,2	4
		Chargée de mission environnement => ingénieur mobilités	B	1	
		Cheffe de projet eau et assainissement	A	0,2	
		Chargée de subventions et de contractualisation	A	13,8	
Fonctions supports	Mettre en œuvre des actions, compétences, techniques qui épaulent la direction générale (Secrétariat général, ressources humaines, finances, communication, juridique)	Responsable du secrétariat général	C	3,1	10 dont 1 absent pour raison de santé
		Chargée de secrétariat générale et de coordination France services	B	0,6	
		Directrice des finances et de la prospective	A	0,7	
		Adjoint à la directrice finances	C	0,2	
		Contrôleuse de gestion	A	0,2	
		Gestionnaire budgétaire et comptable	C	0,7	
		Responsable des Ressources humaines	C	7,6	
		Chargée de ressources humaines	C	0,5	
		Juriste	B	1,3	
		Une archiviste (abs)	B	6,6	
Services extérieurs	Répondre aux besoins des usagers	Conseiller/animateur France (3 agents)	C	1,2 1,2 0,2	7 dont 1 absent pour raison de santé
		Agent d'exploitation des équipements sportifs (4 agents)	C	1,8 1,7 1,3 0,7	

LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE RH DE

89_DE-077-200023125-20240924-DEL_047_202

A. Avoir une vision pluriannuelle des ressources et des compétences pour préparer 2026

Il est nécessaire de veiller à l'adéquation entre les besoins et les ressources de la CCPB en développant les outils et dispositifs adaptés compte-tenu de l'évolution de sa structure. Le dialogue doit rester l'enjeu de la collectivité pour maîtriser son développement.

Pour les élus : Il est nécessaire de piloter dans un contexte de tensions et de baisse des ressources, d'accompagner le niveau d'efficacité de l'administration, d'engager l'amélioration des conditions de travail et de participer activement à une bonne connaissance des activités et des missions.

Pour les directions : Prévenir les risques de pertes de motivation est un enjeu fort dans un contexte territorial de grandes tensions. C'est aussi une démarche d'adaptation des compétences et de développement de pratiques managériales nouvelles (expérimentation), la proximité demeurant la conduite managériale la plus efficace.

Pour les RH : En faisant le choix de faire monter en compétences des agents (mobilité interne) dans des fonctions RH de pilotage, il est indispensable de favoriser le développement de projets innovants et la dimension qualitative de la GRH par la reconnaissance de la fonction RH et des politiques mises en œuvre.

Pour les agents : En offrant une meilleure visibilité des mutations et évolutions à venir de la collectivité, des conditions d'exercices des métiers, c'est démontrer la sécurisation et l'employabilité de la CCPB grâce à une plus grande individualisation des parcours professionnels.

Pour les partenaires : L'ouverture et la concertation sont des ressorts d'une politique RH bien accueillie.

Objectifs :

- Analyser les données quantitatives (effectifs, âges, contrats, formations, budget...);
- Pérenniser l'emploi ;
- Repérer les talents en interne et leur donner l'opportunité d'évoluer sur de nouvelles opportunités ;
- Investir la formation et le développement des compétences à partir d'une vision politique pluriannuelle du plan de mandat ;
- Développer les méthodes de *sourcing*.

	Départs identifiés			Besoins identifiés/recrutements		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Fonctions stratégiques		1 fin de CDD (manager des équipements sportifs)		1 chargé de mission environnement		

Fonctions opérationnelles		2 fin de CDD (responsable des opérations techniques et cheffe de projet eau et assainissement)		1 chargé de développement économique 1 chef de projet social 1 adjoint au responsable des opérations techniques 1 manager adjoint des équipements sportifs 1 chargé d'emploi 1 assistant technique et administratif		
Fonctions supports	1 fin de CDD (juriste)		1 départ à la retraite (chargée de subventions et des contractualisations)	1 responsable de la commande publique 1 responsable de com.	1 chargé de subventions et des contractualisations	
Services extérieurs	4 fin de CDD (2 agents d'exploitation, 2 conseillers France services)			1 agent d'exploitation		
Total	5	3	1	10	1	0

Concernant les départs identifiés, parmi les huit fins de contrats à durée déterminée prévues, seul 1 contrat ne sera pas renouvelé (un agent des services extérieurs - MFS). Tous les autres seront renouvelés pour une durée égale ou supérieure à la durée initiale de leur contrat suite aux conclusions des entretiens professionnels, au maintien du dialogue, au projet professionnel élaboré entre les parties. Au premier semestre 2024, **5 postes** sont déjà pourvus.

B. Poursuivre la vision partagée du management

Si la fonction d'encadrement est centrale en matière de pilotage, de gestion et de management des équipes, compte-tenu des effectifs et de l'organisation de la collectivité, il est décidé de garantir un management de proximité, horizontal, humain et participatif.

Cette culture commune doit s'inscrire sur le long terme et devra être accompagnée par l'Autorité territoriale. Ce management doit continuer à apporter le soutien nécessaire à chaque agent pour que chaque membre gagne en responsabilité, en créativité, en compétences. Il doit poursuivre la relation de confiance construite entre les équipes et préserver la sérénité nécessaire en maintenant un environnement organisationnel structurant ou chacun peut prendre des risques (*take a chance*).

Objectifs :

- Poursuivre le plan égalité Femmes-Hommes ;
- Associer tous les agents aux décisions concernant les carrières et les politiques sociales mises en œuvre (enquêtes, approche métiers, *process*, évaluation...) comme des opportunités ;
- Coconstruire les documents de travail RH de la collectivité présentés à l'Autorité territoriale.

C. Évolution et modernisation des RH

Les LDG doivent conforter des éléments de la politique RH qui tiennent compte d'enquêtes et de données du bilan social tout en soutenant d'autres actions.

Légende :

	Réalisé
	En réflexion, en cours ou engagé

- **Organisation et de temps de travail**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Mise en place d'un protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail (1 607h)							Délibération n°046/2016 portant mise en œuvre du protocole d'accord sur l'aménagement du temps de travail
Mise en place du télétravail							Délibération 076/2021 portant sur les modalités de mise en place du télétravail
Mise en place d'un règlement intérieur général							Délibération n°005/2024 portant adoption du règlement intérieur du personnel
Mise en place d'autorisations spéciales d'absence (ASA)							Délibération n°006/2024 portant définition des ASA
Annualisation du temps de travail pour certains services							2 ^e semestre 2024 pour le service des sports
Dématérialisation de la gestion des congés							Projet en cours d'étude

- **Formation et évolution professionnelle**

En matière de formation, l'objectif est de maintenir la même dynamique jusqu'en 2026, en professionnalisant d'avantage les agents sur des thématiques des politiques intercommunales (transferts de compétence, transition écologique, gestion de projets complexes, fiscalité et projets...).

L'inscription à un concours, un examen professionnel ou à une formation demeurent des démarches obligatoires valorisantes dans l'attribution du complément indemnitaire annuel. Tous les cadres d'emploi sont intégrés sans différenciation dans le plan de formation pour les demandes de formation.

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Faciliter l'accès aux préparations menant aux concours							3 agents ont suivi une prépa concours en 2024
Assurer un accès indifférencié (contractuel ou titulaire) aux actions de formation							Réalisé, poursuite jusqu'en 2026
Adapter l'offre de formation aux besoins des agents							Recensement des besoins en formation avant chaque préparation budgétaire, poursuite jusqu'en 2026

- **Masse salariale**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Engager une démarche de réflexion sur l'évolution de la masse salariale							Depuis 2023, poursuite en 2024
Créer des indicateurs de masse salariale							Suivi trimestriel du budget et mise à jour d'un tableau prospectif + achat du logiciel « Manty prospective RH »
Formation de la directrice générale et des RH à la rétrospective et à la prospective							2 jours de formation suivies en 2023, poursuite en 2024
Maîtriser les évolutions de carrière et anticiper les coûts (GPEEC)							Réalisé dans la prospective RH et pendant la préparation du budget Développer les outils en lien avec le CDG77

- **Rémunération**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Mise en place du RIFSEEP pour la filière administrative							Délibération n°054/2019 portant instauration du RIFSEEP pour la filière administrative
Mise en place du RIFSEEP pour la filière technique							Délibération n°006/2022 portant instauration du RIFSEEP pour la filière technique
Création d'une indemnité pour valoriser le travail normal de nuit, des dimanches et jours fériés							Délibération n°029/2022 portant création d'une indemnité horaire
Valoriser l'engagement professionnel (CIA, prime de performance, etc.)							Depuis 2019 et l'instauration du RIFSEEP, poursuite jusqu'en 2026
Valoriser l'obtention des concours et des examens professionnels							Nomination de tous les agents ayant obtenu un concours depuis 2021
Verser les NBI en rapport avec les fonctions demandées							Réalisé, poursuite jusqu'en 2026
Anticiper au budget et appliquer les différentes primes gouvernementales (GIPA, prime de pouvoir d'achat)							Réalisé, poursuite jusqu'en 2026
Réflexion sur la monétisation du compte épargne temps							Projet 2025

• **Prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Travailler sur la gestion des conditions de travail complexes par le partage et la cohésion sociale favorisant la communication et le développement de relations sereines au sein du collectif et de tous les cadres d'emploi							En 2024 : Découverte du site olympique de Vaires-sur-Marne, descente canoé et rafting. Journée paralympique à Roland Garros (inclusion et intégration) Deux journées de cohésion organisées par an. Poursuite jusqu'en 2026.
Intégrer l'ergonomie dans le choix de méthodes de travail, la conception des locaux et l'achat d'équipements							Réalisé depuis les travaux d'aménagement des locaux en 2020
Conventionner avec le service de médecine professionnelle et préventive du CDG77							Réalisé, poursuite jusqu'en 2024
Proposer aux agents les services d'un psychologue du travail (intervention collective à la CCPB)							Partenariat avec la psychologue du travail du CDG77 depuis 2022
Mettre en place une heure de sport volontaire par semaine sur le temps de travail							Réflexion à partir du 1 ^{er} septembre 2024
Mettre en place une assurance du personnel							Délibération n°007/2024 portant mandatement du CDG77 pour la mise en concurrence d'un marché d'assurance des risques statutaires
Conventionner avec le service en charge des questions de santé et sécurité au travail du CDG77							Projets 2025/ actuellement sous forme de fiches « process » établies par le manager des équipements sportifs et affichées dans les équipements
Établir un registre des dangers graves et imminents pour chacun des équipements publics							
Établir un registre de santé et sécurité au travail pour chacun de vos équipements publics							
Nommer un assistant de prévention et s'assurer du respect des formations obligatoires							
Créer le Document unique d'évaluation des risques professionnels							

• **Protection sociale complémentaire**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Mettre en place une couverture des risques prévoyance							1 ^{er} janvier, conformément à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021
Mettre en place une couverture des risques santé							1 ^{er} janvier, conformément à l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021

• **Action sociale**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Adhésion au CNAS							Poursuite jusqu'en 2026
Mettre en place des chèques-déjeuner							Depuis décembre 2023 Délibération n°044/2023 portant mise en place des titres-restaurant pour les agents de la CCPB

• **Recrutement et mobilités**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Poursuivre l'amélioration des modalités de diffusion des offres d'emploi							Perfectionnement des outils, recherche de nouveaux canaux de diffusion
Communiquer les offres d'emploi aux agents							Offres diffusées en interne
Faciliter le recrutement des stagiaires							Depuis 2021 Délibération 079/2021 portant instauration d'une gratification versée aux stagiaires de l'enseignement supérieur suite aux engagements et aux conditions d'accueil fixées avec la région Île-de-France
Anticiper les recrutements et les départs							Suivi régulier avec les directeurs et recensement de leur besoin en compétences
Rendre les offres d'emploi plus attractive							Renouvellement des fiches de poste et du visuel des annonces en 2022
Faire appel à des vacataires							Depuis 2021 et poursuite jusqu'au recrutement de l'équipe complète
Faciliter l'apprentissage et l'alternance							Création d'un réseau de partenaires

• **Maintien dans l'emploi et handicap**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Assurer le suivi santé des agents							Accueil ponctuel de la psychologue du travail du CDG77, animation de groupe Programmation des visites médicales en lien avec le CDG77
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)							Suite aux visites médicales et sur avis du médecin du travail

- **Égalité Femmes - Hommes**

Actions	21	22	23	24	25	26	Commentaires
Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents							Fait, poursuite jusqu'en 2026
Désigner un élu et un agent référent en charge de l'égalité femmes/hommes							Fait depuis 2021
Rédiger un rapport annuel sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes							Tous les ans depuis 2021, poursuite jusqu'en 2026
Maintenir le taux minimal de 40 à 50% de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants							

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Les LDG visent à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à :

- L'évolution des missions et des métiers ;
- La diversité des profils ;
- La valorisation des parcours professionnels ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour définir sa politique de recrutement, la CCPB souhaite tenir compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus ou prévisibles (retraite, congé parental, démission, rupture conventionnelle...);
- La projection des entrants (retours de disponibilité, de longues maladies, de mise à disposition...);
- Les besoins futurs (créations de postes, évolution des métiers...).

La procédure de recrutement est publiée sur le site de la CCPB.

L'autorité assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques ; sur le site de l'APEC ; sur les réseaux sociaux.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature, à partir du mois d'août 2024.

Les candidats sont présélectionnés par un premier appel du pôle RH puis ils sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement (le cas échéant en visio en fonction des circonstances).

Cette obligation d'entretien ne s'applique pas en cas de recrutement sur la base de l'article L332-13 du Code général de la fonction publique (remplacement) si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'Autorité territoriale.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les compétences, aptitudes, qualifications et expériences de chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'Autorité territoriale.

L'Autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « *sans préjudice de son pouvoir d'appréciation* » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Les LDG définies ci-dessous s'appliquent tant qu'elles sont conformes aux lois et règlements en vigueur s'agissant de la gestion des ressources humaines, des droits et obligations des agents et plus largement du statut de la fonction publique territoriale.

Les comptes rendus d'entretiens professionnels et les propositions motivées formulées par le supérieur hiérarchique permettent également de procéder à l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Concernant la valorisation des parcours professionnels, à la CCPB, il a été décidé de mettre en place, sous le pilotage du pôle RH, un processus de décision collégiale par l'existence d'un organigramme horizontal et de synergies transversales entre les pôles, via une réunion interne *ad hoc*. Ce dispositif permet que l'évolution d'un agent ne dépende pas seulement des relations humaines entre celui-ci et son n+1 et ce, dans une démarche d'équité et de compréhension des enjeux.

A. Avancement de grade

Le ratio d'avancement de grade a été fixé à 100 % par délibération 055/2019 en date du 10 décembre 2019. L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Toutefois, la collectivité décide de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- De l'avis favorable du supérieur hiérarchique sur la manière de servir et de la commission ad hoc ;
- De l'existence des postes vacants ;
- Que les agents concernés acceptent l'emploi assigné dans leur nouveau grade ;
- Que l'agent fasse partie des effectifs de la collectivité depuis au moins un an ;
- Que l'agent ait suivi au moins trois jours de formation (obligatoires et de perfectionnement, préparation concours, examen) durant l'année n-1.

B. Nominations à la suite d'un concours

La collectivité décide de ne pas établir de critères et de nommer tous les agents ayant obtenu un concours interne sous réserve :

- De la manière de servir ;
- De l'existence des postes vacants ;
- Des besoins de la collectivité.

C. Obtention d'un examen professionnel

La collectivité décide de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve :

- De l'avis favorable du supérieur hiérarchique sur la manière de servir et de la commission *ad hoc* ;
- Que l'agent fasse partie des effectifs de la collectivité depuis au moins un an ;
- Que l'agent ait suivi au moins trois jours de formation (obligatoires et de perfectionnement, préparation concours, examen) durant l'année n-1.

D. Promotion interne

Les critères retenus pour sélectionner les dossiers présentés au Centre de gestion de Seine-et-Marne au titre de la promotion interne sont les suivants :

- Avis favorable et collégial de la commission *ad hoc* sur la manière de servir ;
- Prise en compte de la diversité des formations suivies (obligatoires et de perfectionnement, préparation concours, examen).
- Adéquation des missions définies par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil avec les besoins de la collectivité ;
- Disponibilité des crédits au chapitre 012.

Les LDG relatives à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés sont arrêtées par la Présidente du Centre de Gestion de Seine-et-Marne annexées au présent document.

E. Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur autre que celui pour lequel l'agent a été recruté

Pour faire face au manque d'attractivité de la fonction publique territoriale, la CCPB a soutenu la montée en compétences d'agents par des formations initiales et continues permettant ainsi de répondre aux besoins de la collectivité tout en favorisant leur accès à des métiers de responsabilité dans l'attente de réussites au concours notamment. Ce fut le cas de la responsable RH recrutée emploi-aidé en 2016 ; de la chargée de mission PCAET qui a proposé de prendre les missions d'ingénierie en mobilités afin de permettre à la collectivité de conduire son projet de territoire. Il est proposé de valoriser ses parcours et de permettre à des agents de valoriser leurs carrières tout en soutenant leur Autorité territoriale par la voie de la montée en compétences.

- De l'avis favorable et collégial de la commission *ad hoc* sur la manière de servir ;
- Capacité à réussir sur le poste ;
- Position dans l'organigramme ;
- Prise en compte de la diversité des formations suivies initiales et perfectionnement ;
- Âge et expérience professionnelle.

Lorsqu'un agent souhaite contester une décision relative à la promotion interne, à l'avancement de grade ou à l'avancement à l'échelon spécial, il a la faculté de faire appel à un représentant du personnel désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix. Sont considérées comme représentatives les organisations disposant d'au moins un siège au comité social territorial.

DATE D'EFFET ET DURÉE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Les LDG sont prévues pour une durée de : 2 ans (6 ans maximum) à l'issue de la première année elles seront soumises à l'évaluation de la commission administration générale et si besoin pourront faire l'objet de révision.

Avis du Comité social territoriale en date du **27 août 2024**

Date et modalités de communication aux agents : **Les LDG ont été adressées par courriel et affichées dans les locaux de la collectivité, le XX septembre 2024.**

Date d'effet : **1^{er} octobre 2024**

Signature de l'Autorité territoriale :