

**PRÉSENTATION DES ORIENTATIONS RH POUR LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES USSES ET RHÔNE POUR
LA PÉRIODE 2021-2026**

L'objectif premier de l'élaboration des lignes directrices de gestion est de formaliser la politique RH de la Communauté de Communes Usse et Rhône (CCUR), de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Cette formalisation se traduit par la mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), la définition d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, la définition d'une politique de santé et de sécurité au travail, mais également la rédaction d'une note sur les procédures de recrutement, de notes sur l'évaluation professionnelle et la promotion, la mise à jour du règlement intérieur reprenant les règles de mobilité, les modalités liées aux congés et autorisations d'absence, les modalités de modulation du régime indemnitaire, l'élaboration d'un plan de formation...

Le contexte territorial incite à aller vers des dispositifs d'anticipation et de prospectives : contraintes budgétaires, nombreuses modifications législatives et réglementaires en matière de FPT, accélération des évolutions technologiques, développement de nouveaux métiers, accroissement des besoins et des exigences du public, recomposition de la carte territoriale, départs massifs à la retraite dans les années à venir, vieillissement des agents...

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

Trois types de facteurs justifient une démarche de gestion prévisionnelle et de définition d'un plan d'actions RH dans les collectivités :

- Les mutations structurelles : besoins nouveaux d'expertise et de pilotage ; évolutions d'organisation et de gestion (protection des données, numérisation, mutualisation, internalisation de certaines prestations...),
- Des évolutions conjoncturelles : Transfert de personnels ; transformation de la structure des effectifs ; Réformes et mesures faisant apparaître des besoins d'évolution des qualifications et des compétences individuelles et collectives ; Contraintes budgétaires en regard du poids et de la progression de la masse salariale,
- Des problématiques de ressources humaines en tant que telles : Pénibilité au travail, allongement des carrières, diminution des recrutements externes, démographie des effectifs et gestion des départs en retraite.

À partir de l'état des lieux, la CCUR intègre dans sa réflexion :

- Les lois et règlements récents ou à venir (mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues par la loi de transformation de la fonction publique, future réforme 3D (décentralisation, déconcentration et différenciation) et évolution des compétences des collectivités, future réforme des retraites...),
- La part plus ou moins importante d'agents qui vont partir en retraite dans les prochaines années,
- La nécessité de monter en compétences certains services dans des domaines nouveaux,
- L'attractivité de la collectivité,
- Le développement des compétences et de l'encadrement,
- La mise en œuvre des projets de service : les services doivent-ils se réorganiser (pour une meilleure répartition du travail, pour des changements d'activité...) ?
- La gestion des inaptitudes et de l'usure professionnelle...

L'élaboration des lignes directrices de gestion s'effectuera à partir d'une analyse en trois axes :

1. les orientations stratégiques de la CCUR
2. les changements organisationnels programmés
3. les adaptations à la transformation territoriale.

Envoyé en préfecture le 04/02/2021

Reçu en préfecture le 04/02/2021

Affiché le



ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR

A. La réflexion stratégique autour de la GPEEC

Celle-ci se caractérise par une grande diversité d'outils : pyramide des âges, tableau prévisionnel d'effectif, analyse des emplois susceptibles d'évoluer, mise en place d'un plan de formation, intégration d'objectifs dans les guides des entretiens annuels d'évaluation...

Plus qu'une question d'outils, la GPEEC repose avant tout sur une volonté d'anticiper et de se préparer aux changements. C'est une démarche initiée pour faire évoluer les organisations avec leurs acteurs.

La GPEEC doit s'articuler avec le **projet politique** de la collectivité. Une politique de gestion des ressources humaines se déduit toujours de la stratégie souhaitée par les élus pour développer les services à destination des administrés.

Il convient de s'interroger sur comment définir et rendre applicable une méthode et des procédures pour connaître et anticiper les besoins de la collectivité à court, moyen et long terme, et les mettre en adéquation avec les ressources humaines internes à identifier et à développer (mobilité interne, aspirations et motivation des agents). Au-delà des éléments basiques de la définition même de la GPEEC, l'objectif stratégique et structurel est de contribuer à insuffler une culture de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences aux encadrants.

25,7 % des effectifs ont plus de 50 ans, 17,4 % des effectifs sont des contractuels. De nombreuses mobilités doivent être envisagées et anticipées afin de ne pas perdre les compétences et la connaissance humaine de la collectivité.

Nombre d'ETP de la CCUR au 01.09.2020 : 58,22

	ETP au 01/09/2020
Contractuels	7,41
Catégorie A	3,90
Catégorie B	4,60
Catégorie C	42,31

Service	Nombre ETP au 01/09/2020
Administration générale	2,52
Communication	1,47
Finances -comptabilité	5,00
Ressources humaines	2,00
Services techniques - bâtiments	9,21
Urbanisme - Aménagement du territoire	5,60
Développement économique	1,35
Tourisme	2,18
Transports	1,05
Environnement	6,64
Assainissement collectif	7,00
Assainissement non collectif	2,80
Petite enfance - jeunesse	11,20
CIAS	0,20

Projection départs en retraite 2021 - 2026

Service	Fonction	Catégorie	Nombre de postes	Temps de travail	Commentaire
Environnement	Agent technique environnement	C	2	Temps complet	
Petite enfance	Agent de multi-accueil	C	1	Temps non complet 28h	
	Agent de multi-accueil	C	1	Temps non complet 17h30	
ADS	Instructeur ADS	C	2	Temps complet	
Technique	Responsable de pôle bâtiments - services techniques	B	1	Temps complet	
	Agent technique polyvalent	C	1	Temps complet	
Social	Agent de portage des repas	C	1	Temps complet	Pas de nécessité de remplacer cet agent car service externalisé
Assainissement collectif	Responsable d'exploitation STEPs	C	1	Temps complet	

FINS DE CONTRATS 2021 - 2023

Service	Fonction	Catégorie	Date de fin de contrat	Temps de travail	Commentaire
Urbanisme - Aménagement territoire	Responsable de pôle urbanisme	A	31/12/2020	35h	
Environnement	Agent(e) technique environnement	C	31/12/2020	29h30	
Administration générale	DGS	A	04/02/2021	35h	
Finances	Chargé(e) de mission inventaire	C	31/12/2021	35h	Emploi non permanent
Communication	Chargé(e) de communication		31/08/2022	35h	Contrat d'apprentissage
Urbanisme - Aménagement territoire	Chargé(e) de projets aménagement du territoire	A	15/09/2022	35h	
Bâtiments - Services techniques	Chargé(e) de conduite de travaux	C	31/05/2023	35h	Emploi non permanent
Bâtiments - Services techniques	Responsable d'exploitation ST	C	31/08/2023	17h30	

DISPONIBILITES - DETACHEMENTS - MISES A DISPOSITION

Service	Fonction	Catégorie	Date de fin de disponibilité - détachement - mise à disposition	Temps de travail	Situation	Commentaire
Multi-accueil Les P'tits Lutins	Agent(e) de multi-accueil	C	31/03/2021	17h30	Disponibilité pour convenances personnelles	
Tourisme	Responsable bureau d'informations touristiques	C	31/12/2022	35h	Mise à disposition EPIC	
	Responsable pôle tourisme - Directeur EPIC	A	31/12/2022	35h	Mise à disposition EPIC	
	Agent(e) comptable	C	31/12/2022	35h	Mise à disposition EPIC	Mise à disposition à hauteur de 20% du temps de travail
Environnement	Agent(e) technique environnement	C	31/12/2023	35h	Détachement vers privé	2 postes

La CCUR prévoit également l'exercice ou le transfert de compétences nouvelles telles que les Maisons France Services courant 2021, la mobilité (dans le cadre de la loi d'orientation sur les mobilités et l'exercice d'Autorité Organisatrice des Mobilités) au 1^{er} juillet 2021 (date d'exercice effectif qui reste à convenir) ainsi que de l'eau potable au plus tard au 1^{er} janvier 2026.

Envoyé en préfecture le 04/02/2021
 Reçu en préfecture le 04/02/2021
 Affiché le 
 ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR

La CCUR essaie au maximum d'anticiper le remplacement des départs prévisibles. Elle privilégie la mobilité interne, la montée en compétences des agents. Cela se traduit par la transmission des connaissances des agents les plus anciens vers les plus jeunes, une culture du territoire qui reste intacte et par des actions de formation.

La collectivité diffuse ses offres d'emploi à la fois sur « emploi territorial », sur son site internet, auprès de ses communes membres. Selon les profils recherchés, certaines offres sont diffusées sur Pôle Emploi, sur les réseaux sociaux ainsi qu'éventuellement via des réseaux spécialisés.

B. Le plan d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les 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. Ces dispositions reprennent des axes de l'accord du 30 novembre 2018, devenu majoritaire à la suite des élections professionnelles et la signature de sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précise le contenu de ces plans d'actions et leur durée, qui peut aller jusqu'à 3 ans. Il impose leur élaboration avant le 31 décembre 2020 pour les premiers plans, puis leur transmission au Préfet avant le 1^{er} mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Le plan d'action comporte des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il a vocation également à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Le plan d'action favorise l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et prévient les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les actions de la CCUR s'orienteraient autour de :

- La mise en place d'un régime indemnitaire par fonction. Celui-ci, le RIFSEEP, a d'ores et déjà été mis en place dans la collectivité dès mars 2017 pour les cadres d'emplois qui le permettaient. La CCUR travaille sur un projet de délibération modificative afin d'intégrer dans le RIFSEEP tous les cadres d'emplois existants courant 2021, les décrets pour les cadres d'emplois manquants étant désormais parus.
- L'analyse de données par genre sur les politiques engagées par la CCUR,
- L'analyse des contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer aux nominations, à la valorisation des parcours professionnels, à la formation...
- L'analyse des critères de QVT (Qualité de Vie au Travail) par genre.

C. La politique de recrutement

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoit que les lignes directrices de gestion 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.

Envoyé en préfecture le 04/02/2021

Reçu en préfecture le 04/02/2021

Affiché le



ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR

Pour définir sa politique de recrutement, la CCUR a tenu compte de plusieurs facteurs :

- La projection des départs connus ou prévisibles (retraite, démission, détachement, disponibilité, congé parental, transferts de compétences, rupture conventionnelle...),
- La projection des entrants (retours de détachement, de mise à disposition, congé parental, disponibilité),
- Les besoins futurs (créations de poste, évolution des métiers et des compétences...).

Les lignes directrices ont permis de formaliser les procédures en matière de recrutement, dans un contexte de mise en œuvre du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

Les recrutements d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont prononcés à l'issue de la procédure définie par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Les recrutements réalisés par un contrat de projet (article 3 II) sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019.

Les recrutements directs effectués en application de l'article 47 sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier de ce décret. Les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 sont en outre régis par les dispositions du I de l'article 2-3 ainsi que par celles de l'article 2-11 du décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

La procédure de recrutement a été publiée sur les sites internet et intranet de la CCUR.

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 dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018.

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.

Le délai d'envoi des candidats est, sauf urgence, au moins égal à un mois à compter de la date de publication de l'avis sur l'espace numérique commun.

L'autorité territoriale, ou son représentant accuse réception de chaque candidature.

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Cette obligation d'entretien ne s'applique pas en cas de recrutement sur la base de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience 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.

D. L'élaboration de la politique d'avancement

Les lignes directrices de gestion comprennent une formalisation de la politique d'avancement définie et mise en œuvre par la CCUR.

Au travers de l'adoption des lignes directrices, seront décrites les étapes de définition de la politique d'avancement :

- Définition du poids des postes (définition de groupes de fonction notamment pour le versement du régime indemnitaire) :

La CCUR a délibéré en 2017 sur la mise en place du RIFSEEP. Cette délibération a fait l'objet d'une mise à jour par délibération n° CC 61/2020 du 12.05.2020. Cette dernière est annexée au présent document.

Cette délibération fera l'objet prochainement d'une nouvelle mise à jour afin d'intégrer tous les cadres d'emplois de la CCUR.

- Définition des critères d'avancement mis en place par la CCUR :

- 1) Conditions statutaires remplies
- 2) Respect des taux de promotion d'avancement de grade tel que fixés par délibération n° CC 276/2017 en date du 26 septembre 2017 :

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'AVANCEMENT	RATIO (%)
C1	C2	100%
C2	C3	100%
1 ^{er} grade du NES	2 ^{ème} grade du NES	100%
2 ^{ème} grade du NES	3 ^{ème} grade du NES	100%
Attaché	Attaché principal	100%
Attaché principal	Attaché hors classe	100%
Ingénieur	Ingénieur principal	100%
Ingénieur principal	Ingénieur hors classe	100%
Infirmier en soins généraux de classe normale	Infirmier en soins généraux de classe supérieure	100%
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	Infirmier en soins généraux hors classe	100%
Educateur Jeunes Enfants de seconde classe	Educateur Jeunes Enfants de première classe	100%
Educateur Jeunes Enfants de première classe	Educateur Jeunes Enfants de classe exceptionnelle	100%
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	100%

Comme mentionné dans la délibération n° CC 276/2017, la nomination de l'agent au grade supérieur est conditionnée par :

- Le critère « compétences, expérience, pratique des relations humaines », c'est-à-dire que l'avancement est lié à la valeur professionnelle de l'agent, appréciée en prenant en compte les fonctions occupées, la compétence générale ainsi que les aptitudes spécifiques,
- Le résultat de l'entretien individuel annuel.

Dans l'hypothèse où par l'effet du pourcentage déterminé le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus n'est pas un nombre entier, l'entier supérieur sera retenu.

- 3) Obtention d'un examen professionnel
- 4) Adéquation du grade au poste occupé
- 5) Equilibre des nominations Hommes/Femmes
- 6) Capacités financières de la CCUR

Procédure :

- Le service RH transmet aux responsables de services la liste des agents remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade lors des évaluations annuelles. Il est précisé que les comptes rendus d'entretien individuel mis en place à la CCUR font apparaître les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent (en terme d'avancement d'échelon, de grade et de promotion interne),
- Les responsables de services proposent à la direction générale les avancements après les évaluations annuelles,
- La direction générale (Président, Vice-Président RH, DGS), en concertation avec le service RH, afin d'assurer une harmonisation globale à l'échelle de la collectivité, effectue les arbitrages nécessaires et fait une proposition de tableau d'avancement de grade à l'autorité territoriale,
- L'autorité territoriale valide les choix opérés,
- Un avis motivé est transmis aux agents concernés par un avancement de grade,
- Une information collective sur le nombre d'avancement de grade est transmise aux représentants du personnel et aux agents de la CCUR.

E. La procédure de promotion interne

S'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité technique ou comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans un délai de deux mois.

L'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 définit les éléments à prendre en compte pour rédiger cette partie des lignes directrices de gestion relative à la promotion interne et à la valorisation des parcours :

« Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices [...] visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration [...], dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. »

L'examen des dossiers de promotion interne se fera en conformité avec les lignes directrices de gestion validées par les organisations syndicales et soumises au Comité Technique placé auprès du CDG 74.

Le projet des LDG PI a été établi par le CDG74 en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de ses instances. Il a ensuite recueilli un avis favorable du Comité Technique le 16 juin 2020, puis a été transmis pour avis à chaque collectivité disposant de son propre Comité Technique (collectivités de plus de 50 agents). Ces dernières disposent d'un délai courant jusqu'au 17 octobre 2020 pour faire part au CDG de l'avis de leur CT sur ce projet.

La version définitive des LDG PI a été présentée au Comité Technique du CDG lors de sa séance du 15 décembre 2020, puis arrêtée par le Président du Centre de Gestion le 16 décembre 2020 (arrêté n° 2020-AG-54).

Envoyé en préfecture le 04/02/2021

Reçu en préfecture le 04/02/2021

Affiché le



ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR

F. Les autres éléments de la politique RH de la CCUR

La loi du 6 août 2019 prévoit que les lignes directrices de gestion sont établies en tenant compte des données du bilan social et du futur Rapport Social Unique (RSU), à savoir :

- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail : la CCUR, créée en 2017 suite à fusion de 3 communautés de communes, réfléchit à la création d'un site administratif unique (au lieu des 3 actuels), qui permettrait une meilleure communication entre agents, moins de déplacements, des locaux plus adaptés. Par ailleurs, le service RH en lien avec la direction prépare la mise en place du télétravail régulier et occasionnel au sein de la collectivité.
- La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences : la CCUR s'inscrit dans une démarche de maîtrise des effectifs et de sa masse salariale, de renforcement de la mobilité interne et de qualification des agents. La CCUR revoit régulièrement son organisation en concertation avec les agents pour qu'elle soit la plus efficiente possible,
- La formation : la mise en place d'un plan de formation en lien avec les besoins d'amélioration des compétences et connaissances est un des objectifs de la collectivité pour 2021. La CCUR a par ailleurs établi un règlement de formation, proposé au CT pour avis le 18 février 2020 et adopté par le conseil communautaire le 12 mai 2020. Dans l'attente de l'établissement du plan de formation, les agents transmettent leurs besoins en formation lors des entretiens annuels. Les responsables hiérarchiques font également remonter les besoins en formation pour le bon fonctionnement de leur service. Le service RH inscrit les agents aux différentes formations acceptées par la hiérarchie,
- Les avancements et la promotion interne,
- La mobilité / parcours professionnel : meilleure connaissance des missions des uns et des autres permettant d'ouvrir vers des mobilités internes sur des postes, certes spécialisés, mais pour certains disposant de compétences transposables ; le service RH est à disposition des agents pour les renseigner sur les outils disponibles (ateliers mobilité, bilan de compétences, CPF...) concernant leur parcours professionnel et les mobilités possibles. La CCUR a délibéré en mai 2020 sur les modalités de prise en charge du Compte Personnel de Formation (CPF).
- La rémunération incluant l'action sociale : la CCUR adhère au CNAS pour ses agents actifs, ainsi qu'au contrat-cadre du Centre de Gestion de Haute-Savoie pour la fourniture de titres restaurant,
- La santé et la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire : la collectivité participe à la fois à la complémentaire santé et à la prévoyance,
- Le handicap : en 2020, la CCUR ne remplit pas son obligation de taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Elle tend cependant à progresser avec le recrutement en septembre 2020 d'un agent RQTH sur emploi permanent.

Aussi, les lignes directrices de gestion doivent également définir toutes les autres politiques RH :

- Le plan santé et prévention des risques professionnels : le Document Unique initié en 2017 a été mis à jour en 2020 et sera présenté au CHSCT ainsi qu'à l'ensemble des agents. La collectivité travaille sur un plan d'actions pour supprimer les situations à risque identifiées,
- La définition du temps de travail et le règlement des congés et des autorisations d'absence : la durée du travail effectif au sein de la CCUR est de 35 heures hebdomadaire (1 607 heures annuelles),
- La CCUR a délibéré sur la détermination de la nature et de la durée des autorisations spéciales d'absences en septembre 2017. A cette même date, elle a instauré le Compte Epargne Temps et organisé le temps partiel,
- Le règlement du régime indemnitaire : le RIFSEEP a été instauré pour ses 2 parts, IFSE et CIA. Cependant, il n'est pas encore applicable à tous les cadres d'emplois. Un travail est en cours afin d'intégrer tous les cadres d'emplois de la CCUR courant 2021,

- La définition des critères d'évaluation des agents : un modèle de compte-rendu d'entretien professionnel annuel a été mis en place début 2018 (inspiré du modèle du CDG74). Il intègre les critères d'évaluation suivants : sens du service public, comportement général dans le travail, qualité du travail, connaissances de la culture territoriale et connaissances professionnelles et techniques, actualisation et partage des connaissances, maîtrise de l'expression écrite et orale, qualités relationnelles, et capacités d'encadrement ou d'expertise et/ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Ces 8 critères sont la base de calcul du CIA versé annuellement,
- L'accompagnement des mobilités qu'elles soient subies ou choisies : les agents en demande de mobilité peuvent se rapprocher du service RH, qui en cas de besoin, sollicitera l'appui du CDG74 et du CNFPT.

Annexe 1 : procédure mise en œuvre par la CCUR pour pourvoir ses emplois permanents

Annexe 2 : délibération CC 61/2020 sur le RIFSEEP

Envoyé en préfecture le 04/02/2021
Reçu en préfecture le 04/02/2021
Affiché le 
ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR

Envoyé en préfecture le 04/02/2021

Reçu en préfecture le 04/02/2021

Affiché le

The logo for SLOW, featuring the word "SLOW" in a stylized, blue, italicized font with a white outline.

ID : 074-200070852-20210129-LDG_RH2021-AR