

D2023-9-5-8

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DU CALVADOS

**COMMUNAUTE DE COMMUNES  
INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU**

**Délibérations**



Conseil Communautaire

XXXXXXXXXX

Séance du **Jedi 28 septembre 2023**

Nombre de membres en exercice : **61**  
 Nombre de membres présents : **45**  
 Nombre de membres ayant  
 donné pouvoir : **5**  
 Nombre de membres excusés : **3**  
 Nombre de membres absents : **8**

**Date de convocation :**  
**22 septembre 2023**

**Acte rendu exécutoire après visa du  
 contrôle de légalité le :**  
**- 6 OCT. 2023**

**et publication par la mise en ligne sur  
 le site internet le :**  
**- 6 OCT. 2023**

**4 - Fonction Publique**

**4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale (F.P.T.)**

**4.2 - Personnel contractuel**

**Objet : Les lignes directrices de gestion**

L'an 2023, le vingt-huit septembre à 20h30, le conseil communautaire de l'Intercom de la Vire au Noireau s'est réuni à la salle des fêtes de la commune déléguée de Roullours (commune de Vire Normandie), sous la présidence de Mme Catherine GOURNEY-LECONTE, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente, assumant cette fonction en lieu et place de M. le Président, Marc ANDREU SABATER, empêché.

Les convocations ainsi que l'ordre du jour de la séance ont été transmis par voie dématérialisée aux conseillers communautaires le vingt-deux septembre 2023.

La convocation des conseillers communautaire ainsi que l'ordre du jour ont été affichés, à destination du public, sur le site internet et au siège de l'Intercom de la Vire au Noireau le vingt-deux septembre 2023.

M. Corentin GOETHALS a été nommé secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) applicable à l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT.

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>CONDE-EN-NORMANDIE</b>					
M. Xavier ANCKAERT	X				
Mme Nathalie BOUILLARD	X				
Mme Catherine CAILLY			Mme Valérie DESQUESNE		
M. Pascal DALIGAULT	X				
M. Sylvain DELANGE	X				
Mme Valérie DESQUESNE	X				
M. Jean ELISABETH			Mme Nathalie BOUILLARD		
Mme Najat LEMERAY			M. Pascal DALIGAULT		
<b>LA VILLETTE</b>					
M. Daniel BREARD	X				
<b>PERIGNY</b>					
M. Jean-Christophe MEUNIER	X				
<b>PONTECOULANT</b>					
Mme Gislaine MARIE	X				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>SAINT-DENIS-DE-MERE</b>					
M. Manuel MACHADO	X				
<b>TERRES-DE-DRUANCE</b>					
M. Jean TURMEL	X				
<b>BEAUMESNIL</b>					
M. Gilles PORQUET		M. Bernard BENOIST			
<b>CAMPAGNOLLES</b>					
Mme Catherine GOURNEY LECONTE	X				
<b>LANDELLES-ET-COUPIGNY</b>					
M. Denis JOUAULT				X	
<b>LE MESNIL-ROBERT</b>					
M. Jean-Claude RUAULT	X				
<b>NOUES-DE-SIENNE</b>					
Mme Coraline BRISON- VALOGNES	X				
M. Olivier JEANNEAU	X				
Mme Colette JOUAULT	X				
Mme Bernadette LEROY	X				
M. Georges RAVENEL	X				
<b>PONT-BELLANGER</b>					
M. Jean-Pierre MURIER	X				
<b>SAINT-AUBIN-DES-BOIS</b>					
M. Maurice ANNE					X
<b>SAINTE-MARIE-OUTRE-L'EAU</b>					
Mme Catherine GARNIER	X				
<b>SOULEUVRE-EN-BOCAGE</b>					
Mme Annick ALLAIN	X				
M. Alain DECLOMESNIL	X				
M. Régis DELIQUAIRE	X				
M. Didier DUCHEMIN	X				
M. Marc GUILLAUMIN	X				
M. Francis HERMON	X				
Mme Marie-Line LEVALLOIS	X				
M. Eric MARTIN				X	
Mme Natacha MASSIEU				X	
Mme Sandrine SAMSON					X
Mme Cyndi THOMAS					X
<b>VALDALLIERE</b>					
M. Jean-Paul ANGENEAU	X				
M. Frédéric BROGNIART	X				
Mme Caroline CHANU	X				
Mme Marie-Françoise DAUPRAT	X				
M. Gilles FAUCON	X				
Mme Brigitte MENNIER					X
Mme Sabrina SCOLA	X				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le conseiller suppléant : (en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

VIRE NORMANDIE					
M. Marc ANDREU SABATER			Mme Coraline BRISON-VALOGNES		
Mme Marie-Noëlle BALLÉ					X
M. Lucien BAZIN	X				
Mme Marie-Ange CORDIER			M. Corentin GOETHALS		
M. Serge COUASNON	X				
Mme Nicole DESMOTTES	X				
M. Joël DROULLON	X				
Mme Sylvie GELEZ	X				
M. Corentin GOETHALS	X				
Mme Catherine MADELAINE					X
M. Gilles MALOISEL	X				
M. Pascal MARTIN	X				
Mme Marie-Odile MOREL					X
Mme Valérie OLLIVIER	X				
M. Régis PICOT					X
Mme Jane PIGAULT	X				
Mme Annie ROSSI	X				
M. Guy VELANY	X				

<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Nombre de Membres en exercice</b>			<b>61</b>		
<b>Nombre de conseillers présents</b>			<b>45</b>		
<b>Quorum</b>			<b>31</b>		
<b>Nombre de votants (conseillers présents + pouvoirs)</b>			<b>50</b>		

**M. Gilles FAUCON, Vice-président en charge des affaires liées aux ressources humaines, donne lecture du rapport suivant :**

Chers collègues,

Conformément au code général de la fonction publique, les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Vu l'avis du comité Social Territorial,

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences)

2° fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP (Commission Administrative Paritaire) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion.

3° favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'établissement propose l'avis du comité technique sur des lignes de gestion provisoires qui pourront être approfondies dans le cadre du dialogue social. Elles sont proposées aux fins de ne pas bloquer les évolutions de carrière des agents sur cette année 2023.

Elles font l'objet d'un arrêté ou d'une délibération de l'autorité territoriale pour une durée maximale de 6 années.

Ces lignes de gestion provisoires peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur des outils que l'établissement public a déjà mis en place ou met en place :

- Schéma directeur en matière de gestion des ressources humaines,
- les critères sur les ratios d'avancement de grade et de promotion interne,
- le plan de formation,
- le rapport égalité homme femme.

#### **Schéma directeur en matière de gestion des ressources humaines**

<b>Axe</b>	<b>Objectif</b>	<b>Action</b>
<b>Accompagnement du management des ressources humaines de proximité</b>	Meilleure lisibilité organisationnelle et décisionnelle	Procédures (carrière, avancement de grade) Organigramme Harmonisation (Régime indemnitaire, durée du temps de travail...) Harmonisation des fiches de poste
	Promouvoir la culture managériale en donnant du sens, développant le collectif et l'autonomie	Accompagnement et soutien dans la prise de fonction Définition des postes à responsabilité Temps managériaux dédiés (formation...) Ligne managériale assumée Clarifier la gestion syndicale Gestion des ressources humaines de premier niveau Actualisation juridique pour mieux comprendre les décisions Porter et partager les projets de l'établissement Etre à l'écoute et expliquer les décisions en prenant en compte l'avis de l'agent

<b>Mise en place des leviers d'évolution de carrières au travers d'un développement de compétences continu et prospectif</b>	Meilleure prise en compte des entretiens annuels d'évaluation par le manager et l'établissement	Dématérialisation des entretiens d'évaluation Portail agent Plan de formation Intégration des RPS (Risques psychosociaux) dans la dynamique managériale
	Viser l'excellence en terme de gestion des ressources humaines	Apporter des solutions techniques fiabilisées Veille juridique continue Exploitation des solutions technologiques Conseil auprès des collectivités environnantes Dialogue social structuré et constructif Meilleure évaluation du besoin initial et intégration de la dynamique des ressources humaines
	Mise en place d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)	Accompagnement plus individualisé des projets professionnels Accompagnement plus individualisé des projets de service et de l'établissement pour gagner en anticipation Favoriser les reclassements en luttant contre les freins et en intégrant toutes les opportunités Veiller à la transmission des savoir-faire
	Politique de recrutement et mobilité interne	Fidélisation et motivation des agents Acceptation d'une durée de recrutement pour permettre un recrutement réussi Responsabilisation des parcours professionnels Incitation à passer les concours et soutien de l'établissement
	Favoriser le développement des compétences tout en diminuant les mobilités	Formation union sur le territoire de l'Intercom de la Vire au Noireau Mise à disposition de moyens de formation en distanciel Formation réalisée en intra Développer la formation interne et un réseau de formateur interne Mutualisation des besoins de formation avec d'autres collectivités
<b>Développer le bien être des agents</b>	Politique d'action sociale	CNAS (Comité Nationale des Œuvres Sociales) / COS (Comité des Œuvres Sociales) Participation mutuelle Tickets restaurant Moments conviviaux
	Intégrer les agents et les managers dans la dynamique collective	Repérer et supprimer les irritants (dysfonctionnement informatique et court-circuit de l'information...) Posture managériale
	Evolution des conditions et de l'organisation du travail	Télétravail Document unique et diffusion de la culture de prévention des risques Prévention et analyse des risques psychosociaux Analyse des accidents de travail Optimisation des locaux Communication et suivi des actions (bureautique, ergonomie...)
<b>Favoriser l'agilité des organisations et développer de la communication et la culture numérique</b>	Partage de l'information des ressources humaines	Développement de la dématérialisation et portail agent Intégration responsable hiérarchique dans réponse Confiance partagée et climat sécurisant Rencontre in situ des services Information sur l'organisation de la DRH (Direction des Ressources Humaines)

	Politique publique et GRH (Gestion des Ressources Humaines)	Budgéter et assumer le coût humain dans une politique publique Meilleure connaissance des métiers et de leurs enjeux
	Culture numérique	Mise à disposition de moyens numériques de partage de l'information Formation des agents aux outils numériques Développement de la formation à distance Conseil et accompagnement des agents dans leur démarche Appropriation de la politique de sécurité
	Culture des ressources humaines	Parcours du manager (séminaire, évènement...) Procédure ressources humaines Comm flash et pas seulement papier Journée d'intégration, immersion

### Critères sur les avancements de grade et les promotions internes

Il est rappelé que les pourcentages des avancements de grade ont été portés à 100 % par les élus aux fins de ne pas freiner les évolutions de carrière des agents.

Les critères de positionnement des agents dans la liste des agents pouvant bénéficier d'un avancement de grade ou de promotion interne est appuyé sur :

- la prise en compte de l'avis de l'évaluateur suite à l'entretien annuel d'évaluation, un avis favorable argumenté en fonction des critères de l'évaluation ;
- le décalage entre le poste occupé par l'agent et son grade. Les activités décrites dans la fiche de poste de l'agent correspondent au grade visé ;
- la forte implication de l'agent et son engagement dans l'actualisation de ses compétences.
- une ancienneté significative dans le grade actuel ;
- un impact financier maîtrisé par une projection de la masse salariale intégrant les promotions internes ;
- priorité donnée aux lauréats de concours et aux lauréats d'examens professionnels ;
- ne pas avoir bénéficié d'avancement de grade ou promotion interne depuis au moins 4 années.

La promotion interne voit la même procédure que celle des avancements de grade s'opérer dans la sélection des candidats. Les lignes directrices de gestion prise en compte sont celles du Centre de Gestion du Calvados qui réalise la sélection des candidats suite aux propositions réalisées par les communes ou établissements publics intégrés au Centre de Gestion du Calvados.

### Les axes du plan de formation

#### 1. Améliorer le bien-être et la sécurité des agents au travail

1. Prévention des risques psycho-sociaux
2. Accompagnement du changement
3. Prévention des troubles musculo-squelettiques (gestes et postures)
4. Habilitation électrique
5. Conduite d'engins (CACES, nacelle, permis...)
6. Gestes de secours (SST, PSC1...)
7. Prévention incendie (manipulation des extincteurs, SSIAP)
8. Prévention des risques (travail en hauteur, amiante...)

#### 2. Favoriser le développement des compétences métiers et managériales

1. Maintien et développement des compétences métiers (connaissance métier et logiciel métier)
2. Renforcement des compétences managériales
3. Amélioration de la qualité des services de proximité (accueil)
4. Perfectionnement des outils bureautiques (niveau 2)

#### 3. Favoriser nos actions d'employeur éco-responsable

1. Utilisation des produits d'entretien
2. Eco-conduite sur véhicule léger et poids lourds
3. Economie d'énergie
4. Lutte contre la fracture numérique (initiation et outils bureautique de niveau 1, Gestion Electronique des Documents)

**4. Conforter les projets professionnels et développer la culture territoriale**

1. Construction de son projet professionnel et réorientation
2. Formation diplômante et qualifiante
3. Préparation aux concours et examens professionnels
4. Formation d'intégration

Suivant les avis favorables du Bureau communautaire réuni le 11 septembre 2023 et de la commission « Finances, Moyens Généraux et Personnel » réunie le 20 septembre 2023, il est proposé au conseil communautaire d'adopter les lignes directrices de gestion présentées.

VOTE					
<b>Vote ordinaire à main levée :</b>					
Pour :	<b>50</b>	Contre :	<b>0</b>	Abstentions :	<b>0</b>
<input type="checkbox"/> Adopté à la majorité <input checked="" type="checkbox"/> Adopté à l'unanimité <input type="checkbox"/> Non adopté					

Le présent acte administratif peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Caen - 3 Rue Arthur le Duc – 14000 CAEN, ou sur le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) dans le délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.

Arrêté en séance les jour, mois et an susdits  
Au registre suivent les signatures.

Le secrétaire de séance  
M. Corentin GOETHALS




La 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente,  
Mme Catherine GOURNEY-LECONTE

