Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Le GRÉSIVAUDAN
communauté de communes

COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRESIVAUDAN

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU **20 OCTOBRE 2025**
Délibération n° **DEL-2025-0371**

Objet : Actualisation des Lignes Directrices de Gestion

Nombre de sièges : 74
Membres en exercice : 74

Présents : 50
Pouvoirs : 13
Absents : 0
Excusés : 24
Pour : 63
Contre : 0

Abstention : 0
N'ayant pas pris part au vote : 0

Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture le

23 OCT. 2025

et publié le

23 OCT. 2025

Secrétaire de séance :
Patricia BELLINI

Le lundi 20 octobre 2025 à 18 heures 30, le Conseil communautaire de la Communauté de communes Le Grésivaudan s'est réuni, sous la présidence de Monsieur Henri BAILE, Président. Convocation dûment faite le 14 octobre 2025.

Présents : Cédric ARMANET, Henri BAILE, Michel BASSET, Patrick BEAU, Patricia BELLINI, Claude BENOIT, Anne-Françoise BESSON, Clément BONNET, Dominique BONNET, Coralie BOURDELAIN, Jean-François CLAPPAZ, Alexandra COHARD, Roger COHARD, Cécile CONRY, Isabelle CURT, Brigitte DULONG, Christophe DURET, Thierry FEROTIN, Michèle FLAMAND, Pierre FORTE, Annie FRAGOLA, Nelly GADEL, Claudine GELLENS, Philippe GENESTIER, Martin GERBAUX, André GONNET, Annick GUICHARD, Alain GUILLUY, Mylène JACQUIN, Joseph JURADO, Martine KOHLY, Richard LATARGE, Philippe LECAT, Hervé LENOIRE, Philippe LORIMIER, Christelle MEGRET, Régine MILLET, Clara MONTEIL, François OLLEON, Delphine PERREAU, Serge POMMELET, Guillaume RACCURT, Franck REBUFFET-GIRAUD, Cécile ROBIN, Olivier SALVETTI, Myriam SIMONAZZI, François STEFANI, Christophe SUSZYLO, Martine VENTURINI, Régine VILLARINO

Pouvoirs : Zakia BENZEGHIBA à Christophe SUSZYLO, François BERNIGAUD à Cécile CONRY, Karim CHAMON à Régine MILLET, Sylvie LARGE à Michel BASSET, Julien LORENTZ à Jean-François CLAPPAZ, Marie-Béatrice MATHIEU à Dominique BONNET, Françoise MIDALI à Martine KOHLY, Valérie PETEX à Olivier SALVETTI, Sidney REBBOAH à Christelle MEGRET, Olivier ROZIAU à Alain GUILLUY, Annie TANI à Annie FRAGOLA, Françoise VIDEAU à François OLLEON, Damien VYNCK à Patricia BELLINI

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu le Code général de la fonction publique ;
Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
Vu la délibération communautaire n°DEL-2023-0506 du 18 décembre 2023 portant renouvellement du dispositif des Lignes Directrices de Gestion ;
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 juin 2025, portant actualisation des Lignes directrices de gestion ;

Monsieur le Président informe que, suite à l'adoption des Lignes Directrices de Gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixant les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, il convient d'apporter des évolutions aux critères d'avancements de grade en catégorie A et de promotion interne pour l'accès au grade d'attaché territorial, à compter du 1er janvier 2026.

Il est proposé d'actualiser les Lignes Directrices de Gestion jointes en annexe de la présente délibération à compter du 1er janvier 2026. En dehors des évolutions législatives ou règlementaires qui s'imposent, les présentes Lignes Directrices de Gestion pourront être modifiées en tout ou partie après avis du Comité Social Territorial.

L'annexe à la présente délibération abroge et remplace les précédentes Lignes Directrices de Gestion diffusées avant le 1er janvier 2026.

Ainsi, Monsieur le Président propose au Conseil communautaire :

- **D'adopter les Lignes Directrices de Gestion jointes en annexe de la présente délibération à compter du 1er janvier 2026 ;**
- **D'abroger les précédentes Lignes Directrices de Gestion adoptées avant le 1er janvier 2026.**

Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré, adopte à l'unanimité cette délibération.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus.
Au registre ont signé tous les membres présents.
POUR COPIE CERTIFIEE CONFORME ET EXECUTOIRE

Crolles, le 20 OCT. 2025

Le Président,
Henri BAILE

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Le GRÉSIVAUDAN
communauté de communes

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2024-2026

communauté de communes
390 rue Henri Fabre - 38926 Crolles cedex
www.le-gresivaudan.fr
Tél. 04 76 08 04 57 - Fax 04 76 08 85 61 - bienvenue@le-gresivaudan.fr

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

SOMMAIRE

I. PROPOS INTRODUCTIFS....3
- Quels sont les objectifs du législateur ?....3
- Concrètement, de quoi s'agit-il ?....3
- A qui s'adressent ces LDG ?....4
- Quelle est la portée juridique des LDG ?....4
- Date d'effet et durée....4
- Méthode de travail....4
- Pratiques RH existantes (délibérations, notes, outils…)....5

II. PROJET POLITIQUE – LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT....6

III. ENJEUX RH / OBJECTIFS....7

IV. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE RH....8
1. EFFECTIFS....8
2. TEMPS DE TRAVAIL....10
3. MOUVEMENTS....11
4. REMUNERATIONS....13
5. FORMATIONS....14
6. ABSENCES....16
7. ORGANISATION & CONDITIONS DE TRAVAIL....18
8. PROTECTION ET ACTION SOCIALE....20
9. EGALITE PROFESSIONNELLE....21
10. BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES (BOETH)....23

V. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS....23
1. ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION....24
2. ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE VALORISATION DES PARCOURS....27

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

I. PROPOS INTRODUCTIFS

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.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à **l'article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le **décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**.

➢ Quels sont les objectifs du législateur ?

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace,
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

➢ Concrètement, de quoi s'agit-il ?

Les lignes directrices de gestion visent à :

- Déterminer **la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**. Elles doivent définir les objectifs et les enjeux en matière de politique des ressources humaines à conduire en tenant compte des politiques publiques en place et notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

- Fixer **des orientations générales et critères à prendre en compte en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

  Elles fixent également les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. En ce sens, elles doivent faire en sorte :
  - De préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience grâce :
    - A la diversité des parcours et des fonctions exercées,
    - A la prise en compte de toutes les activités professionnelles, associatives et syndicales des agents,
    - Aux formations suivies et à la formation continue,
    - Aux conditions particulières d'exercice et à l'aptitude à encadrer des équipes, le cas échéant.
  - D'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.

- 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.

Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines du Grésivaudan.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

➢ A qui s'adressent ces LDG ?

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Elles constituent une source d'information pour tous les agents qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité, d'égalité professionnelle…

➢ Quelle est la portée juridique des LDG ?

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, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant en Comité Social Territorial) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.
A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

Le Président 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.

➢ Date d'effet et durée :

Les LDG ont été établies en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, mobilités…) prises à compter du 01/01/2021, pour une durée de 2 ans. Les LDG ont fait l'objet d'une révision, suite à l'avis favorable du CT le 15 avril 2022, puis ont été renouvelées pour une durée d'un an au 1er janvier 2023.

Les LDG sont renouvelées pour une durée de 3 ans, à compter du 1er janvier 2024.

➢ Méthode de travail arrêtée lors de l'établissement des LDG au 1er janvier 2021 :

- <u>Le projet a été piloté par</u> :

  M. C.BENOIT, vice-président en charge des ressources humaines, de l'égalité professionnelle femmes-hommes et des finances, M. J.BENELLE, directeur général des services et M. P.FERREIRA, directeur des ressources humaines.

  Ont été associés à la démarche des représentants des personnels et le secrétaire du de la Formation spécialisée dans le cadre d'un groupe de travail :

Représentants des élus communautaires	Représentants des personnels	Représentant de l'Administration
M. Claude BENOIT, Vice-président aux RH et aux finances	Madame Ghislaine GRIVEL Monsieur David BOURNOT	M. Paul FERREIRA, DRH
	M. Jean-Philippe RENOUD, secrétaire de la F3SCT	

- <u>Calendrier et étapes de travail :</u>
  - Octobre/Novembre : Organisation du dialogue social
  - Décembre :
    - Saisine du Comité Social Territorial (CST)
    - Délibération portant adoption des LDG,
    - Signature du document par Le Président de la Communauté de Communes Le Grésivaudan

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

➢ Les pratiques RH existantes (délibérations, notes, outils…)

Les documents RH du Grésivaudan sont les suivants :

- Délibérations portant établissement du tableau des effectifs (mise à jour régulière),
- Délibération en date du 20/04/2009 (DEL- 2009- 0091) relative à l'adhésion de la collectivité au CNAS,
- Délibération en date du 17/02/2011 (DEL-2011-0021) instaurant le CET et du 23/06/2014 (DEL-2014-0135) modifiant le fonctionnement du compte épargne temps,
- Délibération en date du 06/01/2015 (DEL-2015-0291) relative à l'adoption du règlement intérieur,
- Délibération en date du 18/05/2015 (DEL-2015-0081) relative au plan et règlement de formation,
- Délibération en date du 29/01/2018 (DEL- 2018-0012) relative à la signature d'une convention d'objectif entre le COS et la communauté de communes le Grésivaudan,
- Délibération en date du 14/10/2019 (DEL-2019-0342) relative à l'instauration d'une Protection sociale complémentaire (santé et/ou prévoyance) et délibération en date du 26/06/2023 (DEL-2023-0281) portant augmentation de la participation mutuelle,
- Délibération en date du 22/10/2021 (DEL-2021-0364) portant mise en œuvre du télétravail
- Délibération en date du 29/11/2021 (DEL-2021-0401) portant mise en œuvre des 1607h à compter du 1er janvier 2022 et délibération en date du 16/12/2022 (DEL-2022-0468) portant actualisation du règlement du temps de travail,
- Délibération en date du 17/12/2021 (DEL-2009-0450) portant mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2022 et délibération en date du 20/03/2023 (DEL-2023-0103) portant actualisation des cotations,
- Délibération en date du 17/12/2021 (DEL-2021-0449) relative aux modalités de mise en œuvre de l'action sociale,
- Délibération en date du 28/03/2022 (DEL-2022-0097) instaurant les astreintes et les permanences,
- Délibération en date du 16/05/2022 (DEL-2022-0144) portant instauration du Comité Social Territorial,
- Délibération en date du 26/09/2022 (DEL-2022-0320) portant adoption d'un règlement de gestion des agents contractuels,
- Délibération en date du 26/06/2023 (DEL – 2023-0281) portant adhésion au contrat cadre de fournitures de titres restaurant mis en place par le Centre de gestion de l'Isère.
- Délibération du 16/10/2023 (DEL 2023-0378) concernant les frais de déplacement,
- Organigramme (mise à jour régulière),
- Rapport social unique 2022,
- Règlement intérieur Comité Social Territorial et Formation spécialisée en date du 27 janvier 2023,
- Délibération en date du 20/03/2023 (DEL-2023-0104) portant adoption du protocole d'accord relatif au dialogue social.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

- Tableaux de bord absentéisme par années / statut / directions (mise à jour régulière tous les mois pour l'EHPAD, tous les trimestres pour la DEJP et à compter de 2024 pour toutes les directions : tous les 6 mois).

II. PROJET POLITIQUE – LES GRANDES ORIENTATIONS DU MANDAT

Depuis sa création, la CCLG a vu son périmètre d'action largement évoluer au gré de multiples prises de compétences. Les agents du Grésivaudan, tout comme l'organisation, ont été soumis à de forts changements impactant les conditions de travail.

Comme annoncé politiquement, le mandat s'oriente vers la consolidation des politiques publiques transférées et ne génèrera pas de nouvelles prises de compétences structurantes. Il s'agit de consolider les fondamentaux tels que la relation aux communes, la qualité du service rendu, la relation à l'usager, la modernisation de l'administration et la mise en acte du projet de territoire. Durant les 10 dernières années, cette instabilité n'a pas permis de finaliser la construction d'une politique RH homogène. Elle a revanche permis de soutenir les agents dans leur vie professionnelle ou personnelle au travers de nombreux dispositifs de soutiens financiers ou sociaux (principaux exemples : mutuelle, prévoyance, tickets restaurants, ...).
Il est à noter également des conditions matérielles de travail globalement de très bon niveau (siège, Saint Vincent de Mercuze, locaux de la DGD...).

Dans le cadre des LDG au travers des dispositifs déployés, la **politique Ressources Humaines** s'oriente plus fortement sur l'accompagnement de l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels) et notamment :

- Le **maintien d'un dialogue social efficace** entre l'employeur et les organisations syndicales et plus largement avec les agents afin de rester à leur écoute,

- La **progression de carrière** au travers de la mise en œuvre du RIFSEEP et de critères d'avancement qui viendront reconnaître, en plus du grade, la fonction et l'expertise et du développement,

- La **dynamisation des parcours professionnels** par le développement des actions liées à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC),

- La **qualité de vie au travail** et les **conditions de travail** en tenant des aspects matériels mais aussi en engageant la responsabilité de l'employeur dans sa relation aux personnels (démarche sur les RPS par exemple),

- L'animation, la coordination des équipes en instaurant **un management juste et soutenant** soucieux du service public rendu à l'usager,

- Le développement des actions pour assurer l'**égalité entre les femmes et les hommes**.

En parallèle des orientations politiques en matière de ressources humaines portées par les élus, la communauté de communes a mis en place les nombreuses dispositions prévues dans la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la Fonction Publique :

Rapport social unique (RSU), généralisation des dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, plan d'action pluriannuel de promotion de l'égalité professionnelle, nominations équilibrées au sein des emplois supérieurs et de direction de la fonction publique, harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection, Formation systémique des agents publics accédant à des fonctions de managers, mise en œuvre des 1607h, mise en œuvre du Rifseep.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

ENJEUX RH / OBJECTIFS

Attractivité du Grésivaudan	Développer une « culture d'entreprise » qui favorisera le sentiment d'appartenance des agents et maintien d'un dialogue social de qualité
	Développer une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) efficiente : *La GPEEC est une démarche prospective et d'anticipation permettant sur la base de l'existant, de réduire les écarts entre les besoins de l'organisation et les ressources humaines, en termes d'effectifs, de métiers et de compétences et ce, en prenant en compte les évolutions de l'organisation, les mutations structurelle et les problématiques RH dans un contexte financier contraint.*
	Promouvoir l'accès à la formation
	Proposer une politique salariale attractive
	Proposer une politique sociale de qualité
Continuité du service public	Optimiser l'organisation du travail des agents et du service aux usagers
	Promouvoir l'accès à la formation
Egalité femme / homme	Positionner le Grésivaudan en matière d'égalité professionnelle
	Améliorer les conditions de travail du personnel féminin
	Concilier temps personnel et temps professionnel
	Prévenir toutes les violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement sexuel et moral
	Supprimer les inégalités salariales et de parcours professionnel entre les femmes et les hommes
Enjeu social	Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap
	Mener une politique d'intégration des jeunes
	Proposer une politique sociale de qualité
Evolution et modernisation du service public	Agir sur l'absentéisme afin de le prévenir et de le résorber
	Développer une GPEEC efficiente
	Optimiser l'organisation du travail des agents et du service aux usagers
Qualité de vie au travail	Favoriser le bien être des agents : *La qualité de vie des employés sur le lieu de travail est déterminée par de multiples facteurs en prendre en compte : l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, les degrés d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité professionnelle, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Améliorer la qualité de vie au travail a un impact direct sur la motivation des agents et donc sur leur productivité.*

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

III. LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE RH

Pour répondre aux grandes orientations du mandat et aux enjeux RH du Grésivaudan, des actions sont identifiées sur la base de 10 thématiques RH :

- Effectifs
- Temps de travail
- Mouvements (recrutement et mobilité)
- Rémunérations
- Formations
- Absences
- Organisation et conditions de travail
- Protection et action sociale
- Egalité professionnelle
- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Les actions déjà mises en place seront identifiées et une date de réalisation sera mentionnée pour les autres.

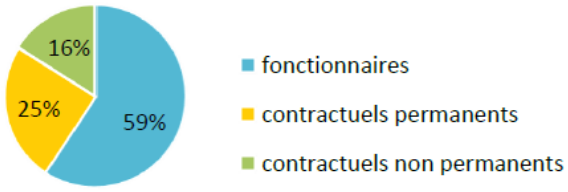
Les données quantitatives et qualitatives sont issues du rapport social unique 2022 (rapport présenté en CST du 1er décembre 2023).

1. LES EFFECTIFS

Effectifs

855 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

> **507** fonctionnaires
> **211** contractuels permanents
> **137** contractuels non permanents



14 % des contractuels permanents en CDI

2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

- Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- 75 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2022 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

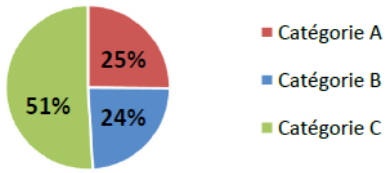
Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Caractéristiques des agents permanents

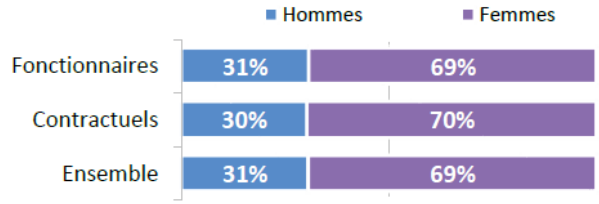
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	25%	24%	25%
Technique	32%	30%	31%
Culturelle	5%	4%	5%
Sportive	2%	3%	2%
Médico-sociale	32%	36%	33%
Police			
Incendie			
Animation	4%	2%	3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	17%
Agents sociaux	12%
Adjoints administratifs	11%
Attachés	10%
Auxiliaires de puériculture	8%

Informations complémentaires

- ✓ Le Grésivaudan est doté d'un organigramme actualisé,
- ✓ 73 % des agents disposent d'une fiche de poste à jour,
- ✓ Le tableau des effectifs est à jour,

Commentaires ou éléments de contexte

Comparaison 2021/2022 :

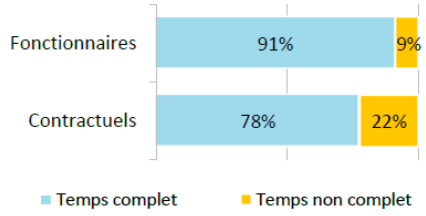
- ✓ Evolution des effectifs : +21.79 % (702 à 855),
- ✓ Part des contractuels permanents dans l'effectif global en baisse (de 28.34% à 24.67 %),
- ✓ Répartition quasi identique des agents permanents sur les 3 plus importantes filières (médico-sociale, technique et administrative).

Enjeux	Objectifs	Actions à mettre en place ou existantes	Echéance
Evolution et modernisation du service public	Développer une GPEEC efficiente	Rédiger les fiches de poste Accompagner les encadrants à la mise à jour intégrant la partie santé et sécurité.	2024-2026
		Intégrer les fiches de poste dans notre référentiel des métiers et les faire évoluer en fonction des besoins actuels ou futurs (intégration des risques professionnels…) Harmonisation des intitulés de postes en lien avec le référentiel métiers (postes existants et les nouveaux)	2024-2026
		Réaliser le Rapport Social Unique chaque année (Cf Loi TFP)	Mis en place
		Créer des organigrammes et les mettre à jour en fonction des besoins actuels (actualiser les dénominations de poste…). Automatiser l'organigramme à partir de ciril Examen de la cohérence des organigrammes	Mis en place A Etudier
		Mettre en place un tableau de suivi des effectifs et le mettre à jour régulièrement	Mis en place
		Suivre régulièrement la masse salariale en fonction de l'évolution des effectifs et transmettre ses informations aux directions	Mis en place

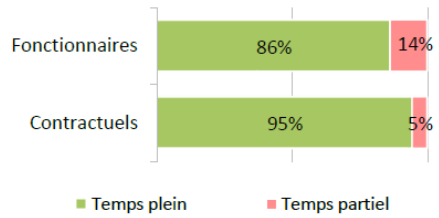
Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non complet



Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	17%	43%
Sportive	9%	0%
Technique	8%	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Informations complémentaires

- ✓ La durée du temps de travail annuelle est de 1607h depuis le 1er janvier 2022,
- ✓ La communauté de communes Le Grésivaudan s'est dotée d'un règlement du temps de travail applicable à l'ensemble des agents,
- ✓ Les agents bénéficient de jours d'aménagement pour récupération du temps de travail (RTT),
- ✓ Il existe une délibération sur les conditions de mises en œuvre du CET,
- ✓ Le protocole télétravail a été adopté et le télétravail mis en œuvre au sein de la collectivité. Une charte informatique incluant le droit à la déconnexion a également été adoptée.

Enjeux	Objectifs	Actions à mettre en place ou existantes	Echéance
Evolution et modernisation du service public	Optimiser l'organisation du travail des agents et du service aux usagers	« Mettre en place un outil de contrôle et de gestion des temps -->Incovar dans la quasi-totalité des équipements (Ehpad, CNI, Centre de loisirs et LAEP). Adopter une délibération sur l'annualisation pour les équipements concernés.	2024
		Mettre en place une politique d'aménagement du temps de travail, la faire évoluer régulièrement au vu des besoins des services et des usagers et en conformité avec la règlementation et mettre à jour le RI (Autorisations d'absence / Comptabilisation des heures et explication des modes de calcul… / Aménagement du temps de travail (modalité de prise des RTT et des récupérations, congés, CET, annualisation...) et adoption d'un règlement du temps de travail	Mis en place
		Mettre en place les 1607 h	Mis en place
Qualité de vie au travail	Favoriser le bien-être des agents	Mettre en place le télétravail.	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Mouvements

En 2022, 195 arrivées d'agents permanents et 170 départs

4 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 [1]	Effectif physique au 31/12/2022
693 agents	718 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022		
Fonctionnaires	↗	0,6%
Contractuels	↗	11,6%
Ensemble	↗	3,6%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplacants	57%
Départ à la retraite	9%
Mise en disponibilité	8%
Démission	8%
Congé parental	7%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	53%
Remplacements (contractuels)	18%
Réintégration et retour	13%
Voie de mutation	11%
Voie de détachement	2%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

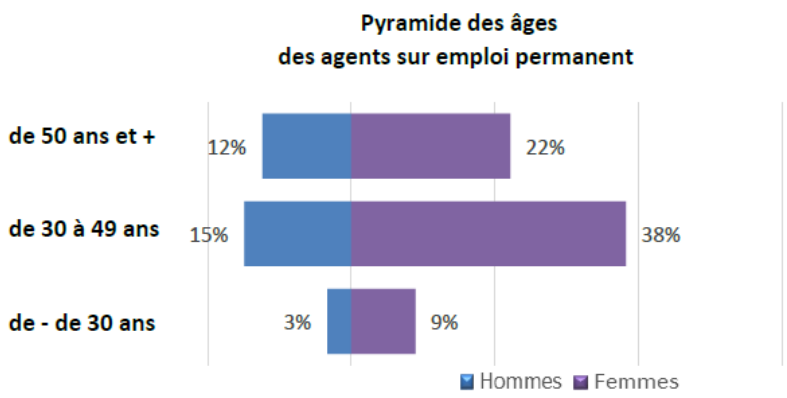
(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,54
Contractuels permanents	40,53
Ensemble des permanents	**44,07**

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,66



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Informations complémentaires

- ✓ Les entretiens annuels professionnels et CIA sont mis en place,
- ✓ Il existe des métiers en tension et des métiers sensibles (pénibilité, compétences évolutives.).
- ✓ Les souhaits de mobilité formulés lors des entretiens annuels professionnels sont pris en compte et recensés.
- ✓ En 2022 : 5 agents accompagnés dans le cadre d'un reclassement professionnel pour inaptitude au poste et au cadre d'emplois, 4 agents accompagnés dans le cadre d'une inaptitude au poste avec période d'immersion, 5 agents accompagnés à la reprise d'activité suite à une période de maladie sur poste adapté et 1 agent accompagné dans le cadre d'une mobilité choisie.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

➡ Commentaires ou éléments de contexte

Comparaison 2021/2022 - agents permanents:

- ✓ Stabilité du taux de rotation des permanents. Il permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs. C'est un indicateur de la qualité de vie au travail,
- ✓ Quasi stabilité de la moyenne d'âge (43 ans à 44 ans).
- ✓

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Attractivité du Grésivaudan	Développer une « culture d'entreprise » qui favorisera le sentiment d'appartenance des agents et le maintien d'un dialogue social de qualité	Accueillir collectivement tous les nouveaux agents en présence du Président et de la direction générale	Mis en place
		Livret d'accueil du Grésivaudan, livrets d'accueil des directions et des équipements et les mettre à jour régulièrement – en lien avec le projet d'administration	Livret d'accueil mis en place 2024
	Développer une GPEEC efficiente	Encourager la mobilité interne et la connaissance des métiers (forum interne des métiers, accompagnement individualisé, valorisation dans le cadre des entretiens professionnels, immersion, reconversion professionnelle...) → Réalisation d'un forum interne des métiers	2024
		Répondre à l'intégralité des candidatures (spontanées, offres, stages, apprentissage…) dans un délai raisonnable compte tenu des contraintes de recrutement	Mis en place (délai de réponse supérieur à 15 jours compte tenu des entretiens à conduire)
Enjeu social	Mener une politique d'intégration des jeunes	Mettre en place le service civique afin de valoriser l'engagement citoyen	A examiner l'opportunité
Evolution et modernisation du service	Développer une GPEEC efficiente	Rédiger une grille d'entretien professionnel et la faire évoluer régulièrement en fonction des besoins et/ou des évolutions règlementaires et fusion avec le CIA	Mis en place
		Assurer les entretiens annuels professionnels et valoriser leur contenu notamment pour la formation	Mis en place
		Formaliser une procédure de recrutement et la faire évoluer en fonction des besoins (égalité professionnelle…) --> la communiquer aux agents début 2021–sensibilisation auprès des managers via des ateliers à la conduite d'entretiens et dans la sélection des candidats – expérimentation à conduire : anonymiser les CV et retour si concluant.	2024
		Réaliser les fiches métiers	2024
		Etablir une carte des métiers et des compétences accessible à tous et créer des supports adaptés à partir des fiches de postes	2024
		Communiquer les offres de recrutement en diversifiant les outils utilisés (réseaux sociaux, site de la collectivité…) et élargir les périmètres de recherche de candidats (privé, associatif, FPE, FPH, participation à des forums…)	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

		Identifier les métiers sensibles, les métiers en tension, les métiers stratégiques et les besoins futurs en compétence (analyser les écarts) et recenser les compétences détenues et requises par métiers ou agents	2024

4. LES REMUNERATIONS

Budget et rémunérations

Les charges de personnel représentent 31,01 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	120 960 411 €	Charges de personnel*	37 507 047 €	→	Soit 31,01 % des dépenses de fonctionnement

* *Montant global*

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	22 458 250 €
Primes et indemnités versées :	6 123 652 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	87 388 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	96 855 €
Supplément familial de traitement :	178 031 €
Indemnité de résidence :	0 €
Complément de traitement indiciaire (CTI)	167 301 €

Rémunérations des agents sur emploi non permanent :

2 920 891 €

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

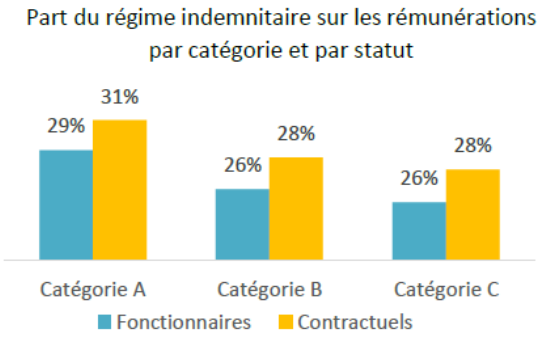
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 708 €	41 550 €	32 792 €	31 689 €	30 408 €	28 322 €
Technique	42 966 €	53 709 €	33 218 €	31 391 €	28 638 €	28 658 €
Culturelle	44 595 €	s	25 557 €	23 822 €	26 770 €	38 318 €
Sportive	53 016 €		38 395 €	29 436 €		
Médico-sociale	37 478 €	36 244 €	29 251 €	30 852 €	26 980 €	28 777 €
Police						
Incendie						
Animation			34 876 €	27 598 €	26 268 €	s
Toutes filières	**43 965 €**	**41 723 €**	**30 968 €**	**29 860 €**	**28 548 €**	**28 805 €**

**s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR*

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

➡ **La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,27 %**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	26,58%
Contractuels sur emplois permanents	29,14%
Ensemble	27,27%



- Aucune information concernant la mise en place du RIFSEEP
- Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

En 2022, 1 allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

- 4674,79 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- 977,59 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

Informations complémentaires

- ✓ Le RIFSEEP a été mis en œuvre au sein de la collectivité depuis le 1er janvier 2022,
- ✓ Le Grésivaudan adhère au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels.

➡ Commentaires ou éléments de contexte

- ✓ Légère augmentation de la part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement entre 2021 et 2022 (27.99 % à 31.01%).

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Attractivité du Grésivaudan	Proposer une politique salariale attractive	Monétiser le CET	Mis en place
		Mettre en place le RIFSEEP (IFSE - Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)	Mis en place

5. LES FORMATIONS

Le Grésivaudan doit adapter en permanence ses services et ses missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics.
Les formations constituent donc un levier important en matière de politiques RH pour répondre à des besoins continus de maintien et développement des compétences des agents territoriaux.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences.

Elles permettent également d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité. Elles participent à l'évolution de carrière des agents à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels.

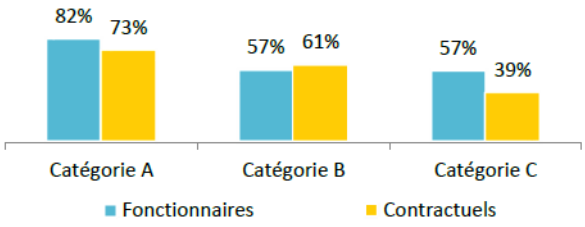
Les formations sont un investissement humain et financier tant pour Le Grésivaudan que pour l'agent. C'est également un levier important dans la gestion prévisionnelle et la prévention de l'usure professionnelle.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Formation

➡ En 2022, 60,7% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



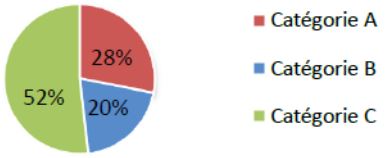
➡ 457 523 € ont été consacrés à la formation en 2022

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	42 %
Coût de la formation des apprentis	13 %
Frais de déplacement	4 %
Autres organismes	41 %

➡ 1 827 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,5 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	41%
Autres organismes	58%
Interne à la collectivité	1%

➡ Montant moyen consacré à la formation par agent permanent : 626 € en 2022.

Informations complémentaires

- ✓ Plan de formation suivi et à jour,
- ✓ Absence de délibération sur les modalités d'utilisation du CPF,
- ✓ Une des réformes de l'année 2022 a eu pour objet de reclasser des agents de catégorie B en catégorie A.

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Attractivité du Grésivaudan	Promouvoir l'accès à la formation	Communiquer de manière régulière à destination des agents sur leurs droits et devoirs en matière de formation (formation continue, CPF, VAE, bilan de compétence…) et les encourager à se former	Mis en place
		Faciliter l'accès aux préparations concours et aux concours (remboursement des frais professionnels...)	Mis en place
		Définir les modalités d'utilisation du CPF	2023
Continuité du service public	Promouvoir l'accès à la formation	Encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues	2023
Enjeu social	Mener une politique d'intégration des jeunes	Valoriser l'apprentissage	Mis en place
Evolution et modernisation du service public	Développer une GPEEC efficiente	Désigner un référent formation au sein du Grésivaudan	Mis en place
		Développer l'organisation des formations internes, intra et inter (mutualisation) et mettre en place un suivi qualitatif des actions de formation (évaluation à chaud et à froid)	Mis en place
		Etablir annuellement un plan de formation adapté et spécifique notamment en lien avec le CNFPT	Mis en place
		Rédiger un règlement de formation et le mettre à jour régulièrement	Mis en place (à actualiser en 2024)

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

		Former systémiquement les agents publics accédant pour la 1ère fois à des fonctions de managers (Cf Loi TFP)	2023

6. LES ABSENCES

Agir sur l'absentéisme afin de le prévenir et de le résorber :

La démarche « prévention et résorption de l'absentéisme » a été initiée dès 2018 suite à la demande des élus de maitriser la croissance des dépenses de personnel (à effectif constant et hors intégration ou création de nouveaux équipements, services et /ou transfert de compétences).

Les arrêts de travail ont un impact évident sur les coûts directs de personnel (coût de remplacement, coût de maintien du salaire, augmentation du tarif des cotisations...) mais également des répercussions indirectes sur la qualité du travail réalisé du fait du report de la charge sur le collectif de travail et l'ambiance au sein du Grésivaudan.

Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure.

Absences

En moyenne, 60,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> **En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**12,88%**	**4,46%**	**10,40%**	**1,38%**
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	**16,58%**	**4,81%**	**13,12%**	**1,38%**
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	**18,17%**	**6,60%**	**14,77%**	**1,52%**

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 44,7 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

38 accidents du travail déclarés au total en 2022

> 4,4 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 56 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Commentaires

Comparaison 2021/2022 :

✓ **Evolution du taux d'absentéisme pour l'ensemble des agents permanents**

- Compressible (accident du travail /trajet + maladie ordinaire) : de 8% à 10.40%
- Médical (compressible + maladie longue dont maladie longue durée, grave maladie et maladie professionnelle) : de 8% à 13.12%
- Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) : de 9.74% à 14.77%

Informations complémentaires

✓ Aucune procédure administrative systématique de contrôle des arrêts maladie,
✓ Une participation financière est versée aux agents concernant leur complémentaire santé,
✓ Un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie a été souscrit.

Commentaires ou éléments de contexte

Au sein de certains services tel que l'Ehpad, les pyramides des âges mettent en exergue le vieillissement d'une partie des équipes. Le Grésivaudan devra donc poursuivre voire intensifier ses efforts dans la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Et ce, afin que les agents les plus âgés puissent rester le plus longtemps en activité et ne pas venir « gonfler » le taux d'absentéisme « maladie longue »…

Enjeux	Objectifs	Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Evolution et modernisation du service public	Agir sur l'absentéisme afin de le prévenir et de le résorber	Récolter et suivre les données sur l'absentéisme --> Mise à jour régulière d'un tableau de bord partagé / gestion des données par type d'absences (maladie ordinaire, congé longue maladie ou longue durée, accident de travail ou de trajet, congé enfant malade, congé maternité…), statuts et directions	Mis en place
		Communiquer régulièrement les données sur l'absentéisme et des conséquences organisationnelles et financières des absences pour raison de santé (report de la charge sur le collectif de travail, coût des absences…) auprès des encadrants qui constitue en soi un outil pertinent de pilotage de l'activité, auprès des représentants du personnel et des élus communautaires lors des instances de dialogue social (CT et CHSCT) et auprès des agents	Mis en place
		Mettre en place des contrôles médicaux sur demande des directeurs/rices	Mis en place
Qualité de vie au travail	Favoriser le bien-être des agents	Formaliser une procédure de suivi et d'accompagnement des agents indisponibles : Information régulière de ces agents sur leurs droits / Maintien du lien sur la période d'arrêt / Généralisation des entretiens de retour après absence	Mis en place
		Mettre en place un dispositif de suivi et d'accompagnement des agents occupant des emplois présentant des risques d'usure professionnelle (entretien de carrière cf Loi TFP - en attente du décret)	Mis en place
		Accompagner les agents présentant des restrictions médicales pour l'exécution de leurs missions et le cas échéant, mettre en place des actions de maintien dans l'emploi (bilan de compétence, formations…) ou de reclassement (immersions…)	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

		Adhérer à une assurance "risque statutaire" (accidents de travail et trajet, maladie ordinaire, CLM…)	Mis en place
		Assurer un suivi médical des agents avec le médecin du travail	Mis en place
		Mettre en place une protection sociale pour éviter que les agents renoncent aux soins : participation à la mutuelle et à la garantie maintien de salaire	Mis en place

7. L'ORGANISATION & LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident ou de maladie professionnelle, sur la prévention des risques professionnels, sur le suivi des expositions.

Des conditions de travail dégradées génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations…) et indirects (remplacements d'agents…), des situations de reclassement, une détérioration du climat social.

En réponse à ces enjeux divers, la démarche de prévention est complexe car elle met en jeu différents acteurs internes (élus, direction générale, direction ressources humaines, conseiller de prévention, assistant de prévention, manageurs de proximité, membres du CHSCT…) et externes (médecin de prévention, psychologue, assureur…). Elle s'inscrit dans la durée et demande un suivi régulier.

C'est pourquoi des indicateurs doivent être définis pour identifier quantitativement l'importance des problèmes liés aux conditions de travail et aux expositions professionnelles et en mesurer les impacts et évolutions (taux de fréquence, taux de gravité, baromètre social…).

Ils peuvent aider à comprendre les divers aspects, tels que :

- Le climat général (nombre d'actes de violences physiques envers le personnel, taux de visites spontanées chez le médecin de prévention, absentéisme…),
- La qualité de l'organisation des services,
- Les facteurs de pénibilité et les risques professionnels (part des agents concernés par le reclassement, durée moyenne sur un poste sensible, âge à risque par métier…).

Ces indicateurs doivent être élaborés à partir d'indicateurs de performance opérationnelle (accident du travail, nombre d'arrêts maladie) et de performance du système (nombre d'actions de prévention, investissement en santé et sécurité au travail…).

L'exploitation de ces indicateurs conduit à la mise en place d'une démarche d'amélioration continue des conditions de travail.

Données chiffrées

- 38 accidents du travail déclarés,
- 92961 € alloués aux actions et formations liées à la prévention :
  - Formation = 54577 €
  - Dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail = 38384 €.

Informations complémentaires

- ✓ Le DUERP est mis en place,
- ✓ Un plan de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS)a été proposé suite au dernier diagnostic RPS,
- ✓ Une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques a été mise en place,
- ✓ Les registres « santé et sécurité au travail » et « dangers graves et imminents » sont présents au sein de chaque bâtiment du Grésivaudan. Une mise à jour de ces documents sera proposée en 2024 et une communication effectuée à l'ensemble des agents.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Attractivité du Grésivaudan	Développer une « culture d'entreprise » qui favorisera le sentiment d'appartenance des agents et maintien d'un dialogue social de qualité	Créer des supports de communication interne à destination de l'ensemble des agents, les rédiger, les diffuser et les faire évoluer régulièrement --> bulletin mensuel et journal interne 3*/an	Mis en place
		Participer régulièrement à l'ensemble des réunions d'équipe (direction / service / équipement) --> participation 2*/an du chargé de mission dialogue social et communication RH	2024
		Faire vivre le dialogue social --> Attribution de 30 h mensuelle de décharge aux organisations syndicales	Mis en place
		Faire vivre le dialogue social --> Réunions mensuelles DRH/OS	Mis en place
		Proposer des outils performants (annuaire numérique, intranet, trombinoscope…) en lien avec le projet d'administration	2024
Continuité du service public	Optimiser l'organisation du travail des agents et du service aux usagers	Rédiger un règlement intérieur et des règlements d'équipement spécifiques et les mettre à jour régulièrement --> Mise à jour prévue sur 2024	Mis en place (actualisation 2024)
		Mettre en place des dispositifs d'astreinte et de permanences	Mis en place
		Mettre en place un PCA	Mis en place
Qualité de vie au travail	Favoriser le bien-être des agents	Aménager les postes (action contre les troubles musculosquelettiques, prévention des risques de chutes …)	Mis en place
		Contrôler périodiquement les EPI règlementaires	Mis en place
		Créer, animer et développer un réseau d'assistants de prévention	Mis en place
		Définir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)	Mis en place
		Impliquer et associer les agents dans une démarche participative sur les conditions de travail --> renouvellement de la démarche "conditions de travail / aspects matériels" auprès des agents + RV individuels DRH / directeurs pour analyser les améliorations déjà assurées, celles en attente et celles qui ne pourront pas être réalisées	Mis en place
		Informer régulièrement, sensibiliser et former les agents sur : le port des EPI, l'action contre les troubles musculosquelettiques, la prévention des risques de chute, les gestes et postures adaptés à leurs postes, l'accueil des publics difficiles, la gestion des conflits...	Mis en place
		Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (EPI) conformes et maintenus en état de conformité en fonction des différentes exigences règlementaires	Mis en place
		Mettre en place un registre de santé et de sécurité au travail dans tous les équipements et le mettre à jour régulièrement	Mis en place
		Mettre en place un registre des dangers graves et imminents et le mettre à jour régulièrement	Mis en place. Actualisation 2024
		Organiser et suivre les formations et habilitations obligatoires (habilitations électriques / montage et démontage des échafaudages...)	Mis en place
		Organiser les premiers secours au sein de la collectivité (Afficher les numéros d'urgence, mettre en place des trousses de premiers soins dans les différents bâtiments et véhicules, former les agents aux gestes de premiers secours)	Mis en place
		Intégrer la prévention des risques professionnels (préventrice) dans l'élaboration des projets bâtimentaires (rénovation et construction)	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

		Rédiger le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le mettre à jour régulièrement	Mis en place
		Réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS)	Mis en place
		Rédiger une charte des temps	Mis en place

8. LA PROTECTION ET L'ACTION SOCIALE

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	**143 213 €**	**76 059 €**
Montant moyen par bénéficiaire	**338 €**	**144 €**

L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion
- Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

- 42 % des agents bénéficient d'une participation « santé »
- 62 % des agents bénéficient d'une participation « prévoyance - maintien de salaire ».

Informations complémentaires

- ✓ Le Grésivaudan a recours au CNAS et à un COS interne associatif pour l'octroi de prestations d'action sociale,
- ✓ Le Grésivaudan verse des prestations sociales directement aux agents (titre restaurant à l'ensemble des agents, aides dans le cadre du FAS aux agents confrontés à une situation sociale ou financière difficile…),
- ✓ Une assistante sociale assure l'accompagnement social des agents et les informe sur les dispositifs d'aides existants.

Enjeux	Objectifs	Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Attractivité du Grésivaudan	Proposer une politique sociale de qualité	Adhérer au CNAS	Mis en place
		Attribuer des tickets restaurant avec passage à la carte	Mis en place
		Participer financièrement à la prise en charge de la prévoyance (garantie maintien de salaire)	Mis en place
		Participer financièrement au coût de la mutuelle santé	Mis en place
		Subventionner le Cos interne	Mis en place
Enjeu social		Mettre en place un dispositif de soutien financier à destination des agents --> le Fonds d'Action Sociale (FAS) : dispositif d'aide facultative (prêts et secours)	Mis en place
		Recruter une assistante sociale pour informer les agents sur les dispositifs d'action sociale existants et les accompagner dans les situations socio-professionnelles difficiles	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

9. L'EGALITE PROFESSIONNELLE

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.

Données chiffrées

- Taux de féminisation des emplois permanents : 69 % de fonctionnaires et 70% de contractuels.
- Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel : 50 % (sur emplois permanents)

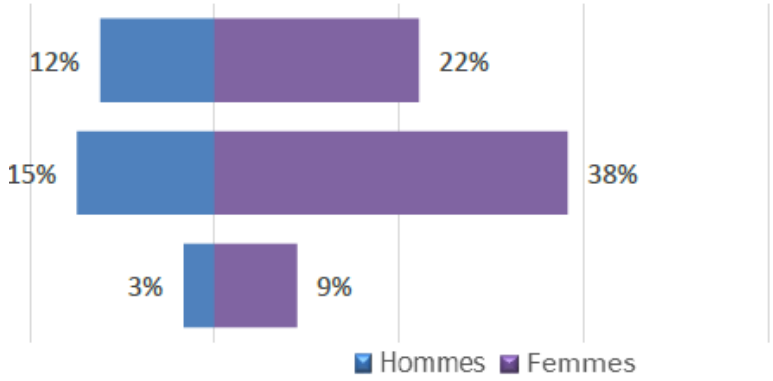
Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	17%	43%
Sportive	9%	0%
Technique	8%	14%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

4% des hommes à temps partiel
15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

Évolution professionnelle

- 6 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

  dont 67% des nominations concernent des femmes

- 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

  dont 100% des nominations concernent des femmes

- 346 avancements d'échelon et 41 avancements de grade

- Aucun lauréat d'un examen professionnel

- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Egalite femme-homme	Positionner le Grésivaudan en matière d'égalité professionnelle	Désigner un élu et un agent référent en charge de l'égalité	Mis en place
		Etablir annuellement le rapport égalité femmes / homme	Mis en place
		Réaliser un plan d'action pluriannuel (3 ans maximum, renouvelable) de promotion de l'égalité professionnelle et élaborer des rapports réguliers sur la situation comparée des hommes et des femmes pour (Cf Loi TFP) : - Évaluer et prévenir les écarts de rémunération - Garantir l'égal accès des F&H aux différents grades et cadres d'emplois - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle - Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes - Sensibiliser et former les élus et les agents : égalité professionnelle, agissements sexistes, discrimination, atouts de la mixité, impact des congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel sur la carrière des agents --> Absence de plan ou non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1 % de la rémunération brute annuelle globale du personnel.	2024-2025
	Améliorer les conditions de travail du personnel féminin	Adapter les tenues de travail au personnel féminin (travaux en extérieur, collecte des déchets, …) et assurer la conformité des locaux (vestiaires, toilettes, douches…)	Mis en place
	Concilier temps personnel et temps professionnel	Rédiger une charte des temps pour tous les agents : Ex : limiter les réunions après 17h, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte)…Confer charte informatique avec le droit à la déconnexion	Mis en place
	Prévenir toutes les violences faites aux agents et lutter contre le harcèlement sexuel et moral	Mettre en place le dispositif de recueil des signalements pour lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexiste (Cf Loi TFP)	Mis en place
Egalite femme-homme	Supprimer les inégalités salariales et de parcours professionnel entre les femmes et les hommes	Garantir l'égal accès à la formation et à l'évolution professionnelle et à l'égalité de rémunération	Mis en place
		Favoriser et accompagner l'accès des femmes aux emplois de direction : Chaque année, les nominations dans les emplois fonctionnels de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe *(Pas d'obligation pour les collectivités et EPCI ayant moins de 3 emplois fonctionnels)* (Cf Loi TFP)	Mis en place
		Harmoniser les règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection : Les jurys et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne, dont les membres sont désignés par l'administration sont composée de façon équilibrée (proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Pour les instances ou jurys composés de 3 personnes : au moins une personne de chaque sexe. Alternance de la présidence selon une périodicité qui ne peut excéder 4 sessions consécutives) (Cf Loi TFP)	Mis en place
		Maintenir le RI pour les agents en congé maternité, d'adoption ou de paternité, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service (CF Loi TFP)	Mis en place

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

10. LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Pour rappel : Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

➡ Données chiffrées

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

47 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇨ 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇨ 87 % sont fonctionnaires*
- ⇨ 68 % sont en catégorie C*

➡ Commentaires ou éléments de contexte

Comparaison 2021/2022 :

- ✓ Augmentation du nombre de travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (47 contre 29),
- ✓ Augmentation des dépenses en matière de handicap (17 575 € en 2021à 18 140€ en 2022).

Enjeux	Objectifs	➡ Actions à mettre en place ou existantes	Échéance
Enjeu social	Mener une politique d'intégration des travailleurs en situation de handicap	Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap notamment par le biais de l'apprentissage (convention Ohé Prométhée…)	Mis en place
		Désigner un référent handicap	2024
		Sensibiliser et former les acteurs à la thématique du handicap : élus, RH, encadrants, équipes, etc…	2024

IV. LA PROMOTION ET LA VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Selon l'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les LDG fixent :
« **Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois** et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ».

Elles visent en particulier :

- « 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

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

- 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 dans le cadre :

- D'une activité syndicale
- D'activités exercées à l'extérieur de l'administration d'origine
- Dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif
- Dans une organisation européenne ou internationale

- **« 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 ».

1. LES ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE PROMOTION

a. L'avancement de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Peuvent avancer de grade, les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du CT, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

L'assemblée délibérante a fixé ce taux de promotion à 100 %.

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100 % des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.
Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercés par l'agent seront pris en considération.

Le Grésivaudan décide de définir pour tous ses agents des critères conditionnés par un avis hiérarchique favorable.

Afin d'assurer la cohérence du tableau d'avancement, la liste des agents promouvables, comme la liste des agents proposés, seront examinés en commission composée de la direction générale et d'agents de la DRH.

L'établissement de critères pour les avancements de grade a pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et pas seulement les conditions statutaires.

Critères cumulatifs pour être éligible :

- Remplir les conditions statutaires (ancienneté, échelon,…) pour accéder au grade supérieur,
- Ne pas avoir fait l'objet d'une sanction au cours de l'année d'avancement et de l'année précédente,
- Respecter l'adéquation grade/fonction et responsabilités /organigramme (fléchage de poste en lien avec la cotation des postes),
- Bénéficier d'une évaluation professionnelle favorable au cours des 2 dernières années validant la manière de servir (Investissement-motivation-capacité d'adaptation).

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Il est par ailleurs acté d'instaurer un délai minimum de 2 années civiles entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade.

Dérogation : Les agents à moins de 2 ans de la limite d'âge (à ce jour, 67 ans pour la catégorie sédentaire et 65 ans pour la catégorie active) permettant une admission à la retraite pourront bénéficier d'un avancement de grade, nonobstant les fonctions occupées, et sous réserve d'un avis hiérarchique favorable.

Pour déterminer l'ordre d'inscription au tableau d'avancement, il sera pris en compte prioritairement la date à laquelle l'agent remplit les conditions statutaires.

Suite au bilan effectué dans le cadre de la mise en œuvre des avancements de grade 2021, il apparait nécessaire de compléter et préciser les critères d'avancements de grade mentionnés ci-dessus.

- **Pour les lauréats de l'examen professionnel**

Les agents lauréats d'un examen professionnel seront proposés à l'avancement de grade par la collectivité, sous réserve que leur manière de servir soit appréciée favorablement par le supérieur hiérarchique.

Une attention particulière sera portée aux avancements des agents de catégorie A, lauréats de l'examen professionnel : les fonctions occupées devront être en adéquation avec le nouveau grade obtenu (confer missions fixées par les cadres d'emplois).

- **Pour les avancements de grade en catégorie C**

Les critères suivants sont proposés :

-Maitrise technique,

-Travail de qualité dans le respect des délais impartis,

-S'adapte à l'environnement professionnel et respecte les consignes,

-Capacité à travailler en équipe, capacités d'écoute, sens de la communication,

-L'investissement professionnel.

-Pour l'accès au grade d'agent de maîtrise principal : respecter l'adéquation grade/fonction est également prise en compte.

Pour rappel les fonctions confiées aux agents de maîtrise principaux sont les suivantes :

Les agents de maîtrise principaux sont chargés de missions et de travaux techniques nécessitant une expérience professionnelle confirmée et comportant notamment :
1° La surveillance et l'exécution suivant les règles de l'art de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie ;
2° L'encadrement de plusieurs agents de maîtrise ou de fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois techniques de catégorie C; ils participent, le cas échéant, à l'exécution du travail, y compris dans les domaines du dessin et du maquettisme ;
3° La direction des activités d'un atelier, d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

- **Pour les avancements de grade en catégorie B**

Les critères suivants sont proposés :

-Expertise dans le domaine d'activités, tâches complexes réalisées,

-Instruction, coordination de projets ou d'équipes,

-Capacités de synthèse et de rédaction avancées (filière administrative),

-Maitrise des outils métiers et/ou outils informatiques (filière technique).

NB: une attention particulière sera portée dans le cadre de l'examen de l'avancement de grade des agents occupant un poste d'assistant de direction.

- **Pour les avancements de grade en catégorie A**

Les critères suivants sont proposés :

Seuls les agents exerçant des fonctions d'encadrement peuvent bénéficier de cet avancement, à l'exception du grade d'attaché territorial principal pour lequel un examen professionnel permet l'accès au grade supérieur.
Ainsi, lorsqu'un agent réussit l'examen professionnel et que ses fonctions/missions évoluent (même s'il n'exerce pas des fonctions d'encadrement), l'avancement pourrait, après instruction de la situation, être possible. Il est rappelé qu'aucun examen professionnel n'existe pour l'avancement au grade d'ingénieur principal.

Les tableaux d'avancements de grade rappelleront les missions confiées aux agents occupant un grade de catégorie A.

-Pour les accès aux grades A+ :

<Attaché hors classe, ingénieur hors classe, administrateurs : ne peuvent être nommés que les agents exerçant les fonctions de directeur ou directeur adjoint.

<Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle, assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, puériculteur hors classe (derniers grades des cadres d'emplois de catégorie A) : ne peuvent être nommés que les agents exerçant les fonctions et des responsabilités de plusieurs services et ou plusieurs structures.

b. La promotion interne

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant (changement de fonctions).

Le Grésivaudan décide de définir des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne auprès du CDG conditionnés par un avis hiérarchique favorable de manière globale pour tous ses agents.

L'établissement de critères pour la promotion interne a pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et pas seulement les conditions statutaires.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Critères cumulatifs pour être éligible :

- Remplir les conditions statutaires (ancienneté, échelon et nombre de jours de formation obligatoires) pour accéder au cadre d'emploi supérieur,
- Ne pas avoir bénéficié d'une promotion interne de C à B dans les 10 ans précédant l'éligibilité à une nouvelle promotion interne de B à A,
- Ne pas avoir fait l'objet d'une sanction au cours de l'année d'avancement et des 2 années précédentes,
- Avoir obtenu ou passé l'examen professionnel (s'il existe) donnant accès au nouveau cadre d'emploi,
- Respecter l'adéquation grade/fonction et responsabilités /organigramme (fléchage de poste en lien avec la cotation des postes),
- Bénéficier d'une évaluation professionnelle favorable au cours des 2 dernières années validant la manière de servir (Investissement-motivation-capacité d'adaptation).

Il est par ailleurs acté d'instaurer un délai minimum de 2 années civiles entre une promotion interne et un avancement de grade.

Critères pour départager les agents éligibles (par ordre prioritaire) :

- Adéquation des fonctions et des responsabilités exercées en lien avec la grille de cotation de poste,
- Obtention de l'examen professionnel lorsqu'il existe pour l'accès au cadre d'emploi visé,
- Grade d'emploi le plus élevé puis ancienneté dans le cadre d'emploi,
- Exercice d'une mission d'assistant de prévention ou d'un tutorat ou d'une activité syndicale ou membre du conseil d'administration du COS dans l'année au cours de l'année d'avancement,
- Parité femmes / hommes dans le cadre d'emplois et grade concernés,
- Reconversion professionnelle et besoin de reclassement.

-Concernant la promotion interne au grade d'attaché territorial : une assistante de direction ne peut pas être promue attaché territoral, le statut précisant strictement les missions correspondant à ce cadre d'emplois.

Au regard du nombre de postes ouverts par le CDG 38, Le Grésivaudan proposera au maximum 2 dossiers pour les cadres d'emploi A et B.

En parallèle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et la cotation des postes permettront d'établir une cartographie des métiers précisant le niveau de recrutement et les perspectives d'évolution.
Les agents pourront avoir connaissance via leur fiche de poste, des grades et cadres d'emplois accessibles.

2. LES ORIENTATIONS GENERALES EN MATIERE DE VALORISATION DES PARCOURS

Il s'agit des mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

a. L'accompagnement et / ou les nominations suite à concours

Il s'agit de définir les critères favorisant la passation des concours et fixant les conditions de nomination faisant suite à la réussite d'un concours.

Le Grésivaudan décide de définir des critères conditionnés par un avis hiérarchique favorable de manière globale pour tous ses agents.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Critères pour valider la préparation à un concours :

- Respecter un délai minimum de 2 ans entre deux préparations de concours,
- Répondre à un besoin du Grésivaudan,

Et /ou

- Répondre à un souhait de mobilité interne / externe de la part de l'agent,
- Prendre en compte l'investissement professionnel et la motivation de l'agent (Evaluation professionnelle positive au cours des 2 dernières années validant la manière de servir).

Critères pour nommer un agent suite à la réussite d'un concours :

- Répondre à un besoin du Grésivaudan,
- Prendre en compte les compétences professionnelles et capacités d'adaptation de l'agent aux nouvelles missions en lien avec l'évaluation professionnelle,
- Bénéficier d'une évaluation professionnelle positive au cours des 2 dernières années validant la manière de servir (Investissement-motivation-capacité d'adaptation),
- Répondre à un souhait de mobilité interne / externe de la part de l'agent.

b. L'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur

Il s'agit de prévoir les mesures facilitant la mobilité interne, en plus de celles définies dans le volet formation relevant de la stratégie de pilotage des RH et de fixer les conditions d'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur.

Mesures facilitant l'accès à des fonctions supérieures :

- Mettre en place un tutorat / accompagnement dans les nouvelles fonctions,
- Proposer des stages d'immersion ou des mises en situation sur des postes de responsabilité,
- Favoriser l'accès à des parcours spécifiques : cycles de formation (métiers de manager, responsable financier…) ou formations qualifiantes (universitaires, professionnelles).

Conditions d'accès à des fonctions supérieures :

- Expérience réussie sur le poste occupé et remplacement d'un supérieur,
- Capacité à former et encadrer des agents (tutorat),
- Formations continues, formations diplômantes, retour suite à congé de formation, VAE…,
- Acquis de l'expérience (mobilités, responsabilités hors champ professionnel, responsabilité syndicale ou associative…),
- Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées.

Date et effet des LDG :

Les LDG ont été établies à compter du 1er janvier 2021, pour une durée de 2 ans et ont fait l'objet d'une révision, après avis favorable du Comité Technique, le 15 avril 2022, puis ont été renouvelées pour une durée d'un an au 1er janvier 2023. Elles ont été reconduites pour une durée de 3 ans, à compter du 1er janvier 2024.

Accusé de réception en préfecture
038-200018166-20251020-DEL-2025-0371-DE
Date de télétransmission : 23/10/2025
Date de réception préfecture : 23/10/2025

Il est proposé une évolution des LDG concernant les critères d'avancements de grade (catégorie A) et de promotion interne pour l'accès au grade d'attaché territorial, à compter du 1er janvier 2026.

Le Président de la Communauté de communes Le Grésivaudan

Henri BAILE