



Propos introductifs

Les lignes directrices de gestion sont prévues à l'**article 33-5** de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019** dite de transformation de la Fonction Publique obligent toutes les collectivités territoriales à définir des lignes directrices de gestion. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de Gestion des Ressources Humaines (GRH) sont définies par **le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019**.

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.

Les lignes directrices de gestion visent à :

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

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les Comités Administratifs Paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021 ;

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.

Elles constituent le document de référence pour la GRH du Syndicat mixte.

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

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

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 au Comité Technique) 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 en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

I - Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- ☞ Le Président Jean Jacques Boussaingault, la Directrice Emmanuelle Guilmault et Magali Lassaigue, cheffe du service RH et comptabilité et finances,

Ont été associés à la démarche :

- ☞ L'ensemble des agents du Parc
- ☞ Le bureau syndical composé de
 - Le Président : Monsieur BOUSSAINGAULT Jean-Jacques
 - Vices Présidents (par rang) : Monsieur VALLETOUX Frédéric, Madame RUCHETON Béatrice, Monsieur MEARY Nicolas, Monsieur POCHON Patrick, Monsieur VUILLEMENOT Jean-Luc
 - Assesseurs (par rang) : Monsieur CROSNIER Guy, Monsieur HEBERT Gérard, Monsieur M' JATI Zine Eddine, Madame GRANDIN Isabelle
 - Membres (par rang) : Monsieur HULEUX Jacques, Madame DURANTON Marianne, Monsieur GOUHOURY Pascal, Monsieur ORIoT Fabien, Monsieur SOUNOUVOU Parfait, Madame CHAMBARET Marie-Claire, Monsieur DUGOIN-CLEMENT Jean-Philippe, Monsieur CHANUSSOT Jean-Marc, Monsieur DOTHEE Philippe, Madame LACROUTE Valérie, Monsieur DELAUNE Jean-Claude, Madame BOURGUIGNON Anne-Elisabeth, Madame FROMAGE Isabelle

Le calendrier et les étapes de travail :

Dates de rencontre en 2021 :

- Information en réunion de service du 15/12/21 avec l'équipe du parc

Dates de rencontre en 2022 :

- Travail et recueil des données
- Relecture chefs de pôle les métiers et compétences entre le 10 et 14/01/22
- Formalisation de la proposition de LDG soumise aux chefs de pôle le 17/01/22 pour relecture et commentaires
- Point en réunion chefs de pôle le 24/01/22
- Envoi à l'équipe le 24/01/22 pour préparer la réunion d'équipe du lendemain
- Présentation du projet en réunion de service avec l'ensemble de l'équipe le 25/01/22, échanges
- Dialogue social du 25/01/22 au 4/02/22
- Discussion en chefs de pôle le 7/02/22 au vu des retours du dialogue social
- Vote favorable de l'équipe le 8/02/22
- Information et présentation aux membres du Bureau syndical le 15/02/22
- Saisie du Comité Technique du mois de mars 2022
- Signature du document final par le Président du Syndicat mixte
- Communication aux agents

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Créé en 1999 en région Ile-de-France, le Parc naturel régional du Gâtinais français regroupe 70 communes réparties sur deux départements : l'Essonne et la Seine-et-Marne. Les Parcs naturels régionaux s'organisent autour de projets de territoire où la préservation des patrimoines est au service du développement local. Ils mettent en œuvre des actions en lien avec les 5 missions suivantes définies par décret :

- la protection et la gestion du patrimoine naturel et culturel, notamment par une gestion adaptée des milieux naturels et des paysages ;
- l'aménagement du territoire, en contribuant à la définition et l'orientation des projets d'aménagement ;
- le développement économique et social, en animant et coordonnant les actions économiques et sociales pour assurer une qualité de vie sur son territoire ; les Parcs soutiennent les entreprises respectueuses de l'environnement qui valorisent ses ressources naturelles et humaines ;
- l'accueil, l'éducation et l'information du public ; les Parcs favorisent le contact avec la nature, sensibilisent les habitants aux problèmes environnementaux ;
- l'expérimentation et la recherche ; les Parcs contribuent à des programmes de recherche et ont pour mission d'initier des procédures nouvelles et des méthodes d'actions.

La charte d'un Parc naturel régional est le contrat qui concrétise le projet de protection et de développement durable élaboré pour son territoire. Elle fixe les objectifs à atteindre, les orientations de protection, de mise en valeur et de développement du Parc, ainsi que les mesures qui lui permettent de les mettre en œuvre.

Les **grandes orientations** de la charte du Parc naturel régional du Gâtinais français pour les années 2011 à 2026 sont les suivantes :

1. Connaître et gérer la biodiversité en réseau
2. Préserver la qualité des ressources en eau
3. Améliorer la qualité de vie, les déplacements et participer à la réduction de gaz à effet de serre
4. Préserver et valoriser les ressources culturelles
5. Promouvoir la valeur culturelle des paysages et maîtriser leur évolution
6. Agir en faveur d'un urbanisme garant des équilibres environnementaux et humains
7. Accueillir et accompagner les entreprises dans une démarche de développement durable
8. Organiser et développer une offre touristique durable
9. Faire connaître et transmettre une vision partagée du territoire
10. Sensibiliser et éduquer au territoire, au développement durable et solidaire
11. Innover et coopérer avec d'autres territoires d'expérience et de projets

Les interventions du Parc sont inscrites dans un programme annuel établi par le Comité syndical et proposé chaque année aux financeurs. Ce programme est mis en œuvre par une équipe aux compétences pluridisciplinaires : environnement, paysages, architecture, urbanisme, énergie, mobilité, tourisme, agriculture, forêt, patrimoine, pédagogie, culture, communication, développement local, ...

L'équipe technique intervient, auprès des élus, des associations, des socioprofessionnels ou encore des agriculteurs. Ces interventions prennent différentes formes : conseils techniques, soutiens financiers, coordinations de projets, réalisations concrètes, expérimentations lui permettant d'innover. Autant d'expertise mise au service des collectivités adhérentes au Parc souvent rurales et qui ne disposent pas des compétences nécessaires.

a) Des pratiques RH existantes

Les **documents RH** du Syndicat mixte sont les suivants :

- Sous forme de délibérations relative :
 - à l'établissement du tableau des emplois et effectifs (à jour)
 - aux taux de promotion d'avancement de grade en date du 8 octobre 2019 et du 15 mars 2022
 - au Régime Indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) du 2 mars 2021 et du 14 décembre 2021
 - au télétravail en date du 15 octobre 2021
 - au temps de travail en date du 8 mars 2001
- sous forme de notes administratives :
 - L'organigramme de l'équipe du Parc (à jour)
 - La grille d'évaluation professionnelle (2 entretiens annuels 1^{ère} partie évaluation, 2^{ème} partie professionnel -formation)
 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels en date du 12 février 2020
 - Le règlement intérieur mis à jour le 10 octobre 2018
 - Le règlement de la formation
 - Les procédures d'arrivée et de départ des agents

Le recrutement des agents est encadré par une procédure. Une commission de recrutement, composée d'élus désignés par le Comité syndical et présidée par le Président du Parc, se réunit pour faire la sélection.

B – Des effectifs, des emplois et des compétences

1) Les effectifs au 31 décembre 2021 :

34 agents employés y compris une mise à disposition par la collectivité.

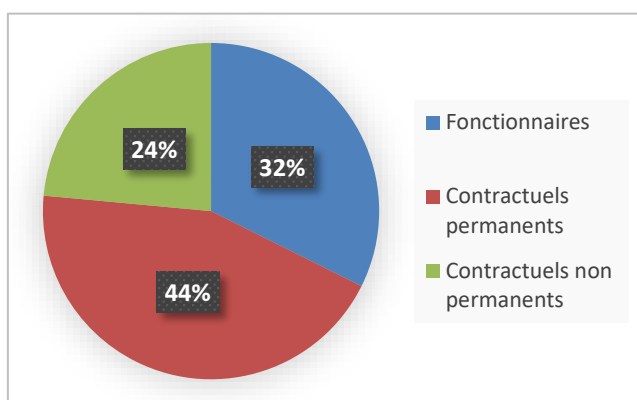
Fonctionnaires :

- 11 fonctionnaires dont 1 en mise à disposition pour convenances personnelles

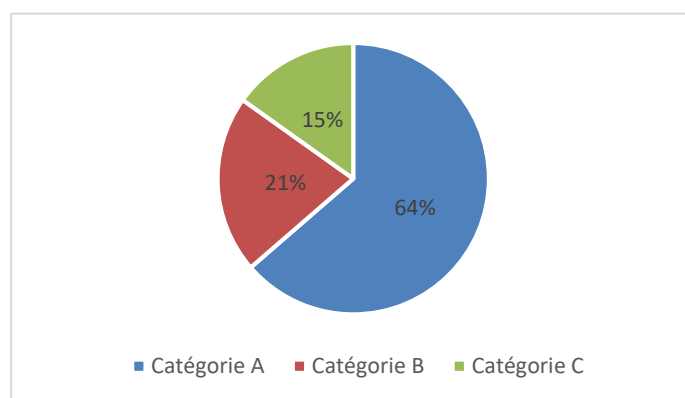
Contractuels :

- 3 contractuels permanents en CDI
- 12 contractuels permanents
- 8 contractuels non permanents

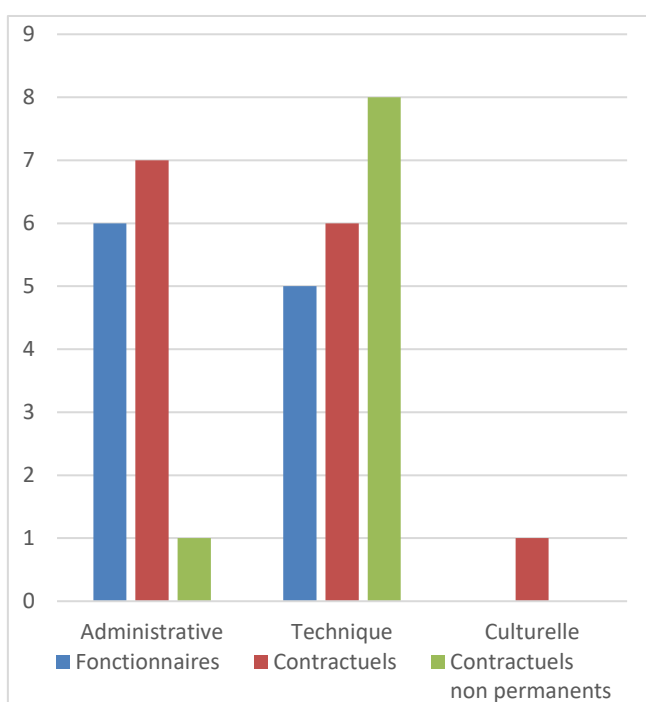
Répartition de l'effectif



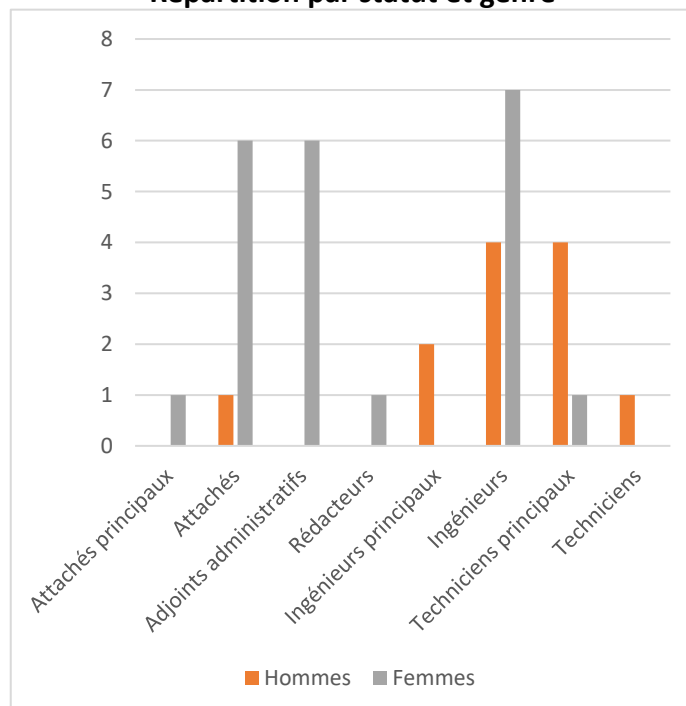
Répartition par catégorie



Répartition par filière et par statut



Répartition par statut et genre



2) Les métiers et compétences de la collectivité

La liste des compétences présentées dans le tableau ci-après n'est pas exhaustive.

Services	Métiers	Compétences
Direction	Directrice	-Préparer et exécuter, sous l'autorité du Président, les délibérations du Comité et du Bureau du Syndicat mixte. -Diriger l'équipe du Parc recrutée dans les limites financières, définies dans la section de fonctionnement du budget annuel approuvé par le Comité syndical. -Définir les profils de poste du personnel et proposer les candidatures au Président et à la Commission de recrutement. -Préparer, chaque année, les programmes d'activités ainsi que le projet de budget pour l'année suivante. -Assurer, sous l'autorité du Président, le fonctionnement des services du Syndicat mixte et la gestion du personnel. -Assister aux réunions du Comité syndical et du Bureau. -Avoir des délégations de signature du Président si nécessaire. -Superviser les régies.
Pôle Administratif	Chef de service administratif commandes publiques	-Manager l'équipe -Mettre en œuvre et optimiser l'ensemble des procédures administratives et outils liés à l'administration générale. -Organiser les réunions partenaires Contrat de Parc et conventions -Rédiger des documents administratifs et assurer la mise en ligne des marchés -Suivre les commissions Marchés A Procédure Adaptée (MAPA) et d'appel d'offres -Suivre l'exécution et le renouvellement des marchés publics

	Chef de service comptabilité, ressources humaines et finances	-Manager le service comptabilité, RH et finances Finance: -Gérer les relations avec les Partenaires financiers -Suivre administrativement les opérations du Parc -Gérer les finances du Parc (élaboration et suivi d'exécution des budgets, suivi des procédures financières, ...) Comptabilité : -Superviser la comptabilité des dépenses et recettes ainsi que les régies sur le budget principal et les budgets annexes. Gestion des ressources humaines -Elaborer la paye -Etablir les déclarations sociales mensuelles et trimestrielles, annuelles. -Etablir les arrêtés et contrats de travail (recrutement, avancement d'échelon, de grade) -Gérer les jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) et des congés annuels sur le logiciel dédié -Créer un dossier agent lors du recrutement et assurer un suivi régulier
	Comptable	-Assurer la réception, le traitement des factures et recettes avec son suivi analytique, la vérification, la transmission et le classement des pièces comptables - Assurer le suivi des conventions
	Secrétaire de direction en charges des réunions	-Organiser les commissions de travail -Organiser et suivre les Bureaux et Comités syndicaux -Organiser Réunions partenaires Contrat de Parc et Conventions financières -Organiser les réunions Présidents et Rapporteurs de Commissions -Etablir les commissions d'achats -Assurer l'accueil physique et téléphonique
	Secrétaire de direction	-Organiser la vie professionnelle du Président et de la Directrice -Suivre les projets et activités de la direction -Réaliser et mettre en forme des travaux de bureautique -Suivre les services extérieurs -Assurer l'accueil physique et téléphonique <u>Assistance RH</u> -Diffuser des offres d'emplois sur les sites adaptés, préparer et organiser la commission de recrutement -Organiser l'accueil des nouveaux arrivants, -Assurer le suivi des formations réalisées et organiser des formations internes, -Organiser les entretiens annuels -Assurer le suivi des demandes de stages

	Gestionnaire administratif Programme Leader et suivi des recettes	-Assurer l'accueil physique et téléphonique -Suivre l'inventaire/l'archivage <u>Assurer l'exécution du budget Parc en recettes</u> -établir les demandes de subvention. -Préparer des éléments du P503 -Effectuer la mise à jour des tableaux de bord, suivre les caducités des programmes d'action <u>Suivi administratif LEADER</u> -Saisir sous Osiris -Réaliser des courriers de réception et de notification des attributions de subventions -Suivre des conventions -Assurer le secrétariat des instances de gouvernance du programme : convocations, relance des membres, suivi des convocations, mise à jour de la composition du comité de programmation -Constituer des demandes de paiement Leader pour l'animation gestion
Pôle environnement	Responsable du pôle environnement en charges du patrimoine naturel	-Manager de son équipe -Accompagner des actions de conservation de la biodiversité, de préservation de la qualité de l'eau et de réduction de la production de déchets - Élaborer et coordonner les actions liées à la connaissance, la conservation, la gestion et à la valorisation du patrimoine naturel et de la trame verte, bleue et noire - Elaborer et coordonner les actions en faveur de l'agro-foresterie et l'agro-écologie sur le territoire du Parc. - Participer ou assurer le suivi des démarches opérationnelles en faveur de la préservation, de la gestion et de la valorisation des espaces naturels sur le territoire - Assurer le montage des dossiers permettant de solliciter des subventions, le suivi et le bilan des opérations. - Réaliser des missions d'expertise et participer à la formulation des avis du Parc, dans le cadre de la réalisation d'études d'impact (carrières, remembrements...), des documents d'urbanisme locaux, et dans les domaines de compétence du Parc - Participer à l'élaboration du Système d'Information Géographique (SIG) et à l'évolution des données. -Encadrer l'animateur du site NATURA 2000 Haute Vallée de l'Essonne pour assurer la mise en œuvre des actions prévues dans le Document d'objectifs (DOCOB). - Animer de la commission Environnement et suivre le groupe de travail SPANC, avec les élus référents et en partenariat avec les partenaires financiers
	Technicien des milieux naturels	-Assurer l'accompagnement technique des communes et des particuliers dans la définition et la mise en œuvre de projet de conservation de la biodiversité -Assurer les suivis administratifs et techniques des aides du Parc dans ce domaine -Réaliser l'étude des milieux naturels et des espèces du Parc

		-Participer, en relation avec le responsable de pôle, à la définition et à la mise en œuvre des programmes d'études et de gestion sur les sites naturels du territoire -Répondre aux demandes des élus et des habitants sur les sujets environnementaux -Collaborer à la mise en place d'une base de données habitats, faune et flore, en partenariat avec le chargé de mission SIG/Évaluation
	Chargé mission eau et déchets	-Mettre en œuvre les politiques du Parc en matière d'assainissement et de gestion du service de l'assainissement non collectif - Assurer le suivi opérationnel de la partie réhabilitation du service public d'assainissement non collectif (SPANC). Animer le groupe de travail. - Conseiller et orienter des élus et particuliers sur l'assainissement, schémas d'assainissement et animation de réunions publiques - Assurer les missions de contrôles des ANC - Accompagner les Contrats de bassin, suivi du SDAGE et du SAGE, captage eau potable, risque d'inondation, sensibilisation de la population à la préservation de la ressource en eau et des zones humides -Mettre en œuvre les politiques du Parc en matière de gestion des déchets -Préparer et suivre les demandes de subventions auprès de nos partenaires financiers -Participer et organiser des réunions et des commissions sur ces thématiques
	Technicien SPANC	-Réaliser des contrôles relatifs aux dispositifs d'assainissement non collectif -Assurer le suivi administratif et financier du SPANC
Pôle Aménagement	Responsable du pôle aménagement en charge de l'urbanisme et de l'intercommunalité	-Manager son équipe - Accompagner des collectivités territoriales dans l'élaboration des documents d'urbanisme - Accompagner des projets d'urbanisme et de constructions exemplaires - Réaliser des actions de sensibilisation ou de formation à l'urbanisme durable et création d'outils pédagogiques -Animer, en vue d'un renforcement, le partenariat avec les intercommunalités -Sensibiliser et accompagner les changements de comportements pour économiser l'énergie.
	Chargé mission architecture et paysage	-Connaître et valoriser l'architecture locale du Gâtinais français -Accompagner et favoriser le développement d'une architecture de qualité en lien avec les ressources et les savoir-faire du territoire -Améliorer l'insertion paysagère des nouvelles infrastructures -Conseiller et accompagner les projets d'aménagement paysager
	Chargé mission énergie et plan climat	-Animer la démarche de Plan Climat du Parc -Accompagner les collectivités dans leurs politiques de maîtrise de l'énergie -Animer le projet d'éco-responsabilité de l'équipe du Parc -Assurer le réseau interParcs (partenaires énergie)

	Chargé mission paysage et chemins	-Animer et valoriser les chartes paysagères et l'observatoire photographique des paysages -Conseiller et accompagner les projets d'aménagement paysager -Accompagner et valoriser les projets en lien avec les chemins et les itinéraires -Accompagner la gestion de l'affichage et des enseignes
	Chargé mission Habitat Urbanisme et Cheffe de service d'accompagnement à la rénovation énergétique	-Inciter à la diversité de l'offre de logement - manager le Service d'accompagnement à la rénovation énergétique avec l'encadrement des conseillers FAIRE -Accompagner les collectivités dans l'élaboration des documents d'urbanisme qualitatifs -Accompagner les projets d'urbanisme et de constructions exemplaires - Sensibiliser à l'urbanisme durable et aux changements de comportements pour économiser l'énergie
	Chargé mission conseiller énergie FAIRE	-Sensibiliser et accompagner les changements de comportements pour économiser l'énergie -Accueillir et accompagner les acteurs privés pour une meilleure maîtrise de l'énergie -Conseiller les collectivités locales dans la réduction de leurs consommations énergétiques -Accompagner le Programme d'intérêt général
Pôle développement local	Responsable du pôle développement local en charge de l'économie durable	-Manager son équipe et les actions du pôle -Animer l'espace de travail La Bobitaine et en assurer le suivi administratif et financier ; -Accompagner l'installation et le développement des entreprises artisanales et commerciales, et plus largement des acteurs économiques du territoire -Accompagner la structuration et le développement de filières économiques locales du territoire -Accompagner les collectivités et les porteurs de projets pour la mise en place de démarches collectives sur l'économie circulaire et l'innovation.
	Chargé de mission agriculture et circuits courts	-Elaborer, animer et coordonner les actions définies dans le cadre de la politique agricole du Parc en lien avec les élus référents. - Accompagner et soutenir les filières agricoles et alimentaires locales - Accompagner financièrement les projets agricoles et alimentaires de porteurs de projets locaux, via le dispositif « Aide agricole » du Parc. - Valoriser les productions alimentaires locales auprès du grand public, - Développer les filières alimentaires locales en favorisant les circuits courts et les productions identitaires du Gâtinais français, - Assurer le développement, la communication et l'animation de la marque Valeurs Parc.
	Chargé mission Forêt, énergies renouvelables et Natura 2000	- Animer les actions de développement forestier et de préservation de la biodiversité forestière identifiées dans la Charte forestière de territoire (CFT) - Accompagner les projets des collectivités et des acteurs locaux dans le cadre de projet de gestion

		sylvicole durable et garantir les partenariats avec les structures impliquées - Structurer et développer les filières bois énergie (à travers l'animation et gestion de la Société Coopérative d'Intérêt Collectif -SCIC) et bois construction - Favoriser une mobilisation additionnelle de bois sur le territoire dans le respect d'une gestion durable des forêts - Développer et animer de nouveaux projets de type « Stratégie Locale de Développement Forestier » - Etudier les potentiels de développement des énergies renouvelables sur le territoire du Parc - Accompagner les projets existants ou à venir, et les faire connaître auprès des partenaires et autres structures - Animer le site NATURA 2000 Haute Vallée de l'Essonne par mettre en œuvre des actions prévues dans le Document d'objectifs (DOCOB).
	Chargé de mission LEADER	- Mettre en œuvre la stratégie et le plan de développement du programme LEADER : animer, promouvoir la démarche, le comité de programmation et les groupes de travail. - Accueillir et accompagner les porteurs de projet - Développer les actions de coopération par la participation aux réseaux de développement rural au niveau régional, national et européen. - Suivre la réalisation des objectifs, des bilans intermédiaires. Concevoir et mettre en place des outils d'aide à la décision, et l'évaluation.
	Responsable du pôle Educ'Info-Culture en charge de la Communication	- Manager son équipe - Assurer la réalisation des supports d'information à destination des élus (La Lettre infos Parc...) et des habitants du Parc L'Abeille du Parc. - Assister les services pour l'élaboration des supports d'information liés aux actions et pour l'organisation des points presse. - Piloter l'élaboration de la charte graphique des supports de communication du Parc. - Alimenter et faire vivre le site Internet du Parc. - Faire vivre les réseaux sociaux (Facebook et Instagram notamment). - Rédiger et diffuser les communiqués et dossiers de presse. Accueillir les journalistes et organiser des conférences et points presse. - Coordonner l'organisation des événements et manifestations initiées par le Parc ainsi que la participation des services du Parc à des manifestations extérieures. - Évaluer les retombées des actions de communication menées. - Gérer les relations avec les organes de communication des partenaires (communes, EPCI, départements, région, établissements publics)

Pôle Educ info tourisme culture		-Participer à des activités et manifestations en lien avec la vie du Parc -Gérer la photothèque du Parc
	Chargé mission SIG-Evaluation	-Gérer les données géographiques sur les thématiques propres au Parc - Analyser et synthétiser les données - Concevoir et produire des cartes thématiques et de synthèse - Assurer l'appui de la production cartographique du Parc - Rendre accessible l'information géographique du Parc à tous les publics - Participer au développement du système d'information avec les Parcs naturels régionaux franciliens -Animer le dispositif d'évaluation, mettre en place et développer des outils d'aide à l'évaluation et assurer l'animation du dispositif et du logiciel d'évaluation EVA (formation et assistance des utilisateurs) -Coordonner la mise en œuvre de la démarche d'évaluation : expliquer et sensibiliser, en interne et en externe, aux méthodes et finalités de l'évaluation -Assurer le suivi de la mise en œuvre de la Charte et suivre les indicateurs de mise en œuvre de la Charte et de l'observatoire du territoire -Accompagner les agents au quotidien sur l'informatique et effectuer la maintenance courante
	Chargé mission Patrimoine et animation culturelle	-Élaborer et coordonner les actions liées à la connaissance, la conservation, la restauration et la valorisation du patrimoine culturel dans le respect des objectifs de la Charte du Parc, en lien avec les services de l'état, les collectivités, les associations et les organismes associées... - Assister et conseiller les collectivités, les socioprofessionnels et les habitants dans les projets de sauvegarde du patrimoine culturel et de développement culturel. - Réaliser l'inventaire du patrimoine bâti en collaboration avec les élus, associations et habitants. - Animer la commission patrimoine et animation culturelle sous la présidence de l'élu responsable - Élaborer et mettre en œuvre des actions de valorisation du patrimoine culturel, en lien notamment avec la création artistique et les résidences d'artistes que le Parc - Accompagner et soutenir les projets artistiques originaux sur le territoire du Parc dans le cadre du dispositif « Appel à projets artistiques ».
	Chargé mission éducation au territoire	-Accompagner les initiatives pédagogiques, le financement de projets, la programmation pédagogique avec des prestataires externes, les animations d'interventions -Concevoir et animer des événements pour tous les

		publics -Promouvoir le territoire et les enjeux de développement durable -Gérer les ressources pédagogiques du Parc : inventaire, animation de supports, formation à leur utilisation, mises à disposition, création ou acquisition, Geocaching® ... -Animer la commission Éducation au territoire du Parc ; assurer le suivi et l'évaluation des actions
	Chargé mission Tourisme et éco-mobilité	-Accompagner les stratégies d'écotourisme « Nature et culture » -Assurer la gestion des circuits touristiques du Parc : boucles équestres, à vélo ou à pied -Gérer et alimenter l'outil de promotion des itinéraires de randonnée du Parc : Géotrek -Développer, animer et promouvoir la marque écotouristique « Valeurs Parc » relative aux hébergements touristiques, prestataires d'activités, restaurants et sites de visite -Coordonner le dispositif d'aide à la création et à la rénovation d'hébergement touristique rural -Organiser et/ou participer à des événements de promotion de la destination « Gâtinais français » ou de sensibilisation aux activités de pleine nature durables -Articuler les actions de promotion touristique en lien avec les structures publiques partenaires -Déployer et animer le dispositif d'auto-stop et de covoiturage organisé Rezo Pouce -Apporter des conseils aux collectivités pour les projets d'aires de covoiturage portées par les Départements, les schémas de mobilité et les dispositifs de bornes de recharge électrique -Mettre en place des actions pour favoriser l'utilisation du vélo à assistance électrique -Appuyer la chargée de communication du Parc (sur les réseaux sociaux du Parc notamment) pour valoriser les actions relatives à l'éco-tourisme et aux mobilités douces

3) Analyse et projection des mouvements RH

Volume et origine des départs	Retraite	Fin de contrat	Démission	Fin de mise en congés pour convenances personnelles et de détachement
2021	0	0	1	2
2020	0	1	3	0
2019	0	2	4	0
Total	0	3	8	2

Le Parc disposant de contractuels établi en fonction des financements négociés, parfois annuellement, les fins de contrat sont régulières.

Les démissions correspondent essentiellement à des agents qui ont été formés au Parc et, après avoir acquis de l'expérience, ont souhaité valoriser leur savoir-faire dans d'autres structures.

Volume et origine des entrées	Remplacement agent absent	Création de poste	Renfort (surcroît d'activité)	Stagiaires BAC +	Stagiaires 3 ^{ème}
2021		5	2	14	2
2020		0	1	8	0
2019		0	0	12	1
Total		5	3	34	3

Le nombre élevé de création de postes en 2021 est lié à la mise en place d'un nouveau service : le Service d'Accompagnement à la Rénovation Energétique (SARE).

Le Parc dans l'esprit de son devoir de transmission a mis en place une politique dynamique de formation de stagiaires.

Il n'y a pas eu de stagiaires de 3^{ème} en 2020 du fait du COVID.

Les stagiaires Bac + correspondent à des stages tout au long de l'année allant de 15 jours à 6 mois. Le Parc est engagé dans le cadre de son contrat avec la Région Ile de France à recruter au moins 6 stagiaires par an.

1 stagiaire en 2020 et 2 stagiaires en 2021 ont bénéficié d'un CDD (3 mois, 6 mois et 1 mois) pour des surcroits d'activité.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Projection des départs en retraite des agents	0	0	0	0	0	0
Projection autres départs annoncés	2	2	2	2	2	2

La projection des départs annoncés correspond à un rythme lié aux fins de contrat et aux fins de financements des postes.

C – Orientations générales du Parc (projet politique)

Au titre de la mandature, il est envisagé de :

- Engager et mener à bien le processus de renouvellement de la charte d'ici 2026 ;
 - Intégrer les enjeux de la transition climatique avec la mise en place d'un conseiller en énergie partagée sur le territoire ;
 - Assurer une répartition équilibrée de l'équipe du Parc naturel régional du Gâtinais français sur le territoire.
-

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- 1 Maintenir la dynamique collective et le dialogue social
- 2 Maintenir les services SARE, SPANC, Leader et CEP
- 3 Au regard du projet politique, les besoins en création d'emplois d'ores et déjà identifiés sur les 6 ans sont : un besoin de non-permanents liés au recrutement d'un conseiller en énergie partagé si la demande de financement est acceptée.
- 4 Etudier les possibilités de mutualisation avec les autres PNR franciliens
- 5 Etudier en parallèle les possibilités d'alléger/d'abandonner d'autres missions. L'abandon de certaines missions peut se justifier par l'émergence d'autres acteurs compétents pour répondre à la demande, par la disparition du besoin initial, ...
- 6 Dans le cadre de la révision de la charte, de nouveaux objectifs peuvent être définis. Pour les atteindre, une réorganisation de l'équipe pourra être envisagée à compter au plus tôt de 2026.

Cependant, cette projection n'est pas exhaustive, d'autres besoins pourront émerger en fonction des projets à mener au cours des 6 années à venir. Ils doivent par ailleurs faire l'objet d'un examen plus approfondi afin d'évaluer au plus juste le temps de travail supplémentaire nécessaire.

<i>Orientation en matière de</i>	<i>Actions déjà en place</i>	<i>Actions à mener ou à développer</i>
Organisation et conditions de travail	Guide du livret d'accueil Guide du télétravailleur Continuité du service public Renouvellement des outils informatiques Procédures administratives dématérialisées Transversalité valorisée au sein du Parc Note sur le droit à la déconnexion Les procédures d'arrivée et de départ des agents	Amélioration de la sécurité du personnel par la mise à jour d'un plan d'actions annuel issu du Document unique. Accompagnement de l'équipe pour le maintien de la qualité de vie au travail et d'une dynamique collective (ex : animation de réunions, formation en communication non-violente, ...) Réalisation d'un fichier commun dédié aux RH (délibérations RIFSEEP, LDG, ...)
Recrutement et mobilité	Anticipation des recrutements et des départs Organisation de commissions de recrutement avec les Présidents et rapporteurs des commissions concernées Organisation de remplacements d'arrêts de longue durée Recrutement de personnes en situation de handicap	Mise en place d'une politique de promotion de la collectivité Participation à des forums sur la mobilité

	Communication des offres sur les réseaux (pôle emploi, site internet, CIG, gazette, etc...)	
Rémunération	RIFSEEP sur les filières administratives, techniques et culturelles. Politique indemnitaire égalitaire. Participation d'un régime de protection social complémentaire Attribution de tickets restaurants Lors des recrutements : adaptation des salaires au niveau d'expertise	
Formation	Formations mutualisées au sein de l'équipe Transmission des savoirs et partage de compétences entre collègues. Accès égalitaire à la formation des agents fonctionnaires ou contractuels	Mise en place du plan de formation Information des agents sur leur droit de formation
Dialogue social	Maintenir les conseils après des représentants du personnel au CIG Rapport d'étonnement après 1 à 3 mois de fonction	
Action sociale	Adhésion au CNAS Attribution de tickets restaurants	

IV - Promotion et valorisation des parcours professionnels

Aucun ordre de priorité aux modalités de promotion (avancement de grade / nomination suite à concours / nomination suite à promotion interne) n'est défini.

A. Avancement de grade

Les Ratios d'avancement seront fixés par délibération du comité syndical de mars 2022.

Le Parc décide de présenter tous les agents remplissant les critères ci-après.

- Critères applicables à l'ensemble des agents pour l'inscription au tableau d'avancement de grade :

Critères (par ordre de priorité)
1. cohérence grade/fonction/organigramme
2. compétences acquises en adéquation avec le grade
3. effort de formation
4. investissement, motivation et participation à la dynamique collective du Syndicat mixte, mesurés au regard des comptes-rendus d'entretiens professionnels
5. cadencement entre 2 avancements/promotions
6. capacités financières de la collectivité

Procédure : la décision d'avancement de grade est prise par le Président du Syndicat mixte sur proposition de la direction.

B. Nomination suite à concours

Critères applicables à l'ensemble des agents pour la nomination suite à concours :

Critères (par ordre de priorité)
1. capacités financières de la collectivité et lisibilité sur la pérennité des financements de l'emploi visé
2. cohérence grade/fonction/organigramme
3. compétences acquises en adéquation avec l'emploi
4. effort de formation
5. investissement, motivation et participation à la dynamique collective du Syndicat mixte, mesurés au regard des comptes-rendus d'entretiens professionnels

Procédure : la décision de nomination suite à un concours est prise par le Président du Syndicat mixte sur proposition de la direction après avis de la commission de recrutement.

C. Cas particulier de la promotion interne

La collectivité décide de définir **des critères de dépôt d'un dossier de promotion interne** auprès du Centre de Gestion :

Critères (par ordre de priorité)
1. cohérence grade/fonction/organigramme
2. compétences acquises en adéquation avec le grade
3. effort de formation
4. investissement, motivation et participation à la dynamique collective du Syndicat mixte, mesurés au regard des comptes-rendus d'entretiens professionnels
5. cadencement entre 2 promotions
6. capacités financières de la collectivité

NB : l'inscription sur liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne s'effectue par le Président du Centre de Gestion au regard des lignes directrices de gestion spécifiques à la promotion interne.

D. Cas particulier des agents contractuels

Les agents contractuels ne peuvent prétendre aux évolutions indiciaires liées à la carrière des fonctionnaires titulaires. De la même manière, ils ne peuvent bénéficier ni d'un avancement de grade, ni d'une promotion interne.

Néanmoins, depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, la rémunération des agents contractuels occupant un emploi à titre permanent doit être réévaluée au minimum tous les trois ans, au vu, notamment, des résultats de leur entretien professionnel ou de l'évolution de leurs fonctions.

Leurs demandes d'évolution seront examinées au regard des critères suivants :

Critères (par ordre de priorité)
1. cohérence grade/fonction/organigramme
2. compétences acquises en adéquation avec le grade
3. effort de formation
4. investissement, motivation et participation à la dynamique collective du Syndicat mixte, mesurés au regard des comptes-rendus d'entretiens professionnels
5. capacités financières de la collectivité

♦ **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

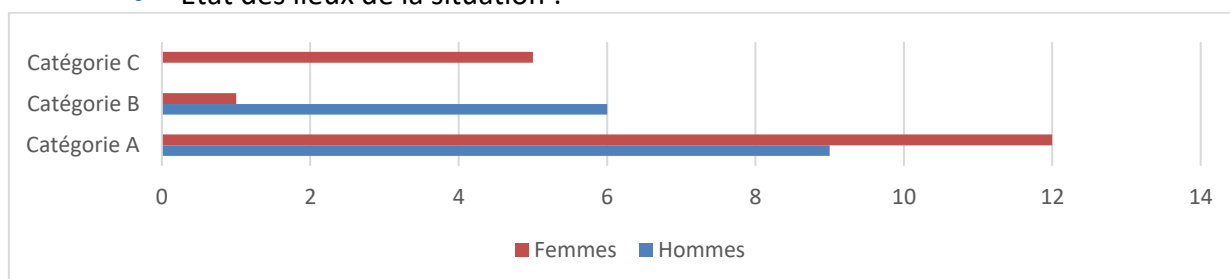
La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères (par ordre de priorité)
1 cohérence grade/fonction/organigramme
2 compétences acquises en adéquation avec le grade
3 effort de formation
4 investissement, motivation et participation à la dynamique collective du Syndicat mixte, mesurés au regard des comptes rendus d'entretiens professionnels
5 capacités financières de la collectivité

V - Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

• **Etat des lieux de la situation :**



Postes à responsabilité :

1. poste de direction (une femme) ;
 2. équilibre homme/femme pour les postes d'encadrement chefs de pôle/de service (2 hommes et 5 femmes) ;
 3. réunion de chefs de pôle (6 femmes, 2 hommes).
- Action définie par la collectivité : prévenir les écarts de rémunération en mettant en place un outil d'analyse de la répartition des salaires.

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans, du 1^{er} avril 2022 au 1^{er} mai 2028.
Elles peuvent faire l'objet de révision à tout moment, après avis du Comité Technique.

Avis du Comité technique en date du :

Date d'effet :

Signature du Président du Syndicat mixte :

Le