COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS MORNANTAIS
Le Clos Fournereau
CS 40107
69440 MORNANT

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Délibération n° CC-2026-159

L'an deux mille vingt-six
Le dix novembre à dix-neuf heures et trente minutes
Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Renaud PFEFFER.
Date de convocation : 3 novembre 2026

Nombre de membres :	
En exercice	**37**
Présents	**30**
Votes	**35**

PRESENTS :
Renaud PFEFFER, Fabien BREUZIN, Marc COSTE, Olivier BIAGGI, Jean-Pierre CID, Laurent NAULIN, Arnaud SAVOIE, Luc CHAVASSIEUX, Christèle CROZIER, Morena-Alina GARCIA, Bruno FERRET, Mélanie TRAVIER, Dorothée RODRIGUES, Coralie TRICHARD, Jean-Luc BONNAFOUS, Christophe VEYRET, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, Fabien BONNET, Nathalie PIALAT, Laurence RABOISSON CROPPI, Gaël DOUARD, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Jean-Marc MACHON, Florence AUDON, Jean-Louis LACROIX, Orélie CONTRERAS, Sylvie BROYER, Gérard MAGNET, Séverine SICHE-CHOL

ABSENTS / EXCUSES :
Nicolas TRICCA, Marine SEGUY

PROCURATIONS :
Yves GOUGNE donne procuration à Marc COSTE
Stéphanie NICOLAY donne procuration à Bruno FERRET
Marie-Noëlle CHARLES donne procuration à Jean-Luc BONNAFOUS
Pascale CHAPOT donne procuration à Renaud PFEFFER
Vincent LECOCQ donne procuration à Florence AUDON

SECRETAIRE DE SEANCE : Jean-Louis LACROIX

RESSOURCES HUMAINES

******

Présentation du diagnostic RH 2021-2026 et orientations pour les futures lignes directrices de gestion 2027-2032

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L.413-1 et suivants du Code général de la fonction publique relatifs aux lignes directrices de gestion,

Vu les statuts de la Communauté de Communes du Pays Mornantais validés par arrêté préfectoral n° 69-2024-09-24-00001 en date du 24 septembre 2024,

Vu l'information au Comité Social territorial en date du 6 octobre 2026,

Considérant que les lignes directrices de gestion déterminent notamment la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,

Considérant qu'il appartient à l'autorité territoriale d'assurer le suivi de leur mise en œuvre et d'en présenter le bilan aux élus de la collectivité,

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, sur une période de 6 ans, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, projets de la collectivité...) et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Entre 2021 et 2026, la Copamo a progressivement structuré ses politiques RH sans disposer formellement de lignes directrices de gestion (hormis pour les avancements de carrière).

Le diagnostic annexé à la présente délibération a pour objet d'analyser l'évolution des ressources humaines sur la période 2021-2026, des actions engagées en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement, d'accompagnement des parcours professionnels, de formation, d'égalité professionnelle et d'évolution des effectifs... afin d'identifier les principaux enjeux pour les années à venir et de définir les orientations stratégiques qui structureront les futures Lignes Directrices de Gestion pour la période 2027-2032.

Ouï l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

PREND ACTE de la présentation du bilan de la politique de ressources humaines et des lignes directrices de gestion 2021-2026, et des orientations stratégiques identifiées pour les lignes directrices 2027-2032.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

Certifié exécutoire
Transmis en Préfecture le 17 NOV. 2026
Notifié ou publié le 17 NOV. 2026.
Le Président

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président ou d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 rue Duguesclin 69003 Lyon / www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois suivant sa publication

Le Président
Renaud PFEFFER

Le secrétaire de séance
Jean-Louis LACROIX

Communauté de communes du Pays Mornantais

PUBLIE LE 17 NOVEMBRE 2026
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT

PUBLIE LE 17 NOVEMBRE 2026
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Les Ressources Humaines, moteur de l'action territoriale



Diagnostic RH 2021-2026 et orientations 2027-2032

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Préambule

La fonction ressources humaines constitue aujourd'hui un levier majeur de la qualité du service public local. Face aux évolutions réglementaires, sociétales, numériques et budgétaires, les collectivités doivent adapter leurs modes d'organisation tout en garantissant la continuité et la qualité du service rendu aux habitants.

Introduits par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité, sur une période de 6 ans, via le spectre de plusieurs thématiques (effectifs, formation, temps de travail, égalité professionnelle, absentéisme, projets de la collectivité...) et fixent les orientations générales en matière de promotion et valorisation des parcours des agents publics.

Entre 2021 et 2026, la COPAMO a progressivement structuré ses politiques RH sans disposer formellement de lignes directrices de gestion (hormis pour les avancements de carrière).

Le présent diagnostic a pour objet d'analyser l'évolution des ressources humaines sur la période 2021-2026 afin d'identifier les principaux enjeux pour les années à venir et de définir les orientations stratégiques qui structureront les futures Lignes Directrices de Gestion pour la période 2027-2032.

Le présent rapport s'appuie sur :

- les RSU 2021 à 2025
- les bilans d'absentéisme
- le rapport égalité femmes-hommes 2025
- les bilans de formation
- le tableau des effectifs au 1er octobre 2026
- les données sociales produites par le service RH

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Synthèse

L'analyse de la période 2021-2026 met en évidence une collectivité :

Solide

- effectifs globalement stabilisés
- absentéisme maîtrisé
- dialogue social régulier
- développement continu des compétences

Professionnalisée

- progression des emplois de catégories A et B
- structuration des parcours professionnels
- montée en technicité des métiers

Attractivement fragile sur certains métiers

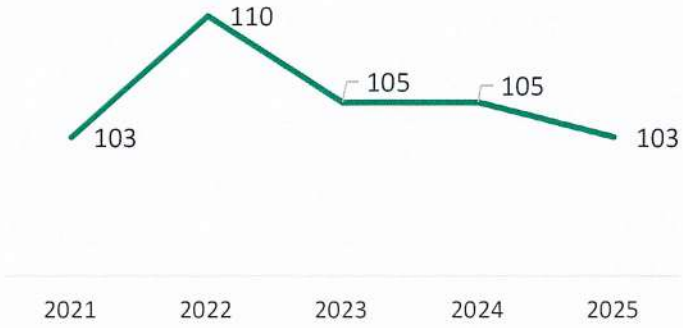
- difficultés potentielles de recrutement sur les métiers spécialisés
- plusieurs postes stratégiques à agent unique

Engagée

- égalité professionnelle
- prévention
- accompagnement des agents
- réflexion sur l'intelligence artificielle et les usages numériques

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

I. Evolution des effectifs



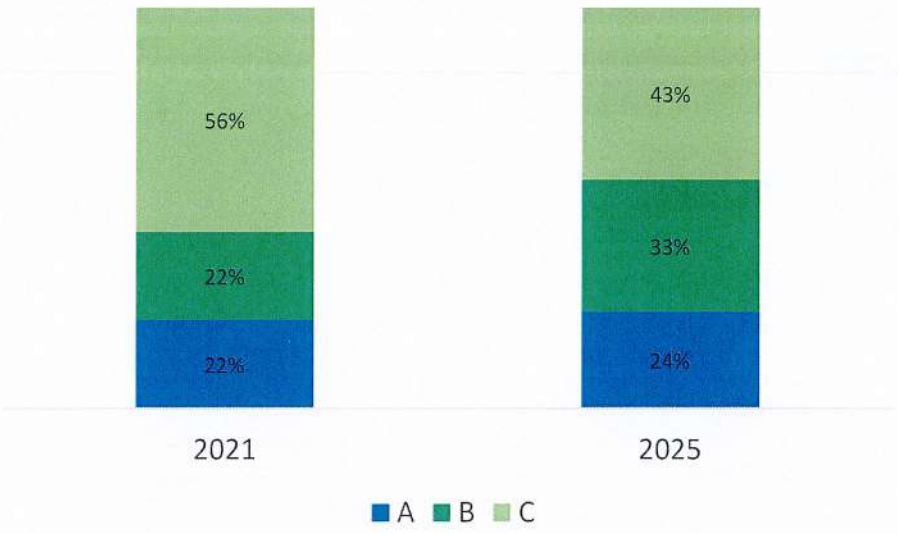
La stabilité des effectifs sur la période démontre une maîtrise de la masse salariale et une capacité de la collectivité à adapter ses moyens aux besoins du territoire sans augmentation structurelle des effectifs.

La Copamo se situe ainsi dans une logique de consolidation plutôt que d'expansion.

En 2025, 66% des agents sont titulaires, 25% contractuels sur emploi permanents et 9% non permanents.

Cette proportion de contractuels reste supérieure à la moyenne observée, ce qui traduit la difficulté de recrutement de fonctionnaires sur certaines métiers spécialisés.

Répartition par catégories



La répartition par catégories sur les années 2021 et 2025 montre une progression des catégoires A et B qui traduit une technicité croissante des politiques publiques, le développement de missions d'ingénierie et le besoin de compétences spécialisées.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

II. Analyse des métiers et postes

Le tableau des effectifs laisse apparaître trois grands blocs d'activités :

Les fonctions ressources : ressources humaines, finances, juridique, commande publique, informatique et communication

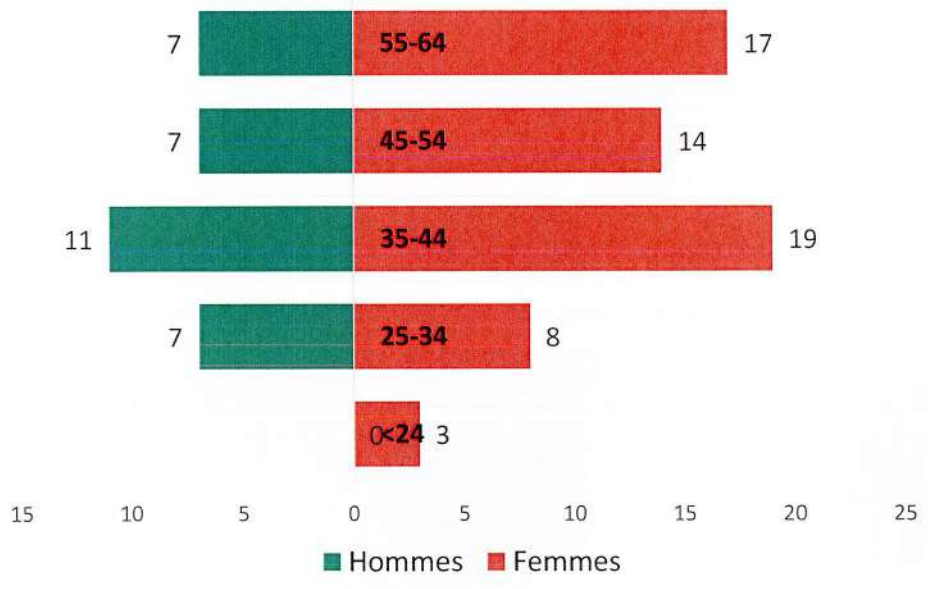
Les fonctions techniques : Voirie, maintenance, patrimoine et interventions techniques, entretien

Les politiques publiques : Culture, centre aquatique, parentalité, développement social, habitat, mobilité, développement économique, agriculture...

Une dépendance à plusieurs métiers stratégiques :

Chargé de mission géomatique, responsable développement économique, gestionnaire commande publique, chargé de développement social, responsable mobilité... Ces fonctions reposent sur l'expertise d'un seul agent. Le départ d'un titulaire sur un de ces postes pourrait générer une perte d'expertise, une rupture de continuité et des difficultés de remplacement.

III. Recrutement et attractivité

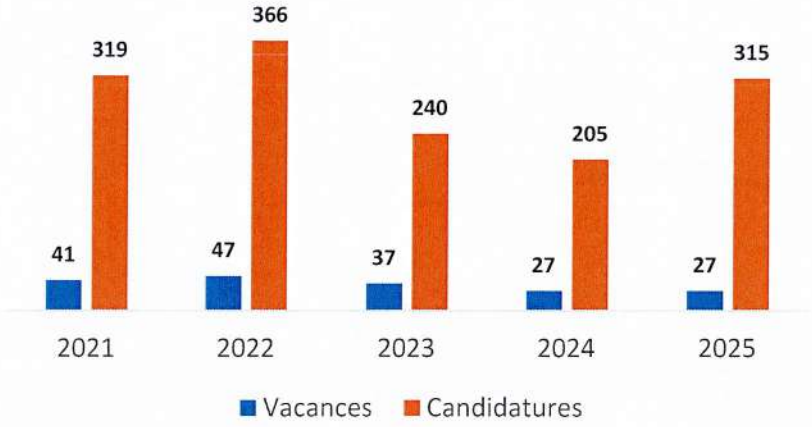


La pyramide des âges montre un déséquilibre à la base, et laisse présager de nombreux départs en retraite dans les cinq prochaines années.

La Copamo mène cependant une politique de recrutement active, ouverte à tous et tente de moderniser son image pour attirer de plus jeunes talents. (participation au salon de l'emploi, acquisition de la plateforme profil public, réflexions sur accueil et marque employeur...)

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Au début du dernier mandat, on note un nombre plus élevé de déclarations de v
se sont stabilisés à partir de 2023.



Le nombre de candidatures quant à lui a diminué et a conduit la copamo a s'interroger sur son attractivité et sa visibilité.

Les services qui ont le plus recruté sont le centre aquatique (59 offres hors saisonniers), l'espace culturel (21 offres) et le service accueil de l'usager (14 offres).

Fin 2025, la Copamo s'est dotée d'un nouvel outil de recrutement en adhérant à la plateforme « profil public ». Cette plateforme a modernisé l'image des offres et permet de toucher un plus large public grâce à des liens automatiques vers différents sites (Copamo, CDG, linkedin, France travail...) Une présentation de la collectivité, des photos et même une vidéo permettent aux candidats de mieux se projeter.

Les responsables de services sont quant à eux mieux impliqués puisqu'ils reçoivent en temps réel les candidatures et peuvent les commenter ou opérer des pré-sélections.

D'autre part, elle permet la réalisation de statistiques beaucoup plus précis et complets.

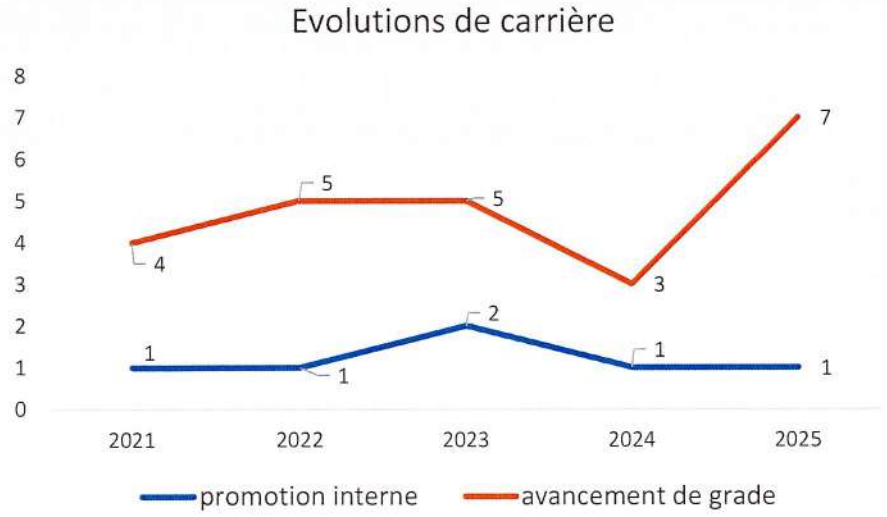
Pour l'année 2026, au 15 septembre, pour 22 offres publiées, 323 candidatures ont été reçues, auxquelles s'ajoutent 80 candidatures spontanées. Les offres ont concerné pour 14% des emplois de catégorie A, pour 38 % la catégorie B et 48% la catégorie C.

Les candidats sont pour 86 % non fonctionnaires.

IV. Parcours professionnels

La rédaction des lignes directrices de gestion sur la partie parcours professionnels et l'élaboration concertée d'une procédure interne d'évaluation et analyse des situations a permis un accompagnement dynamique des parcours professionnels.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

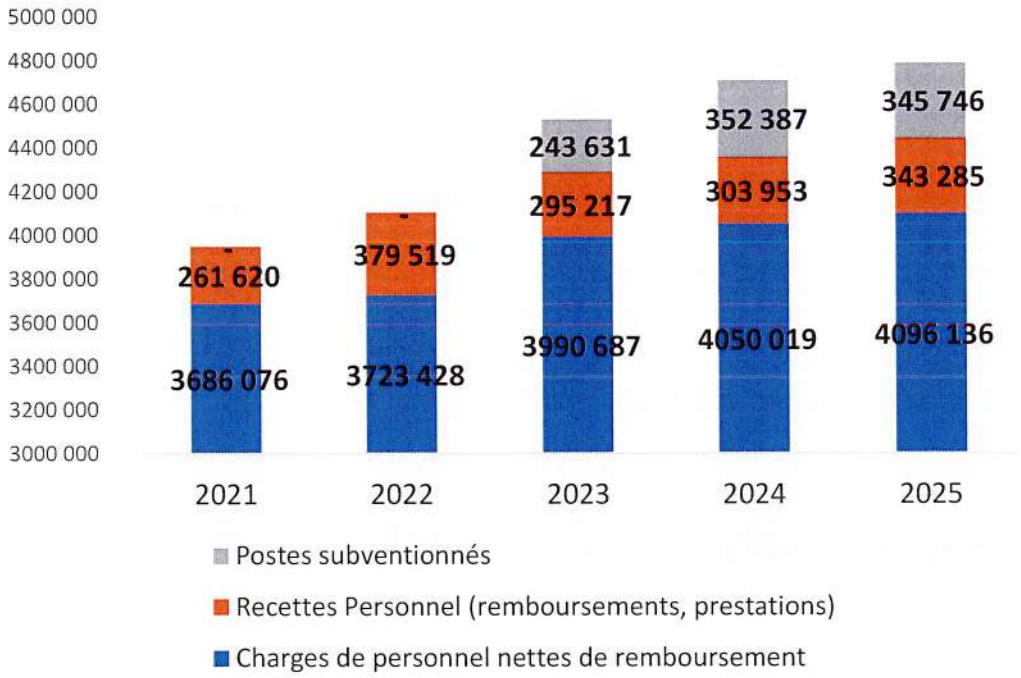


Cette dynamique favorise la fidélisation, l'engagement et la montée en compétences

D'autre part, la collectivité soutient les agents dans leurs démarches personnelles d'évolution. Sur la période 2021-2026, 17 préparations aux concours ou examens professionnels ont été autorisés (décrémentés sur le CPF), ce qui représente environ 690 heures.

Les agents ayant obtenu leur examen ou concours ont tous été nommés.

V. Masse salariale



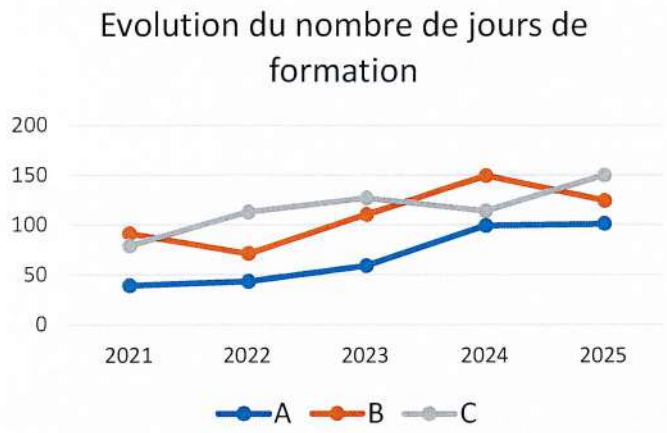
L'ensemble des charges de personnel est resté globalement stable, en particulier sur les trois dernières années. Il est à noter que sur l'année 2025, près de 17% des charges de personnel sont compensés par une recette.

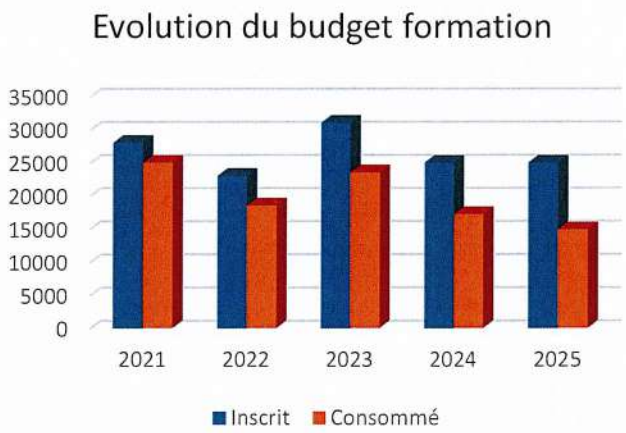
Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

VI. Développement des compétences

La formation constitue l'un des points forts de la politique RH de la Copamo. Depuis 2021 le taux d'agents formés n'a cessé d'évoluer pour atteindre en 2025 90%.

Le budget consacré à la formation est toutefois contenu grâce à un recours accru au CNFPT et à l'organisation de plusieurs formations en Intra ou en union avec d'autres collectivités sur le territoire, dont le financement est compris dans la cotisation patronale. Ces formations permettent également de mobiliser davantage d'agents leur évitant de se déplacer et correspondent à des besoins collectifs et transversaux.





Les formations qui ont pu être proposées sur le territoire correpsondent à des thématiques d'actualité et recherchées au niveau national ou à des besoins exprimés par les agents du territoire :

- Recruter sans discriminer
- Premiers secours
- Cyber-sécurité
- Trucs et astuces en bureautique
- Communication institutionnelle en période électorale
- Découverte de l'intelligence artificielle

La Copamo a également proposé des séances de co-développement à ses managers ainsi qu'aux secrétaires de Mairie et DGS du territoire.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

VII. Absentéisme, prévention et conditions de travail

Le taux d'absentéisme est en baisse et a atteint son niveau le plus bas en 2025. On note une diminution sensible des arrêts pour maladie ordinaire.



Le prévention quant à elle a connu une évolution notable depuis 2021 grâce notamment à :
Un suivi de médecine préventive efficace, un assistant de prévention engagé, un document unique réactualisé et des formations en prévention proposées.

Par ailleurs, la Copamo s'inscrit chaque année dans le dispositif national de la « semaine pour la qualité de vie et les conditions de travail ». A cette occasion, de nombreux ateliers ont pu être proposés sur des thématiques différentes, de la prévention des gestes et postures à la communication bienveillante ou encore la santé mentale et l'accompagnement des retours à l'emploi après de longs arrêts maladie.

En 2026, le dispositif « voyage en service inconnu » a permis aux agents volontaires de découvrir, le temps d'une demi-journée, le métier d'un collègue, pour mieux appréhender le quotidien de chacun, dépasser les idées reçues et favoriser la cohésion et les échanges.

Prévention des violences sexistes et sexuelles

En 2022, la collectivité a fait le choix d'adhérer au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes proposé par le Centre de Gestion du Rhône pour offrir à chacun la possibilité de témoigner et d'obtenir de l'aide s'il s'estime victime ou témoin de tels agissements.



Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Cet engagement a été renouvelé par l'adhésion au nouveau dispositif jusqu'en 2028.
Depuis la mise en place de ce dispositif, aucun signalement n'est à déplorer

VIII. Action sociale

Grâce à un dialogue social constructif, la Copamo a mis en œuvre ou renforcé plusieurs dispositifs en faveur de l'action sociale depuis 2021 :

Tickets restaurant

Les tickets restaurant dont la valeur faciale était de 7€ depuis 2019 ont été revalorisés pour passer 8.50€ dont 60% sont pris en charge par l'employeur.

Par ailleurs, pour permettre à chacun d'en bénéficier au regard des évolutions et faciliter son utilisation, une carte tickets restaurant dématérialisés a été proposée et ce nouveau dispositif mis en œuvre en 2023.

Protection sociale complémentaire

La Copamo participe à la protection sociale complémentaire de ses agents sur le volet prévoyance depuis 2020 à hauteur de 8€ pour un contrat groupe qui couvrait à l'origine le traitement de base en cas de perte de salaire.

Cette participation a été revalorisée pour tenir compte de l'inflation pour passer à 15 € au 1er avril 2023.

Par ailleurs, un groupe de travail a permis de faire évoluer les dispositifs de protection sociale complémentaire au regard des obligations réglementaires mais aussi pour pallier la baisse du pouvoir d'achat. Depuis le 1er janvier 2026 , un nouveau contrat groupe permet aux agents d'assurer leur traitement de base mais également leur régime indemnitaire (qui représente 21% des rémunérations en moyenne). La participation atteint désormais 22€ par agent.

D'autre part, une participation de 20€ mensuels aux contrats de mutuelles labellisés a également été mise en place à la même date.

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

IX. Mutualisation

Depuis plusieurs années, la COPAMO développe une politique volontariste de mutualisation visant à mettre à disposition des communes membres des compétences et expertises difficilement mobilisables à l'échelle communale.

Cette démarche répond à un double objectif :

- Renforcer la qualité des services publics locaux
- Optimiser l'utilisation des ressources humaines à l'échelle intercommunale

La **plateforme d'ingénierie** est reconnue et a bénéficié aux communes membres principalement sur des missions techniques, financières, de commande publique et juridiques.

Cette dynamique montre l'utilité de l'expertise communautaire pour accompagner les projets communaux.

Le **service commun RH** constitue l'exemple le plus abouti de mutualisation. Le bilan souligne une augmentation du nombre de collectivités utilisatrices du service passant de deux communes en 2021 à 5 communes et 2 syndicats en 2025. Cette évolution confirme la pertinence du modèle et la confiance accordée par les communes.

Les **mutualisations diverses et en développement** concernent notamment l'accompagnement en communication pour trois communes ou encore la maintenance informatique pour une commune.

X. Modernisation de la politique RH

Au cours de la période 2021-2026, la Copamo a conduit plusieurs réformes structurantes visant à renforcer l'équité entre les agents, améliorer la lisibilité des règles de gestion et favoriser l'attractivité de la collectivité.

La refonte du RIFSEEP

La collectivité a procédé à une révision importante de son régime indemnitaire pour renforcer l'objectivité des critères d'attribution, l'équité de traitement et la compréhension du dispositif par les agents.

L'IFSE repose désormais sur les fiches de poste et les caractérisitques objectives des emplois (responsabilités exercées, technicité du poste, contraintes particulières, niveau d'expertise attendu).

Le CIA quant à lui est divisé en trois parts qui permettent à la fois d'apprécier la manière de servir de l'année écoulée, évaluée lors des entretiens professionnels mais également de valoriser un engagement ou implication particulière de manière indiviudelle ou dans un projet transversal.

Cette réforme a permis une meilleure lisibilité du régime indemnitaire, une réduction du sentiment d'iniquité, une harmonisation progressive ds pratiques et une sécurisation juridique du dispositif.

Le règlement du temps de travail

La collectivité a également engagé une refonte importante de son règlement intérieur et de l'organisation du temps de travail. L'objectif était double :

- Respecter le cadre réglementaire
- Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Le dispositif a notamment permis la mise en oeuvre de modalités de travail sur 35h, 37h30 ou 39h, au choix des agents, pour permettre à chacun de bénéficier de jours de RTT.

L'ensemble de l'organisation et des règles ont été revues pour harmoniser les pratiques internes et améliorer la qualité de vie au travail.

Transformation numérique et IA

La Copamo a engagé une réflexion spécifique sur l'intelligence artificielle. Une action de sensibilisation a été programmée pour acculturer les agents et un groupe de travail a été constitué pour évaluer les usages possibles, encadrer les pratiques et préparer les transformations futures.

XI. Conclusion et objectifs identifiés

La Copamo a progressivement structuré ses pratiques RH sans disposer formellement de lignes directrices de gestion. Les actions menées en matière de formation, d'égalité professionnelle, de prévention des risques et d'accompagnement des parcours professionnels constituent aujourd'hui un socle solide pour construire une stratégie RH pluriannuelle.

Les enjeux des prochaines années porteront moins sur la croissance des effectifs que sur la sécurisation des compétences, l'attractivité de certains métiers, l'accompagnement de la transformation numérique et la poursuite du développement de compétences des agents.

Les futures lignes directirces de gestion devront ainsi constituer un cadre stratégique fédérateur, permettant d'accompagner les évolutions de l'action publique tout en maintenant un haut niveau de qualité de vie au travail et de service rendu aux habitants.

Les élections professionnelles de fin 2026 aboutiront à la création d'un nouveau CST, qui sera commun entre la Copamo et les communes membres du service commun. Ses membres pourront s'appuyer sur le bilan 2021-2026 pour construire une trajectoire RH stratégique et définir les nouvelles lignes directrices de gestion dont les objectifs principaux pourraient être :

Renforcer l'attractivité
Réduire les difficultés de recrutement, valoriser la marque employeur, développer l'accueil et l'intégration

Développer la GPEEC
Cartographier les compétences, anticiper les départs, sécuriser les métiers critiques

Consolider la prévention et la qualité de vie au travail
Renforcer les actions de prévention, réduire l'usure professionnelle, accompagner les changements

Accompagner la transition numérique et l'IA
Former les agents, développer les usages responsables, accroître la performance des services

Intégrer les enjeux de transition écologique
Former les agents et adapter les services pour répondre aux enjeux environnementaux

Envoyé en préfecture le 17/11/2026
Reçu en préfecture le 17/11/2026
Publié le
ID : 069-246900740-20261110-CC_2026_159-DE

Communauté de communes du Pays Mornantais

Le Clos Fournereau, 50 avenue du Pays Mornantais, 69440 Mornant
04 78 44 14 39 // communication@copamo.fr // www.copamo.fr