

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ALF**  
**ORIENTATIONS POLITIQUES 11/01/2021**

**CONTEXTE**

1. Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
2. Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1<sup>er</sup> 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.

Les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Elles s'appliqueront en vue des décisions individuelles (promotions, nominations, ...) prises à compter du 01/01/2021.

**PROPOSITION** : établir des LDG qui reflètent l'existant. Travailler d'ici 2022 en partenariat avec le CT pour réfléchir les évolutions de ces LDG en concertation, sans jamais perdre de vue que la décision finale appartient aux élus communautaires et au Président en particulier sur les questions de personnel.

**ELEMENTS POLITIQUES :**

Au vu du projet politique sur le mandat, quelle sont les impacts RH en termes :

**Organisation et conditions de travail (Vous semble-t-il nécessaire de retravailler)**

- ✓ les horaires de travail
- ✓ l'organigramme
- ✓ les conditions de travail (notamment télétravail) = marge de négociation sur un 2<sup>ème</sup> jour

**Recrutement et mobilité**

- ✓ les projets politiques nécessitent-ils des recrutements ou des réorganisations de services à prévoir sur le mandat ?

**Rémunération**

- ✓ Les LDG sont prévues pour être revues en parallèle du RIFSEEP, d'autres modifications sont-elles à prévoir ? marge de négociation : à définir plus clairement mais peut intégrer un volant de répartition au sein de chaque groupe RIFSEEP.

**Formation**

- ✓ L'accès à la formation est très libre sur ALF, souhaitez-vous revenir sur cet état de fait ?
- ✓ Des formations spécifiques liées au projet politique sont-elles à prévoir ?
- ✓ Les quotas liés aux CPF sont très restreints, marge de négociation pour les futurs échanges avec les représentants du personnel peut être envisagée.

**Avancement**

- ✓ Quotas à 100%. Cela ne signifie pas que l'établissement est obligé de proposer tous les promouvables. Jusqu'à présent tous les agents pouvant prétendre à l'avancement de grade ont été nommés à leur poste sur leur nouveau grade.
- ✓ Il semble pertinent de reporter la proposition d'avancement de grade au choix pour les agents sous le coup d'une sanction disciplinaire dans l'année.
- ✓ Concernant la catégorie B NES, des ratios nationaux sont en place. Il convient de fixer les critères pour arbitrer si nécessaire entre 2 agents. Marge de négociation sur les critères.
- ✓ Il convient d'aborder la question de l'avancement aussi bien de grade que d'échelon pour les agents non titulaires selon qu'ils sont en CDI ou en CDD. Cela pose également la question de la reprise d'ancienneté pour les agents contractuels.

#### **Promotion interne**

- ✓ A ce jour la promotion interne est réservée aux agents ayant réussi un examen pro et sous réserve qu'un poste éligible au grade de promotion soit disponible.
- ✓ La promotion interne à l'ancienneté ne peut pas être systématisée. Si les élus souhaitent élargir la promo interne au choix, il faudra alors établir des critères.  
Proposition à affiner le cas échéant : critères par catégorie en 1<sup>er</sup> lieu : éligibilité différenciée selon les catégories, puis éligibilité par agents.
- ✓ Les critères sont au choix de l'établissement. Concernant la promotion interne, le mérite semble devoir être intégré si l'établissement fait le choix d'ouvrir la promotion interne au choix. Comment déterminer ce mérite ?