

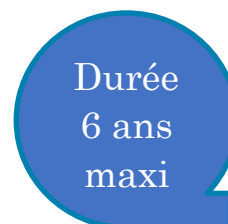


## Les Lignes Directrices de Gestion (2021 à 2026) :

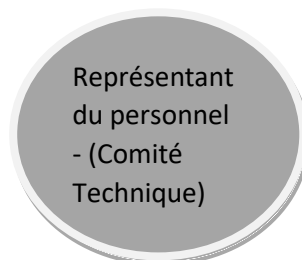
↪ déterminent la stratégie de pilotage des ressources humaines notamment en matière de GPEC de 2021 à 2026,

↪ déterminent les orientations générales en matière de promotion interne et de valorisation des parcours,

↪ sont communiquées aux agents.



L'UNSA a souhaité négocier les LDG avec l'autorité de la ville, du CCAS et de la caisse des écoles de Saint Denis. Cette négociation doit être formalisée et transparente pour tous les acteurs :

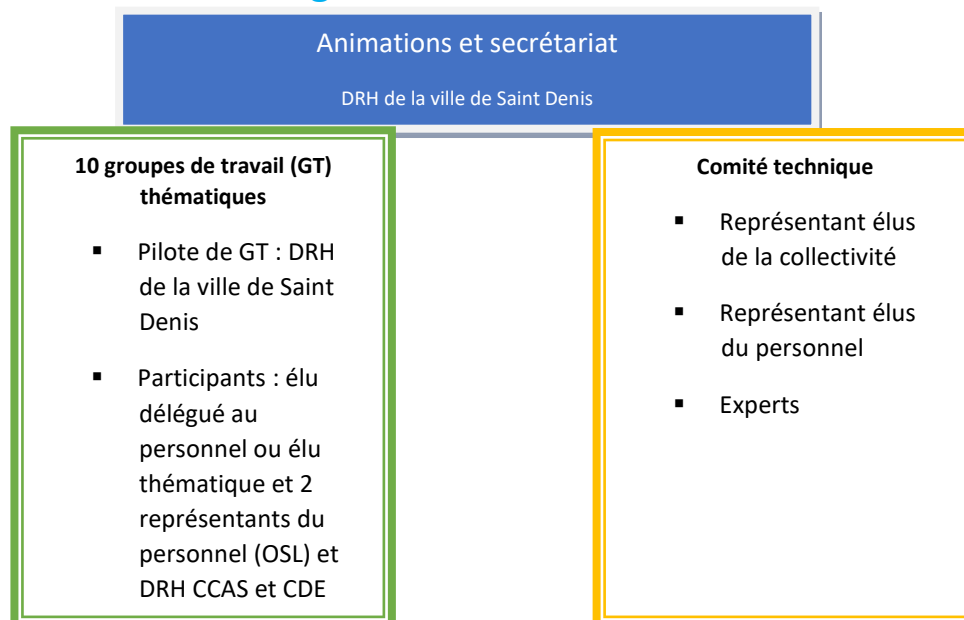


*Pour l'UNSA, le cadre de la négociation avec les partenaires sociaux doit être précisé en réactualisant le protocole d'accord syndical sur l'exercice du droit syndical qui date de 2009.*

*Pour l'UNSA, ce protocole doit être transmis à tous les directeurs de service pour une transparence du fonctionnement de la collectivité avec les partenaires sociaux.*

*Pour l'UNSA, des journées d'informations sur les thématiques concernant les ressources humaines devront également être mise en place pour l'ensemble des agents de 2021 à 2026*

## Proposition de l'UNSA à l'autorité : Une gouvernance qui structure le dialogue social de 2021 à 2026.



## *Finalités des 10 groupes thématiques (propositions UNSA)*

G1 - Le protocole d'accord syndical sur l'exercice du droit syndical	Mise à jour du protocole qui date de 2009.
G2 - La Promotion (avancement de grade et PI)	Compléter les critères concernant les avancements de grade et ceux de la promotion internes des LDG de 2021
G3 - La rémunération  1. Le RIFSEEP  2. Les modalités de revalorisation des salaires bruts des agents contractuel de la catégorie C, B et A	<p>Mise à jour réglementaire du dispositif délibéré en Conseil municipal le 17/12/2016 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lister les fonctions</li> <li>➤ Fixer les cotations et les montants de l'IFSE</li> <li>➤ Fixer le montant du CIA</li> <li>➤ Prévoir une nouvelle délibération du Conseil Municipal sur la Mise à jour du dispositif RIFSEEP après consultation du comité technique, dès 2021.</li> </ul> <p>Application réglementaire du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faire un état des lieux de la rémunération des agents contractuels C, B, A</li> <li>➤ Négocier sur les modalités des revalorisations des agents contractuels C, B, A</li> </ul>
G4 – L'évaluation annuelle professionnelle	<p>Mise à jour réglementaire du rapport d'évaluation annuelle professionnelle</p> <p>Réaliser une grille d'évaluation adaptée aux objectifs de l'autorité pour le mandat 2020 à 2026 pour chaque évaluateur</p> <p>Etablissement d'un guide à remettre aux évaluateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ concernant le plan de formation proposé par la ville – le CCAS et de la CDE,</li> <li>➤ concernant les modalités du Compte personnel de formation de chaque agent évalué.</li> </ul>
G5 – La formation	Mise en œuvre du dispositif Compte personnel de formation (CPF) auprès des agents et des évaluateurs
G5 – La formation	Mise en place d'un véritable plan de formation pluriannuel

	<p>adapté aux objectifs de l'autorité et aux résultats des bilans des directions émanant des évaluations annuelles professionnelles.</p> <p>Réflexion sur un dispositif de communication de ce plan de formation pluriannuel.</p>
<p><b>G6</b> – La santé et la sécurité au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise à jour du DUERP 2019 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités de mises à jour du DUERP (Complément de critères à inscrire dans le DUERP...)</li> <li>- Evaluation des risques liés au COVID 19 pour 2020 et 2021</li> <li>- Evaluation des risques liés aux nouvelles organisations (organigramme octobre 2020)</li> <li>- Evaluation et suivi des risques sur les sites dont les risques sont inacceptables</li> <li>- Evaluation des risques liés au Covid 19</li> </ul> </li> <li>➤ Mise à jour des registres santé / sécurité (RGPD) - Mission assistant de prévention</li> <li>➤ Structurer la Communication dans ce domaine</li> <li>➤ Mission Handicap : Convention FIPHFP/Politique de recrutement</li> <li>➤ Prévention COVID 19 : les moyens mis en œuvre</li> <li>➤ Mise à jour des procédures des enquêtes et visites CHSCT</li> <li>➤ Plan de formation pluriannuel santé et sécurité</li> </ul>
<p><b>G7</b> – Actions sociales</p> <p>Externalisation</p> <p>Chèques déjeuner</p> <p>Aides à la complémentaire santé et à la prévoyance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Une proposition de l'autorité (en attente)</li> <li>➤ Révision de la participation de la ville et des 2 établissements publics : 60% au lieu de 50%</li> <li>➤ Augmentation de la valeur faciale 8€ au lieu de 6€</li> <li>➤ Mise en œuvre du dispositif avec un étalement jusqu'à la mise en œuvre réglementaire</li> </ul>
<p><b>G8</b> – Mise en place du télétravail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En cas de situation exceptionnel (l'agent ne peut pas accéder à son site de travail) : Identifier les fonctions réalisables en télétravail (Plan de continuité d'activité) – Mettre en place une procédure après avoir lister les moyens à mettre en œuvre pour adapter cette nouvelle condition de travail tout en</li> </ul>

	<p>respectant les principes de prévention, protection, de promotion de la santé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lorsque l'état de santé, le handicap, ou l'état de grossesse de l'agent le justifient, après avis du médecin de prévention ou du médecin de travail, pour une période de six mois maximum renouvelable (auparavant le renouvellement était limité à une fois)</li> <li>➤ Régulier et volontaire</li> <li>➤ Ponctuel</li> </ul>
<b>G9</b> – Organisation du temps de travail	Mise à jour réglementaire au plus tard 01/01/2022
<b>G10</b> - La définition d'un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes/Hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fixer l'axe 1 : Evaluer, prévenir et traiter le cas échéant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</li> <li>➤ Fixer l'axe 2 : Garantir l'égal accès des F et des H aux cadres d'emploi, grades et emplois de la FP</li> <li>➤ Fixer l'axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle</li> </ul>