



Lignes directrices de gestion et politique RH

Version du 01/12/2020

Introduction

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**

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 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^{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 de la collectivité.

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.

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

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 CT) 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.

L'Autorité territoriale 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.

I- Méthode de travail

Le projet a été piloté par :

- ☞ *Brigitte BOCHATON, Vice-Présidente*
- ☞ *La Direction des Ressources Humaines*

Ont été associés à la démarche :

- ☞ *Les membres du comité technique*

II – Etat des lieux

A – Des pratiques RH existantes

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- **Délibération portant établissement du tableau des effectifs**
- **Délibération relative au Régime Indemnitare**
- **Ratios d'avancement de grade fixés par délibération**
- **Délibération relative au temps de travail**
- **Plan et règlement de formation**
- **Procédure de recrutement**
- **Règlement intérieur**

B – Orientations générales de la collectivité : d'une politique des ressources humaines à une politique des richesses humaines

Introduction

Suite aux élections de 2020, les nouveaux élus siégeant au Conseil Communautaire souhaitent définir leur politique en matière de ressources humaines. Cette politique s'inscrit dans un contexte budgétaire contraint qui s'est aggravé avec la crise du Covid-19.

Pour autant les besoins d'adaptation, d'amélioration des services publics et les besoins nouveaux comme ceux liées à l'ouverture d'un deuxième centre aquatique constituent des enjeux importants pour les habitants du territoire de Grand Chambéry.

La politique des ressources humaines consistera donc à maîtriser l'évolution de la masse salariale, assurer la meilleure adéquation possible entre les ressources humaines et la réalisation optimale des orientations politiques qui placent l'usager au cœur de ses préoccupations. La politique des ressources humaines doit aussi intégrer l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les services exposés à une pénibilité, et doit préserver un dialogue social de qualité.

En contribuant à l'efficacité de la collectivité, les agents sont partie prenante de son avenir. La politique des ressources humaines crée les conditions de l'engagement et de la confiance des agents.

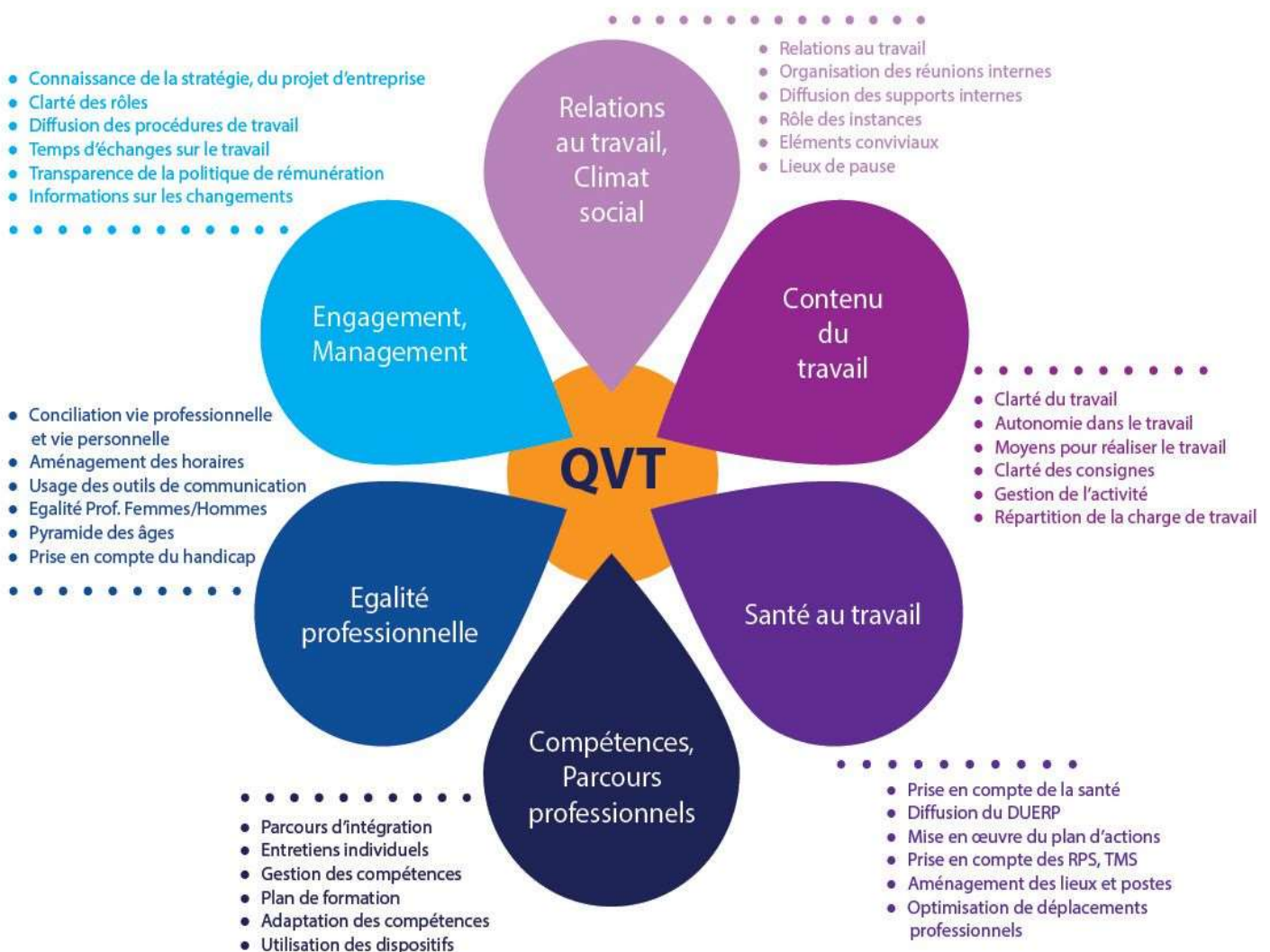
Dans ce contexte il est proposé de développer des actions permettant de passer d'une approche centrée sur la maîtrise de la masse salariale liée à la gestion des effectifs vers une gestion prévisionnelle des emplois afin de mettre en adéquation les effectifs et compétences avec les besoins actuels et à venir.

Cela représente un enjeu d'attractivité en proposant des parcours de carrière engageants, tout en permettant d'anticiper les effets du vieillissement des agents et de la pénibilité au travail.

Pour ce faire, différentes actions seront menées :

- Développer une analyse prospective des emplois et des compétences et replacer la GPEEC au cœur de la RH.
- Développer l'accompagnement à la mobilité et au reclassement en sécurisant le parcours des agents, en apportant un soutien aux managers, et en maîtrisant les coûts.
- Renforcer la formation sur les fonctions d'encadrement, fédérer autour d'une culture commune : dans un souci d'amélioration continue et dans un contexte de contrainte budgétaire, la fonction d'encadrement a un rôle central en matière de pilotage, de gestion et de management des équipes.
- Accompagner les agents dans leur évolution de carrière.
- Développer la politique de prévention des risques professionnels, et la qualité de vie au travail.
- Développer l'attractivité de la collectivité notamment sur les métiers en tension, en adaptant les conditions et les organisations du travail.
- Développer la dématérialisation des démarches RH.

L'objectif est de donner une vision plus positive de l'humain, le faisant passer du statut de ressources que l'on « consomme », à celui de richesse que l'on valorise. Il s'agit également d'aborder la richesse humaine sous l'angle de la qualité de vie au travail :



La politique RH de Grand Chambéry comporte cinq **orientations** :

I-Avoir une vision globale et pluriannuelle des ressources et compétences pour répondre aux besoins immédiats et à venir	p6
Développer une approche et une analyse pluriannuelle	p6
Le contexte à Grand Chambéry (évolution de 2017 à 2020)	p7
II- Une gestion partenariale avec les Directeurs	p9
III-Pour une vision partagée du management	p10
IV- Un accompagnement des agents à toutes les étapes de leur carrière	p11
1- Intégrer les nouveaux agents	p11
2- Accompagner la carrière des agents, la flexibilité et l'adaptation aux changements	p11
3- Développer la prévention des risques professionnels	p12
V- Relations sociales et communication interne	p14
1-Poursuivre un dialogue social permanent et riche entre agents, cadres, représentants du personnel et ressources humaines	p14
2-Dématérialiser les démarches RH et créer un portail agents	p14
3-Utiliser l'intranet comme outil de communication interne	p15
Conclusion	p16

I-Avoir une vision globale et pluriannuelle des ressources et compétences pour répondre aux besoins immédiats et à venir

1- Développer une approche et une analyse pluriannuelle

La GRH consiste à veiller à l'adéquation entre les besoins et les ressources d'une structure au quotidien.

La GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences), quant à elle, cherche cette même adéquation mais dans un horizon plus lointain, en utilisant les mêmes outils et dispositifs.

Par exemple, un **plan de formation** peut être construit en fonction des besoins futurs de la structure. De même, **l'entretien annuel d'évaluation** et l'entretien professionnel peuvent intégrer des objectifs de moyen terme.

La mise en place d'outils adaptés et le dialogue permanent avec les directeurs et responsables de service favorisent l'anticipation et la maîtrise du développement de la collectivité.

Les enjeux d'une démarche de GPEEC :

- Pour les élus :
 - o Pilotage de la masse salariale dans un contexte de tensions financières et de baisse des ressources
 - o Progression du niveau d'efficience du service rendu, mise en œuvre du projet de mandat
 - o Evolution des modes d'organisation et de gestion de la collectivité, amélioration des conditions de travail
 - o Renforcement du dialogue social
- Pour la direction et les services
 - o Prévention des risques de perte en compétences ou de démotivation
 - o Anticipation des effets du vieillissement des agents et de la pénibilité au travail
 - o Professionnalisation et adaptation des compétences
 - o Développement de pratiques managériales vertueuses
 - o Une diffusion d'une culture managériale à tous les niveaux et une valorisation du rôle de manager de proximité
- Pour les RH
 - o Montée en compétences et expertise d'un service, développement de la capacité à mettre en place des projets innovants
 - o Reconnaissance de la fonction RH et de la politique RH au même titre que d'autres politiques publiques
 - o Développement de la dimension qualitative de la GRH et des missions de conseil et d'aide à la décision
- Pour les agents :
 - o Meilleure utilisation des droits sociaux
 - o Sécurisation et employabilité à travers une plus grande individualisation des parcours professionnels
 - o Développement professionnel
 - o Renforcement du sentiment d'appartenance Reconnaissance accrue
 - o Meilleure visibilité des mutations et évolutions à venir, mais aussi des conditions d'exercices des métiers de la collectivité
- Pour les partenaires sociaux :
 - o Être associés plus étroitement à la définition de la politique RH de la collectivité

2- Le contexte à Grand Chambéry (évolution de 2017 à 2020)

Les effectifs

Si l'on analyse l'évolution des effectifs, il apparaît que la collectivité a bien maîtrisé l'évolution de ses effectifs.

Le nombre d'agents présents sur l'année diminue légèrement en 2019, s'établissant à :

2017	2018	2019	Au 1/11/2020
589	599	578	569

Parallèlement le nombre d'équivalent temps plein augmente en 2019, passant de :

2017	2018	2019	Au 1/11/2020
493	477	483	486

Les profils des agents

A titre d'information 80% des agents sont titulaires.

Concernant la répartition entre catégories :

- 59% sont des agents de catégorie C,
- 22% en catégorie B
- et 18% en catégorie A.

Les deux filières les plus représentées sont les filières techniques (64,23%), administratives (29,47%) et sportive (4,47%).

65% des agents sont des hommes (313 agents) et 35% sont des femmes (174 agents).

Une attention doit être apportée à la pyramide des âges : 46% des hommes ont plus de 50 ans, contre 39% pour les femmes.

La masse salariale et le budget RH

Service	2017	2018	2019
ADM - Administration Générale et moyens des services	495 771,19	363 820,96	267 145,31
BAT - Bâtiments communautaires	521 483,31	528 003,69	463 283,72
CAB - Cabinet	118 994,43	147 348,23	144 878,72
COM - Communication	696 925,43	726 049,49	709 222,06
CPA - Commande publique	202 223,89	235 496,12	266 547,85
FIN - Direction des Finances	588 251,16	591 677,49	605 776,16
DEC - Déchets	3 950 435,07	4 142 912,13	4 510 368,71
DGS - Direction Générale	465 418,42	331 846,18	349 327,23
DSI - Direction des systèmes d'information	1 223 959,58	1 258 456,82	1 380 313,69
GRH - direction des ressources humaines	703 900,66	701 212,37	710 190,44
DLU - Développement local (fusionné avec Urba 2018)	739 321,70	-	-
DUR - Service Développement durable (fusionné avec Urbanisme en 2018)	68 506,11	1 624,07	-
URB - Urbanisme, développement local et durable (depuis 2018 pour les deux derniers)	1 050 739,74	1 922 154,40	1 991 203,35
ECO – Economie avant transfert à CGLE au 01/07/2017	281 565,87	-	-
GCE - Direction des cours d'eaux	384 309,19	380 560,28	395 899,38
SDE - Direction des eaux	6 773 855,70	6 787 401,02	7 049 597,25
ECA - Grands équipements collectifs	2 692 152,87	2 458 564,41	2 367 527,30
TOURI – Tourisme scindé des Grands Equipements depuis 2019	-	-	76 194,78
TRA - Direction des Transports	544 440,66	550 723,65	547 987,33
VOI - Voiries	460 180,81	494 024,19	514 325,24
Total général	21 962 435,79	21 621 875,50	22 349 788,52

-340 560
-2% -727 913
-3%

Les dépenses de formation sont importantes et sont maintenues sur la période de référence.

Dépenses réalisées	2017	2018	2019
formation	190 065,26	176 394,26	192 937,74
Etudes et recherches	18 630,48	3 453,12	
Total général	208 695,74	179 847,38	192 937,74

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ Travailler sur les fiches de poste et construire des référentiels métiers et compétences.

→ Analyser les données quantitatives (effectifs, âges, mouvements, absences, formations, budget...etc), pour faire un diagnostic de l'évolution des métiers et des ressources, prendre en compte l'effet du vieillissement : transfert de compétences au moment des départs en retraite, adaptation des postes et d'employabilité des agents, au regard des questions de pénibilité du travail.

→ Considérer le recrutement comme une fonction stratégique, de repérage des talents, offrant des opportunités de carrières aux agents en interne, ou permettant d'attirer de nouveaux agents. L'objectif est de passer d'une culture statutaire à une culture du métier, dans un contexte où les métiers évoluent fortement, sont en tension voire en concurrence avec le secteur privé et où les profils des nouveaux entrants changeants.

Si la relation humaine demeure centrale en matière de recrutement, l'attractivité de nouveaux talents nécessite de développer de nouvelles méthodes.

- Rédiger des annonces claires, permettant d'identifier une marque employeur moderne, empreinte de valeurs, et valorisant la qualité de vie au travail,
- Utiliser les nouvelles technologies, développer le marketing de recrutement et l'utilisation des réseaux sociaux pour attirer l'attention des candidats dans les métiers en tension, et donner une image de modernité aux nouvelles générations,
- Proposer de nouvelles méthodes pour fiabiliser le recrutement (tests, mises en situation, stage...).

→ Avoir une vision pluriannuelle des besoins de formation pour être en capacité d'anticiper les besoins d'accompagnement et de développement des compétences.

→ Faire de l'entretien professionnel un moment clé pour l'évolution du collaborateur et pour la collectivité dans le cadre de la GPEEC. C'est aussi un moment privilégié pour établir un dialogue, un échange essentiel entre le manager et son équipe, « employer les bons mots pour éviter les maux plus tard qui peuvent créer des tensions dans un service.

II- Une gestion partenariale avec les Directeurs

Un lien régulier et de proximité formalisé est mis en place entre le service RH et les Directeurs afin de veiller à un alignement et une bonne communication des orientations et décisions entre les différents niveaux hiérarchiques et avec les agents.

Ces rencontres permettent de partager des indicateurs de suivis, de faire une évaluation continue, d'anticiper les besoins des directions, et d'intégrer à tous les niveaux la préoccupation de maîtrise des dépenses.

Le pilotage de la masse salariale est partenarial avec les Directeurs.

La DRH a une fonction de conseil, d'accompagnement et constitue un appui juridique au service des managers et permet, si la DRH est associée en amont des difficultés, d'éviter des procédures lourdes et coûteuses sur le plan humain et financier.

Enfin la DRH est un appui en matière de prévention des risques professionnels et s'appuie sur le réseau des préventeurs. Les Directeurs sont partenaires, ils sont informés des mesures à mettre en place et soutiennent les actions auprès des équipes.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Produire des indicateurs/tableaux de bord, les partager sur un espace collaboratif, pour permettre aux directeurs et responsables de services de participer au pilotage de la masse salariale.*

→ *Anticiper les besoins recrutements (exemple : réouverture simultanée de la piscine de Buisson Rond et de celle du stade, mobilités, départs en retraite.)*

→ *Anticiper les besoins de formation et les modalités de mise en œuvre (contenu, calendrier...).*

→ *La Direction des RH doit être associée aux projets de réorganisation.*

→ *La Direction des RH est saisie des problématiques managériales dès les premiers signes observés et en amont des avertissements éventuels ou autres décisions.*

III-Pour une vision partagée du management

Dans un souci d'amélioration continue et dans un contexte de contrainte budgétaire, la fonction d'encadrement a un rôle central en matière de pilotage, de gestion et de management des équipes.

La collectivité s'inscrit dans un management de proximité, qui garantit l'équité de traitement par un cadre commun, et en même temps qui est humain, collaboratif et participatif :

- un mode de management qui donne un cap, encourage, félicite, reconnaît les talents, apporte du soutien pour faire gagner chaque membre de l'équipe en autonomie et responsabilité ;
- donne du sens au travail des équipes, établit une relation de confiance ;
- cherche à être juste, à l'écoute et à traiter chacun avec équité ;
- crée un environnement organisationnel et managérial structurant et générateur de sérénité.

Cette culture commune est à inscrire sur le long terme et à accompagner.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Les agents évoluant sur des fonctions managériales bénéficieront d'un accompagnement et d'une formation et la collectivité organisera régulièrement des formations à destination des managers.*

→ *Un plan égalité homme-femme sera mis en place.*

→ *Positionner le management comme une priorité sur les postes d'encadrement.*

→ *Associer les responsables de services aux décisions concernant la carrière de leurs agents.*

→ *Travailler avec l'encadrement sur les profils de postes des agents avec une approche métiers.*

→ *Projet Talent (formation encadrement, travaille sur le processus de recrutement, l'évaluation, accompagnement à la mobilité...etc).*

IV- Un accompagnement des agents à toutes les étapes de leur carrière et développer la prévention des risques professionnels

1- Intégrer les nouveaux agents

Une intégration effectuée dans un climat de confiance et de coopération crée les conditions favorables à la bonne mise en œuvre des projets de la collectivité ainsi qu'à l'épanouissement de ses salariés.

Tout nouvel agent doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'intégration lui permettant de maîtriser rapidement l'environnement dans lequel il évolue. Livret d'accueil, réunions d'accueil, formations, rencontre avec différents interlocuteurs permettent d'acquérir une meilleure connaissance des métiers et une meilleure compréhension de l'organisation et de la culture de la collectivité.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Remise en place de la journée d'accueil du nouvel arrivant par le service RH, présentation du règlement intérieur avec explications orales du mode de fonctionnement de la collectivité. Présentation du service RH et des missions de chacun. Lien avec les moyens généraux et la DSI pour les aspects matériels éventuels.*

→ *Généralisation de l'accueil des nouveaux arrivants sur les sites par les responsables n+1 (présentation des collègues de travail, des modes de fonctionnement sur la base d'un document formalisé...etc).*

→ *Organiser chaque année des visites des différents sites, par exemple à l'occasion des journées du patrimoine.*

2- Accompagner la carrière des agents, la flexibilité et l'adaptation aux changements

Un **suivi individualisé** des agents, de leur parcours et projet professionnels, assure une vision dynamique du suivi des carrières des agents, valoriser les aptitudes et compétences des agents et concourt à une évolution optimale de la situation professionnelle des agents.

Les **agents contractuels** permanents peuvent bénéficier d'un déroulement de carrière comparable à celui des fonctionnaires.

Les agents peuvent s'appuyer sur le service RH pour toutes informations concernant dans leur carrière, leurs projets d'évolution ou de mobilité.

Travaillant en étroite collaboration avec les directeurs et responsables de services, le service RH accompagne les agents tout au long de leur parcours professionnel, grâce à des relations régulières avec les agents et en s'appuyant sur les **entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels**.

La collectivité favorise la mise en place de nouvelles conditions de travail, en particulier le **télétravail** qui est expérimenté depuis février 2018 et qui revêt des enjeux importants :

- écologique : plan climat ; réduction CO2 des déplacements,
- financier ; réduction des frais fonciers/immobiliers,
- en terme d'attractivité : demande sociétale des nouvelles générations, qui feront leurs choix aussi sur ce critère,
- efficacité du service public (bien-être au travail et compatibilité avec le service).

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Développer des actions en matière de prévention des risques professionnels, en lien avec le médecin de prévention et le service social du travail.*

→ *Développer l'accompagnement à la mobilité et au reclassement. Organiser des stages découverte.*

→Poursuivre la politique sociale en faveur des agents et les évènements conviviaux.

→Sécuriser le parcours des agents, apporter un soutien aux managers, maîtriser les coûts.

→Développer le télétravail.

3- Développer la prévention des risques professionnels

En 2019-2020, le service de prévention a :

- procédé à un diagnostic afin de terminer les actions en œuvre,
- ouvert le registre des dangers graves et imminents,
- commencé à déployer le Registre de Santé et Sécurité au Travail au service déchetteries,
- retravaillé la trame du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- aidé à la mise en place d'aménagement de poste lié à une problématique de santé,
- contribué à mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection contre le risque Covid-19,
- contribué à la désignation d'un ACFI.

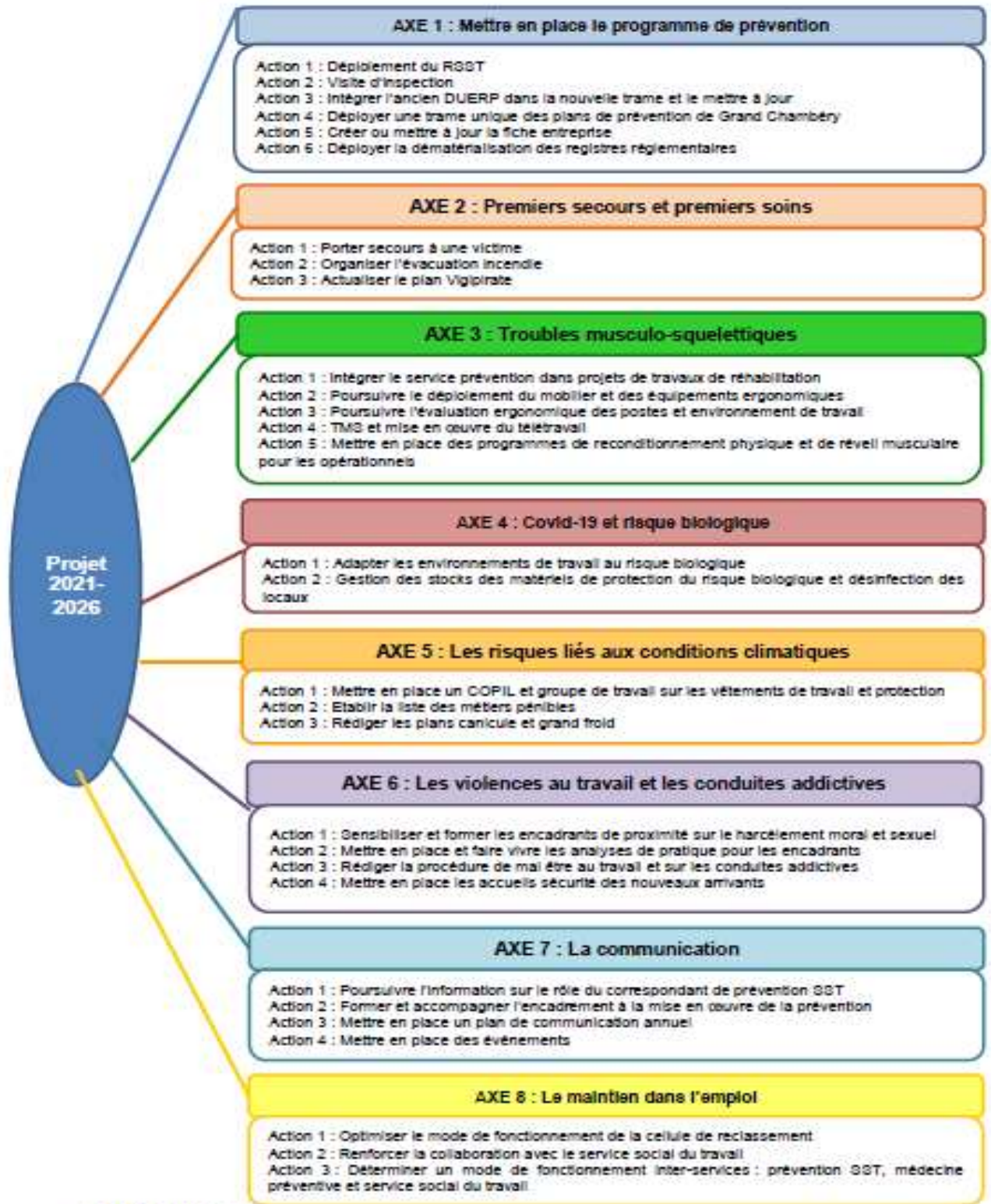
Les enjeux du projet de service 2021-2026 sont de répondre aux obligations réglementaires de l'employeur et d'instaurer une véritable culture prévention à Grand Chambéry, dont le champ d'intervention dépasse celui du traitement des AT et de la mise à disposition d'EPI.

Les objectifs généraux restent les mêmes :

- Faciliter l'harmonisation des pratiques dans l'agglomération.
- Aider à la mise en œuvre de la politique de prévention de la DRH au sein de chaque direction.

Pour y parvenir, la mise en place du réseau de correspondants est une clé incontournable.

Les axes de la prévention des risques professionnels de Grand Chambéry sont les suivants :



V- Relations sociales et communication interne

L'objectif est de faciliter l'expression du personnel grâce à une hiérarchie et un service RH accessibles. La communication est le meilleur moyen de gérer certaines difficultés et permet d'éviter les conflits et les dysfonctionnements. Cette démarche s'inscrit dans un processus de progrès social. L'objectif est de créer une dynamique vertueuse au sein de la collectivité.

1- Poursuivre un dialogue social permanent et riche entre agents, cadres, représentants du personnel et ressources humaines

L'objectif est de tendre vers des décisions ou des actes justes, partagés, compris, et donc vers un mieux-être des acteurs.

Se déplacer régulièrement vers les services favorise la création des conditions favorables à ce dialogue, valorise les agents, facilite la communication et la circulation de l'information (présentation des réformes en matière de statut, de formation, présentation des réorganisations de services, etc...).

Le service RH est par ailleurs force de proposition dans la création d'outils de communication des actions menées par la collectivité en faveur des agents.

La DRH échange régulièrement avec les représentants du personnel et apporte toute information utile à la compréhension des enjeux et dossiers en cours.

La DRH va piloter en 2021 un plan égalité homme-femme et de prévention des situations de harcèlement au travail. Les agents pourront ainsi identifier les interlocuteurs susceptibles de recueillir leur parole en cas de difficulté.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Accessibilité et disponibilité du service RH et organisation de rencontres avec les agents, les responsables et les directeurs en fonction des problématiques.*

→ *Préparation des CT avec les représentants syndicaux.*

→ *Lignes directrices de gestion*

De nouvelles règles ont été édictées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Les collectivités doivent réfléchir aux politiques de ressources humaines sur le long terme avec les représentants du personnel et les formaliser. Il s'agit notamment de définir les règles en matière de déroulement de carrière (avancements de grade, promotions).

→ *Temps de travail*

Instauration d'un dialogue social sur la mise en conformité avec la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35h dans la fonction publique territoriale soit 1607h par an.

2- Dématérialiser les démarches RH et créer un portail agents

Les démarches sont de plus en plus dématérialisées (obligations réglementaires, évolution générationnelle). Par ailleurs, une partie des agents souhaite accéder aux informations concernant leur dossier, leur carrière, leurs droits, leurs congés.

La mise en place d'un portail RH, relié au Système d'Information RH, permet aux agents d'accéder à des informations personnelles et professionnelles. Ce type d'outil permet à l'ensemble des collaborateurs de rentrer dans une démarche active de gestion de leur carrière : évaluations annuelles, congés/absences,

demande de formation, gestion administrative (coordonnées et informations bancaires, remboursement de frais).

Le portail RH organise l'interactivité entre les collaborateurs et également entre les collaborateurs et leur hiérarchie. Sa mise en place répond également à des enjeux de communication.

Pour les agents le portail constitue un self-service RH qui permet d'effectuer diverses opérations d'administration de ses propres informations. L'agent accède à un espace sécurisé et personnel depuis lequel il peut gérer ses données et effectuer ses demandes RH. Les collaborateurs saisissent eux-mêmes leurs mises à jour d'information, leur demande de formation ou encore de congés en totale autonomie sans intervention des RH ou de leur manager.

Pour les managers, qui sont généralement les « valideurs » des demandes RH dématérialisées, le portail RH améliore le suivi des collaborateurs. Les informations de chacun sont regroupées, et facilement accessibles, ce qui rend la gestion des équipes plus confortables.

Pour l'équipe RH la mise en œuvre d'un portail RH permet à la fonction RH de se recentrer sur des actions à plus forte valeur ajoutée grâce à la décentralisation des tâches RH vers les managers et la responsabilisation des salariés quant à la saisie de leurs informations. Dans le même temps, les directions RH disposent ainsi d'une information parfaitement centralisée et accessible.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Mettre en place un portail agents avec des modules web de gestion des congés, des évaluations, formation, informations de carrière, qui soit accessible sur PC et smartphone.*

3- Utiliser l'intranet comme outil de communication interne.

Au-delà de la gestion des relations sociales, la communication interne apparaît comme essentielle. Elle constitue un levier de maintien de bonnes relations sociales. En effet, les échanges entre les services, ainsi que le renforcement des relations interpersonnelles contribuent à l'instauration d'un dialogue social de qualité. Cela permet également de consolider les échanges d'expériences.

Au regard de ces éléments, les objectifs du mandat seront les suivants :

→ *Créer un sentiment d'appartenance et de la transversalité en développant l'information sur la vie des services.*

→ *S'appuyer sur un réseau de contributeurs.*

→ *Faire de l'outil intranet un outil plus interactif.*

→ *Créer une passerelle vers le portail agents.*

Conclusion

La politique RH de Grand Chambéry se doit d'être **responsable**, garante d'une gestion maîtrisée de la masse salariale grâce à une vision pluriannuelle des emplois et des compétences.

La politique RH se doit également d'être **ambitieuse** pour gagner en agilité :

- en modernisant les outils de GRH,
- en passant d'une approche statutaire à une vision métier,
- en valorisant le potentiel des agents,

Elle doit aussi être **garante de la sécurité** du parcours des agents et des **valeurs** clés du service public.

Pour ce faire la DRH est un appui, un partenaire pour les autres Directions et se positionne en accompagnant auprès des agents.

◆ **Avancement de grade et promotion interne**

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
- Manière de servir (avis du directeur)
- Missions de l'agent, cotation du poste et position dans l'organigramme
- Age
- Récurrence (depuis quand l'agent est promouvable)
- Réussite à un examen professionnel

◆ **Nominations suite à concours**

La collectivité définit des critères applicables :

- A l'ensemble des agents

Critères
- Manière de servir (avis du directeur)
- Missions de l'agent, cotation du poste et position dans l'organigramme

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

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
- Manière de servir (avis du directeur), capacité à réussir sur le poste
- Missions de l'agent, cotation du poste, position dans l'organigramme, formation initiale et continue
- Age /expérience professionnelle

Processus de décision :

A grand Chambéry, il est décidé de mettre en place un processus de décision mixte :

- processus hiérarchique de décision : avis des directeurs
- processus collégial de décision via la réunion d'une commission interne ad hoc.

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.

Constats en 2019 (cf REC 2019) :

- Parmi les agents titulaires, 30% sont des femmes, 54% sont des hommes,
- 10% des non titulaires sur poste permanent sont des hommes, 6% sont des femmes.

Nombre de fonctionnaires en ETP, par sexe et par filière en 2019 :

245,20 hommes, 132,70 femmes répartis comme suit :

- Filière administrative : 17 hommes, 90,70 femmes
 - o Catégorie A : 9 hommes, 21,9 femmes
 - o Catégorie B : 6 hommes, 21,50 femmes
 - o Catégorie C : 2 hommes, 47,30 femmes
- Filière technique : 218,20 hommes, 31,10 femmes
 - o Catégorie A : 19,90 hommes, 10,40 femmes
 - o Catégorie B : 29,90 hommes, 8,90 femmes
 - o Catégorie C : 168,40 hommes, 11,80 femmes
- Filière culturelle : 2 femmes.
 - o Catégorie A : 1 femme
 - o Catégorie B : 1 femme
- Filière sportive : 10 hommes, 7,90 femmes.
 - o Catégorie A : 1 femme
 - o Catégorie B : 9 hommes, 6,90 femmes
 - o Catégorie C : 1 homme
- Filière médico-technique : 1 femme catégorie B.

Nombre d'agents contractuels, en ETP, par sexe et par filière :

42, 21 hommes, 22,93 femmes répartis comme suit :

- Filière administrative :
 - o Catégorie A : 5,72 hommes, 8,97 femmes
 - o Catégorie B : 1 homme, 2,59 femmes
 - o Catégorie C : 4 hommes, 31 femmes
- Filière technique : 18 hommes, 4 femmes
 - o Catégorie A : 4 hommes
 - o Catégorie B : 9,98 hommes, 4,17 femmes
 - o Catégorie C : 20,13 hommes, 2,89 femmes
- Filière sportive : 3 hommes, 1 femme.
 - o Catégorie A : 0,67 hommes
 - o Catégorie B : 0,71 hommes

Temps de travail (REC 2019) :

23 femmes ont présenté une demande de temps partiel en 2019, contre 2 hommes.

20 hommes et 11 femmes travaillent en horaires décalés

Dès début 2021, la collectivité souhaite mettre en place les actions suivantes :

- Plan égalité Hommes / Femmes,
- Dispositif de signalement des violences et discriminations.....
- Journées de Prévention, sensibilisation, formation, communication sur ces mêmes thèmes.

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée de : **une année**

Elles seront révisées autant que nécessaire.

Avis du Comité technique en date du : **17/12/2020**

Date d'effet : 01/01/2021

Signature de l'Autorité territoriale :