

<p>emplois et des compétences</p>	<p>déroulement de carrière et valoriser les agents qui s'investissent, qui préparent et réussissent un concours.</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobilité développée, repositionnement avec accord de l'agent, plan de formation, reclassement en profitant de la richesse de l'offre du panel des métiers exercés dans les deux collectivités. • formation tout au long de la carrière et transmission des savoirs pour anticiper l'usure professionnelle et repositionner les agents sur de nouveaux métiers. Accompagner les agents dans la prévention des risques psycho-sociaux. • prévention : étude des postes par un ergothérapeute et aménagements des postes et postures, échauffements des agents... Prise en compte de l'usure professionnelle et de l'allongement de la vie au travail : • transmission des savoirs et des compétences en anticipant le renouvellement de la pyramide des âges, développer l'apprentissage et le tuilage des postes. • transparence dans les recrutements : 100 % des postes publiés 	<p>Soutenir la VAE et favoriser la mobilité ainsi que la formation des agents. S'assurer du bien-être au travail de nos agents les domaines</p>
<p>2 - Harmonisation des règles entre les collectivités et les services</p>	<ul style="list-style-type: none"> • déploiement du badgeage pour reconnaissance du temps de travail réel • harmonisation plus favorable aux agents des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour prendre en compte les nouvelles compositions familiales et les évolutions de la société. • articulation des temps, télétravail, droit à la déconnexion, crèche d'entreprise. • respect des conditions et règles de travail définies par les instances paritaires : les mêmes règles pour tous (quels que soient les services et les directions...) avec adaptation selon contraintes réelles du service public dont les astreintes. • statut de lanceur d'alerte pleinement protégé (existe au CdG44 par convention : déontologie et médiation) • transparence des rémunérations : prise en compte des spécificités des postes par l'administration. L'attribution des primes doit être transparente et équitable. 	<p>Tout cela va donner la bonne direction et doit faire l'objet de négociations.</p>
<p>3 - Reconnaissance et encouragement de la responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • encourager la prise de responsabilité en faisant confiance aux agents et pour permettre accélérer le déroulement de carrière (passages d'échelons et de grades...) • rendre attractifs les postes par une rémunération et des conditions de travail adaptées (difficulté à recruter sur certains secteurs : services à la personne, services techniques...) 	<p>Encourager la prise de responsabilité des agents qui le</p>