

Le Plan d'action
Lignes directrices de Gestion Stratégie :
Renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail

Orientations RH	Actions RH
1) Incarner la valeur Proximité : rapprocher les fonctions RH des agents et les valoriser	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accompagner le changement, promouvoir l'offre de service en matière de cohésion d'équipes, d'accompagnement des collectifs de travail et valoriser la politique de bien-être au travail. 2. Elaborer des parcours pour les nouveaux arrivants (agents, cadres et encadrants). 3. Développer une culture managériale commune. 4. Partager la fonction RH avec les DGA, DAPI et encadrants au travers notamment d'un dialogue de gestion RH. 5. Dans le cadre d'une démarche GPEC et consécutivement au nouveau référentiel métier, mettre en place des fiches métiers et le référentiel des compétences. 6. Mettre en place la part REP du RIFSEEP, ouvrir la réflexion sur la PFA à l'échelle de la CeA ainsi que sur la rémunération des contractuels et mettre en cohérence les critères d'attribution de la NBI et de l'IFD. 7. Accompagner la mobilité et prévenir l'usure professionnelle en structurant la démarche de conseil en évolution professionnelle et de reclassement et en promouvant l'offre de service en matière d'accompagnement individuel (coaching, bilan professionnel, bilan de compétences...).
2) Incarner la valeur Efficacité : Poursuivre la recherche d'efficience et de simplicité	<ol style="list-style-type: none"> 8. Contribuer à la mise en place des politiques publiques en tenant compte des particularités territoriales et des nouvelles compétences : mettre en œuvre les réorganisations, des recrutements axés sur les nouvelles compétences... 9. Renforcer et stabiliser le fonctionnement de la DRH : répartition de la charge de travail, valorisation des agents, stabilisation des effectifs et de l'organisation... 10. Poursuivre l'harmonisation et la simplification des process et outils RH : convergence et rationalisation du process d'entretien professionnel, des fiches de postes, mise à jour des bases des postes, mise à jour des règlements spécifiques du temps de travail, harmonisation des critères liés à la rupture conventionnelle et à la gestion des frais de déplacement... 11. Sécuriser le cadre juridique en répondant aux obligations réglementaires : mise en place de la base de données sociales, organisation des élections professionnelles et création du CST, réforme des instances médicales, revalorisation indiciaire de la catégorie C et mise en paie de la prime inflation, formalisation des LDG stratégie, impacts RH liés au transfert des agents de la DIR Est... 12. Acquérir un nouveau SiRH permettant d'améliorer les process RH, dont le partage de la fonction RH et la dématérialisation. 13. Mettre en place un plan de formation pluriannuel. 14. Développer l'innovation managériale et RH. 15. Piloter l'évolution de la masse salariale en cohérence avec les disponibilités financières dans le respect du protocole d'accord signé.

- | | |
|---|---|
| <p>3) Incarner la valeur Citoyenneté : instaurer un cadre de confiance avec les usagers internes et externes</p> | <ul style="list-style-type: none">16. Engager la réflexion sur les couvertures pour la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance).17. Harmoniser les politiques de prévention, les réseaux en matière de prévention et de sécurité, améliorer les conditions de sécurité et de travail et la qualité de vie au travail.18. Elaborer un plan sénior en faveur des agents de la collectivité.19. Mettre en œuvre, en interne à la collectivité, le plan handicap.20. Mettre en œuvre le plan égalité professionnelle F/H (2021 – 2023) et élaborer un nouveau plan (2024 – 2026).21. Renforcer l’attractivité de la collectivité et la visibilité de la DRH et de ses actions, en interne et en externe : déploiement d’une marque employeur et de la présence sur les réseaux sociaux et les forums, renforcement des liens avec des écoles de formation, valorisation des actions de bien-être...22. Promouvoir, en interne à la collectivité, la citoyenneté et la préservation des ressources : harmonisation des conventions avec les SIS, promotion de l’engagement dans les réserves, du don du sang, participation à des challenges... |
|---|---|