

La politique RH 2018/2020

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et son CCAS ont mené entre 2014 et 2017 une démarche « agenda social », consistant à définir les conditions et le contenu d'un cycle de négociations avec les représentants du personnel sur une période pluriannuelle. Quatre thématiques jugées prioritaires ont été inscrites dans ce plan de travail : déroulement de carrière, régime indemnitaire, égalité professionnelle, et qualité de vie au travail.

Tous ces thèmes ont fait l'objet d'accords ou de décisions dès 2015, jusqu'en 2017 (avec une application en 2018) :

- Sur la résorption de la précarité, un protocole d'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales en avril 2016 ;
- sur les carrières, des mesures ont été prises en 2015, 2016 et 2017, avec la mise en œuvre des nouveaux parcours en catégorie C en 2018 ;
- sur l'égalité professionnelle, de nombreuses actions ont été menées dans le cadre du plan d'action du Label AFNOR ;
- sur la qualité de vie au travail, plusieurs chantiers ont été ouverts et poursuivis, en lien avec le CHSCT, sans que ceux-ci ne fassent l'objet d'une approche globale formalisée.

D'autres politiques de ressources humaines ont été menées parallèlement, avec l'évolution des dispositifs de formation, la conduite de démarches nouvelles en matière de mobilité (bourse mobilité, ouverture de passerelles interfilières), des mesures en matière de lutte contre les discriminations (actions de sensibilisation, Discrim'alerte), ou encore des actions de prévention (risque chimique, TMS, etc.).

Rennes Métropole, la Ville de Rennes et le CCAS souhaitent poursuivre ces chantiers et leur donner de la visibilité pour 2018-2020. Le présent plan de politique des ressources humaines 2018/2020 vise à identifier les dossiers qui feront l'objet sur cette période d'un travail de réflexion, avec pour chacun d'eux l'ambition de définir les enjeux, les objectifs, les actions concrètes, la méthode et le calendrier.

5 axes stratégiques

5 axes stratégiques sont ainsi définis, regroupant au total 18 chantiers ouverts ou à ouvrir entre 2018 et 2020.

- 1. Sécuriser et faciliter les parcours professionnels**
- 2. Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité**
- 3. Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité**
- 4. Promouvoir un dialogue social au service de l'efficacité collective**
- 5. Améliorer les conditions d'emploi et améliorer la politique de rémunération en vue d'assurer l'attractivité de nos collectivités**

18 thématiques

Les 18 thématiques déclinées sont les suivantes :

Sécuriser et faciliter les parcours professionnels	Offrir des dispositifs de formation professionnelle adaptés et efficaces
	Améliorer la politique de mobilité interne
	Lutter contre l'illettrisme
	Accompagner les personnes en reconversion professionnelle pour raisons de santé ou en situation de handicap
Améliorer les conditions de travail et prévenir la pénibilité	Lutter contre l'absentéisme
	Prévenir les risques Psycho-Sociaux
	Prévention contre les Troubles Musculo-Squelettiques
	Évaluer et faire évoluer le dispositif de Protection Sociale Complémentaire
	Conduire la démarche d'animation managériale
	Déterminer les principes relatifs au temps de travail des cadres
Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité	Agir en faveur de l'insertion professionnelle
	Promouvoir l'égalité professionnelle
	Agir pour l'égalité et contre les discriminations
Promouvoir un dialogue social au service de l'efficacité collective	Organiser les élections professionnelles et préparer les conditions de renouvellement des instances et du dialogue social
Améliorer les conditions d'emploi et stabiliser les éléments de rémunération	Mettre en œuvre un régime indemnitaire cohérent, égalitaire f/h, simple, et lisible
	Améliorer les perspectives de déroulement de carrière
	Adapter les prestations sociales au nouveau contexte socio-économique
	Lutter contre la précarité

Ces 18 thématiques font l'objet d'une fiche spécifique, définissant les enjeux, les objectifs et le calendrier. Elles seront complétées, pour chacun des chantiers, par un tableau des actions déterminées par chantier, auxquelles seront adjointes des indicateurs, afin d'assurer un suivi précis de l'avancée et de l'efficacité de ces actions. Ces éléments seront construits progressivement.

Les calendriers, les objectifs, et les actions principalement, pourront faire l'objet d'ajustement au cours de la période, en vue de les adapter au contexte, aux priorités, et aux capacités budgétaires de nos collectivités.

La méthode

Pour chacun des chantiers, les organisations syndicales seront associées à la réflexion, dans le cadre d'un groupe de travail dédié dont la périodicité de réunion sera à adapter. La présente politique RH fera en outre l'objet d'un suivi annuel en Comité Technique.

Dans le cadre de la mise en œuvre des actions décidées, l'administration veillera par ailleurs à la poursuite de deux objectifs transversaux et complémentaires :

- La modernisation et la simplification des dispositifs et des procédures : cela passera notamment par un chantier important autour de la dématérialisation (avec une évolution du système d'information RH) ;
- La prise en considération prioritaire de la relation à l'utilisateur : chaque politique définie et les procédures qui en découleront devront prendre le plus grand compte de l'utilisateur (en l'occurrence, essentiellement les agents bénéficiaires des dispositifs).