

Les agents de la DRH et nos administrations ont en souvenir la casse du service Santé au Travail, avec en particulier le départ de la Médecin du travail. SQVP aurait sûrement pu voir le jour de façon moins destructrice. La nouvelle politique RH s'appuyant strictement sur les textes n'est pas favorable aux agents, en supprimant les dispositifs maison comme les temps partiels thérapeutiques maison. Le reclassement à marche forcée, qui associe la Mission Parcours professionnels, nous inquiète.

Les outils de la DRH sont souvent un empilement de tableaux excel. Les nouveaux outils ne sont pas forcément à niveau : le recrutement a un logiciel Candidatures, insuffisant pour gérer la chaîne Recrutement et calqué sur le privé. Le besoin existe dans les services, mais la confiance dans les choix à intervenir n'est pas acquise. La Formation, dernière roue du carrosse, n'est pas prête d'être servie. Le choix des logiciels est un véritable sujet : iparapheur, grand angle + utilisés à la DRH mais cela s'étend à tous – pourraient faire qu'un jour les agents auront du mal à répondre à la question "êtes-vous un robot ?". Que ceux qui répondraient exagération de notre part viennent voir le travail quotidien des administratifs. Il ne faut pas non plus négliger le risque des troubles musculo squelettiques.

Le nouveau service Pilotage Finances SIRH n'apporte aucune plus-value à l'organigramme précédent. Le budget est géré de façon peu transparente, les services croyant avoir un budget en début d'année et il faut batailler ensuite pour avoir les crédits votés. Gérer la masse salariale ne doit pas se faire au détriment de l'activité des services RH.

Il serait intéressant d'avoir le véritable organigramme, faisant apparaître les postes permanents et les renforts. En effet, ces renforts sont utiles, mais ne sont pas gérés comme des emplois permanents quand il s'agit de remplacer des longs arrêts. On sait dire aux collègues que ce ne sont pas des postes DRH et qu'il n'y a rien à attendre.

La Marque employeur est un phénomène de mode. Nous sommes depuis longtemps convaincus de l'intérêt de nos services publics. Écrire dans les annonces que nous sommes une ville de start-ups ne servira jamais à gommer que les premiers emplois sont proches du smic et que les logements sur Rennes sont chers, ce qui rebute de nombreuses personnes. Cela dit, au Recrutement, le temps de travail est déjà conséquent, il ne sera pas utile de calquer la possible nouvelle organisation sur ce qui a été mis en place pour les Infirmières du CCAS.

Nous nous interrogeons sur la mobilité au sein de la DRH : de nombreux départs, des cadres qui ne restent pas longtemps en place à Emploi Compétences. Tout cela est bien désorganisant.

Pour les locaux, il serait intéressant de consulter véritablement les agents de la DRH. Des travaux conséquents comme annoncé seront-ils plus une gêne inutile qu'un réel gain ? Entasser 3 sites dans un seul est-il enviable, sachant que les 3 sites sont à 2 minutes à pied les uns des autres. Il serait sans doute préférable de rénover un peu l'ensemble des bureaux, d'améliorer fortement l'accueil du bâtiment principal, de faire des véritables salles de formation et de jury de recrutement. La prise en compte de sites proches est examiner, le Palais St Georges en particulier. D'ailleurs, les ASVP rejoindront-ils sous peu leur direction, ce qui libèrera de la place à Kleber. La priorité n'est pas à une salle bien-être en sous-sol pour possiblement une minorité d'agents, et de toute façon ce ne sera jamais aménageable comme l'hôtel de Rennes Métropole. Par ailleurs, le travail sur l'isolation du bâtiment est écarté pour des raisons budgétaires, alors que c'est une priorité nationale. On sait dire aux agents les chiffres des factures d'électricité, mais on ne donne pas les chiffres des quantités consommées, sachant qu'une partie de la facture est déléguée aux agents avec le développement du télétravail, cela sans compensation.