

Lignes directrices de gestion (LDG) des collectivités lavalloises relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et aux orientations générales en matière de mobilité et de valorisation des parcours professionnels

MAJ : 22/09/2022

AXE	OBJECTIFS	PROJETS
I- DEVELOPPER UN ACCOMPAGNEMENT DYNAMIQUE ET PERSONNALISÉ DES AGENTS DE NOS COLLECTIVITÉS	1/ Développer et consolider la création d'outils de pilotage, de dialogue et d'information	développer un système d'information RH (logiciels, outils) adapté aux méthodes de travail
		identifier, construire les articulations et former des correspondants RH dans les services opérationnels (via les directions administratives et financières - DAF)
		mettre en place un dialogue de gestion (enveloppes par secteur, indicateurs RH partagés,...)
		créer et faire vivre de nouvelles fiches de poste
		développer la communication interne, notamment en introduisant de nouveaux formats
		rationaliser et clarifier le rôle de chaque niveau hiérarchique
	2/ Accompagner le développement des compétences des agents et encadrant.e.s	adopter une charte de mobilité interne/externe
		mettre en oeuvre des bilans professionnels conduits en interne
		mettre en place les modalités de co-investissement formation
		encourager la transmission des savoirs et le partage de compétences entre collègues
		réviser les critères d'avancement et de promotion interne
		proposer un parcours management aux encadrant.e.s et la mise en place de coaching
	3/ Anticiper et accompagner les évolutions de parcours / carrière des agents et des encadrant.e.s	individualiser les parcours
		mettre en place des entretiens de carrière (usure professionnelle...)
		diversifier l'offre de formation (immersions, formation interne, etc.)
		mettre en place une procédure d'entretiens de ré-accueil après des absences longues
faciliter l'accès aux préparations concours		
adopter à terme la médiation obligatoire pour les contractue.le.s		
4/ Anticiper les besoins et évolutions	moderniser les outils d'entretien professionnel annuel	
	mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et des compétences - GPEEC	
	mettre en oeuvre un comité mensuel d'arbitrage et de suivi RH (renouvellements et créations de postes, recalibrage rémunération + annuellement, une session recotation) dans l'attente de la mise en place d'un dialogue de gestion (enveloppes par secteur, indicateurs RH partagés, etc.)	
	développer le réseau des employeurs publics locaux pour faciliter les passerelles	
	proposer et réaliser les plans de formation en rapport avec les orientations politiques, avec union de collectivités	
	mettre en place un tiers-lieu formation mayennais	
II- RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	5/ Développer une culture managériale commune	partager la politique salariale (RIFSEEP, Complément indemnitaire annuel - CIA dont critères d'attribution,...)
		associer les encadrant.e.s volontaires aux travaux menés dans le cadre du dialogue social
		promouvoir des méthodes de management innovantes, en mode projet
		proposer des temps d'échange managériaux : séminaires, réunions thématiques
		adopter une charte managériale (mode projet, coopération, transversalité, moyens de communication, outils dont fiche de poste, définition des priorités,...)
		accompagner les repositionnements des encadrant.e.s avec l'appui des fonctions supports
	6/ Favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée	proposer une charte des temps (droit à la déconnexion, réunions : durée, objet, participants..., évitement des horaires atypiques) et établir un règlement harmonisé des temps (regroupant l'ensemble des règles : temps de travail, révision des modalités RTT, congés, décotes horaires pénibilité, ASA, CET,...)
		mettre en place et promouvoir le télétravail dans un format respectueux de la vie privée, et développer les outils de travail collaboratifs
		faciliter la mise en réseau avec des commerçants locaux, circuits courts pour les agents (réserver/ prévoir temps et espaces) dans une logique de service type conciergerie
	7/ Renforcer la prévention des risques professionnels	Valoriser et consolider les ressources internes (SST, PRAP, sport en collectivité)
		renforcer les démarches de prévention inhérentes aux évaluations des risques professionnels (actions ciblées, budget dédié)
		mettre en place des temps forts de sensibilisation et de prévention thématiques (addictions, premiers secours en santé mentale, prévention des cancers,...)
		animer la coopération territoriale en matière de prévention (à l'échelle de Laval Agglomération)
	8/ Développer la solidarité et le sentiment d'appartenance dans nos collectifs et nos collectivités	organiser des réunions thématiques RH
		faciliter l'implantation des regroupements de loisirs (chorale, activités physiques...) et les initiatives citoyennes et solidaires par et pour les agents
		renforcer la participation de l'employeur à la mutuelle et à la prévoyance
proposer des formations par des formateurs internes		

	OBJECTIFS	PROJETS
<p>III- GARANTIR L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS</p>	9/ Sensibiliser contre toutes les formes de discriminations	sensibiliser agents et encadrant.e.s à toutes formes de discriminations établir une programmation de temps forts annuels mettre en place un dispositif de signalement des situations de harcèlement moral et sexuel Identifier un référent déontologue au sein de la collectivité mettre en place des "lanceurs d'alerte"
	10/ Garantir l'égalité femmes/hommes	mettre en place le plan pluriannuel d'égalité professionnelle
	11/ Garantir l'engagement et l'exercice syndical, et la protection des signalements	favoriser la prise des droits syndicaux garantir aux agents engagés un déroulement de carrière identique aux autres agents
	12/ Veiller à l'accès et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap	expérimenter le dispositif de titularisation des apprentis en situation de handicap favoriser le recrutement des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s (BOETH) créer une mission référent.e handicap au sein de la DRH
	13/ Echanger sur les données sociales pour nourrir le dialogue social	mettre en place un observatoire de l'absentéisme réaliser le rapport social unique (RSU)
	14/ Structurer et garantir les temps du dialogue social	adopter les Lignes directrices de gestion (LDG) et établir un processus de bilan annuel mettre en place un calendrier social partagé consolider les réunions régulières avec les élu.e.s en charge des RH mettre en place les réunions bilatérales périodiques organisations syndicales / DRH
<p>V- OFFRIR UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ</p>	15/ Assurer la continuité du service public en toutes circonstances	garantir l'adaptation et la mise à jour régulières des PCA (plans de continuité des activités) mettre en place le service minimum en cas de grève
	16/ Offrir un service de qualité à nos agents	mettre en place un portail dématérialisé agent et encadrant.e construire une procédure d'accueil dédiée
<p>VI- DEVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ DE NOS COLLECTIVITÉS</p>	17/ Attirer les talents	développer notre marque employeur développer l'emploi solidaire : recourir à l'apprentissage, accueillir des stages, recruter des contrats aidés moderniser nos pratiques de recrutement (entretiens à distance, annonces, participation à des salons,...) élargir la démarche d'accueil à la question du logement et du foyer
	18/ Etre acteur.trice.s de la transition écologique et développer la culture de la responsabilité sociale et sociétale	promouvoir les mobilités douces (forfait mobilité durable, mise à disposition vélos électriques, pédibus, élaboration du plan de mobilité) et le covoiturage adopter une charte de l'agent éco-responsable dématérialiser les processus et les actes développer les visioconférences