

Reims Métropole
Ville de Reims
réunion préparatoire avec les
représentants du personnel
jeudi 20 juin 2013

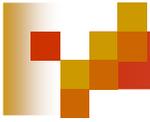
La DEMARCHE QUALITE DE LA
Direction des Ressources Humaines

8 rue de la grosse écritoire

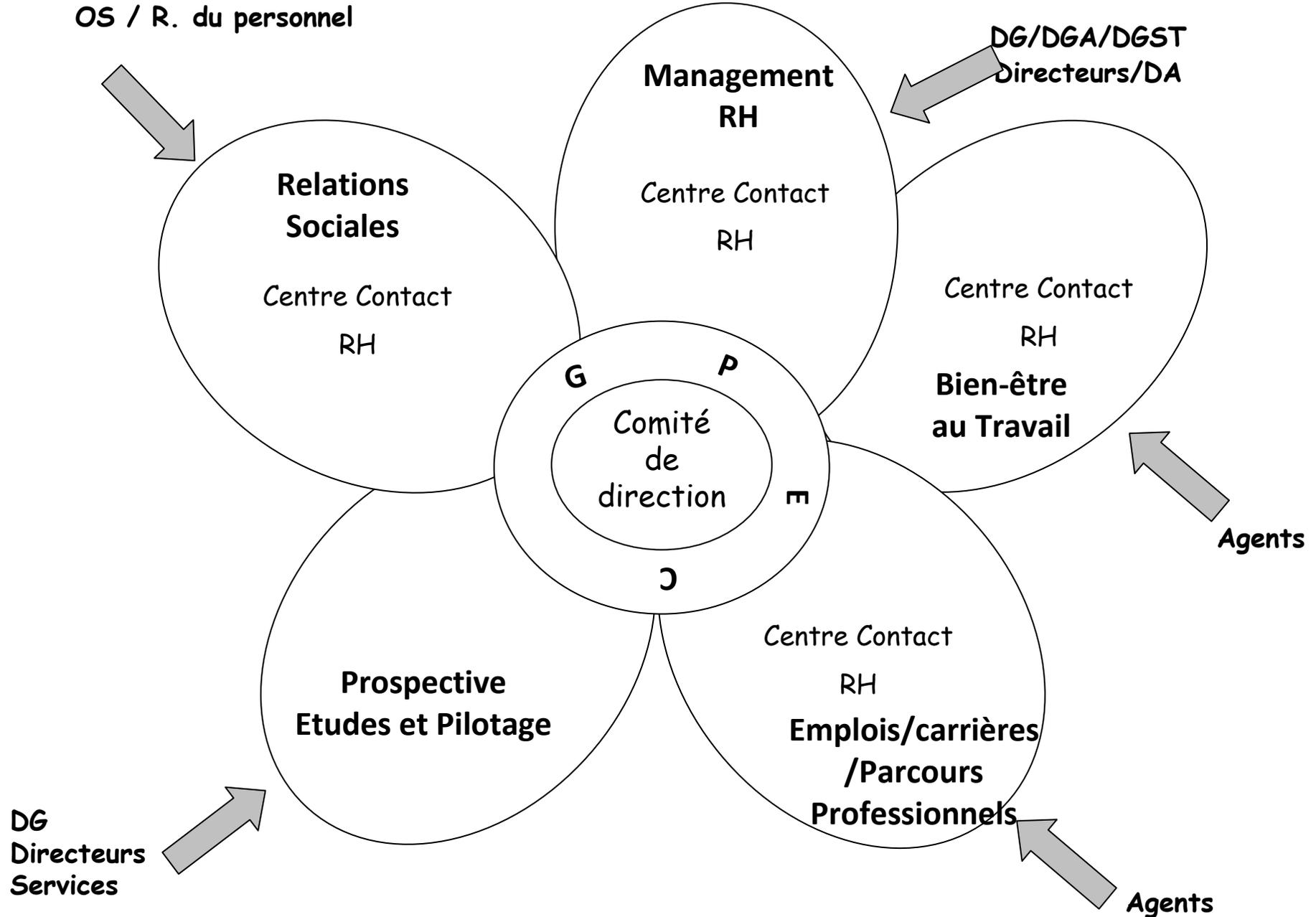


Le projet d'administration Audace
a permis à l'encadrement d'exprimer ses attentes en
matière de Gestion des Ressources Humaines :
3 orientations émergent

- Orientation 1 – définir la stratégie RH dans un document de référence qui assure la transparence et l'homogénéisation dans la gestion des ressources.
- Orientation 2 – mettre en place une démarche qualité au sein de la DRH pour améliorer les relations avec les managers, les organisations syndicales et les agents.
- Orientation 3 – optimiser les échanges dématérialisés entre la DRH et ses interlocuteurs.



Audace et adaptation de la DRH





Les relations sociales

- L'agenda social
- Le dialogue social dont la coordination des instances paritaires (CT-CAP-CHSCT)
- Le traitement des questions des OS
- La politique d'informations syndicales
- L'exercice des mandats syndicaux
- L'exercice du droit de grève et gestion des préavis
- L'observatoire de l'emploi précaire
- Les élections professionnelles
- Le référent intranet du portail RH
- Le pilote du système d'information RH



Le management de la RH

- L'accompagnement individuel des managers
- La conduite du changement en accompagnement aux directions et sur les grandes politiques RH (Evaluation, GET, évolution du management des RH, LCD...)
- Reims Management se structure notamment par:
 1. Le cycle rémois du management
 2. Le cycle rémois des directeurs adjoints
 3. Le cycle rémois de la maîtrise
 4. Le cycle des conférences
 5. L'accompagnement personnalisé



Emplois- carrières et parcours professionnels

- La veille juridique et statutaire
- La carrière, les CAP, la paie, la retraite
- La gestion de la carrière des cadres
- La complémentaire santé
- L'évaluation professionnelle (CREP)
- Les 3000 parcours individuels
- Le recrutement, la mobilité interne
- L'insertion professionnelle
- Le reclassement professionnel
- Le développement des compétences



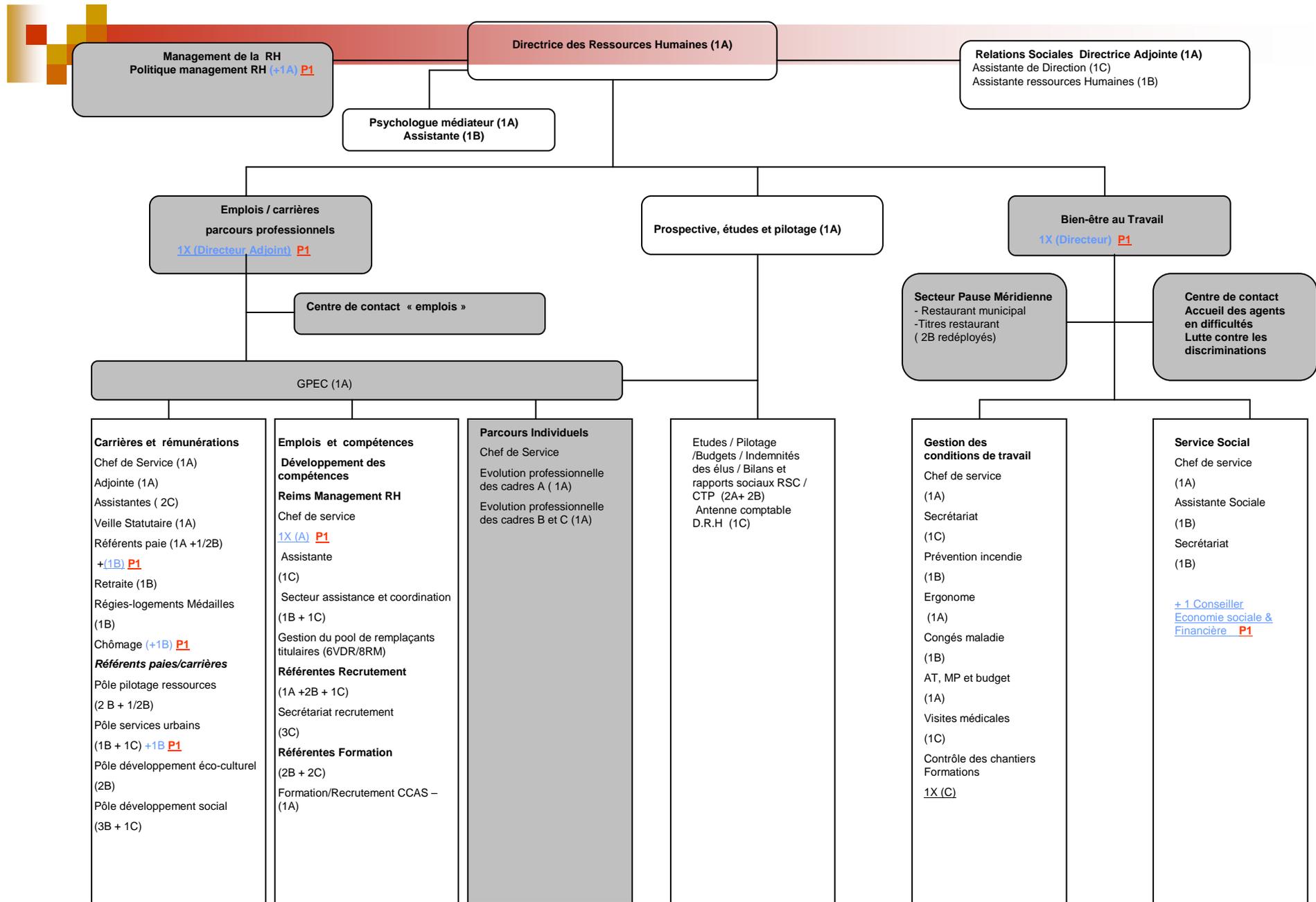
Le bien être au travail

- Les conditions de travail dont le CHSCT
- La gestion des temps
- L'accompagnement social et en économie familiale
- La lutte contre les discriminations
- La nouvelle plateforme d'accueil des agents en difficultés
- La garantie maintien de salaire
- L'observatoire social et des risques psychosociaux



Prospective, études et pilotage

- GPEC
- Cellule organisation et méthodes
- Etudes
- Pilotage notamment:
 1. Effectifs et organigrammes
 2. Reporting RH dont la masse salariale
 3. Comité Technique
 4. Outils de pilotages aux directions
- Budgets et antenne comptable DRH
- Délibérations DRH – centralisation et contrôle interne
- Indemnités aux élus
- Bilans, rapports sociaux et rapport de situations comparées (égalité F/H)



ORGANIGRAMME CIBLE

Mis à jour le 19 Juin 2013