

# ANNEXE À LA STRATÉGIE RH

2026-2030 | Plan d'action

# AXE 1 Renforcer l'attractivité de l'État employeur

Objectifs		Mesures	Entités responsables
1.1	<b>Développer</b> la marque employeur	Valoriser les missions du service public et communiquer sur les avantages de l'État employeur	OPE, DRH, hiérarchies
		Améliorer l'intégration des nouvelles et nouveaux membres du personnel	OPE, DRH, hiérarchies
		Optimiser le processus de recrutement	OPE, DRH, hiérarchies
1.2	<b>Faire évoluer</b> la politique salariale	Développer le nouveau système d'évaluation G'Evolve et proposer une nouvelle grille de rémunération	OPE
1.3	<b>Adapter</b> et <b>simplifier</b> le cadre légal	Modifier la LPAC pour améliorer le traitement de l'absence	OPE
		Modifier la LPAC pour simplifier les procédures liées au droit du personnel	OPE
1.4	<b>Encourager</b> l'innovation et le sens du service public	Adopter une orientation usagère et usager dans l'action publique	CSG, hiérarchies
		Promouvoir l'amélioration continue et la créativité	CSG, hiérarchies

# AXE 2

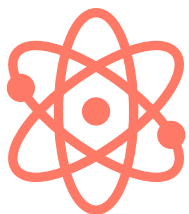
## Développer un cadre de travail propice à la délivrance de prestations de qualité

Objectifs		Mesures	Entités responsables
2.1	<b>Développer</b> une culture managériale et organisationnelle adaptée	Harmoniser et formaliser les pratiques managériales autour des 5 principes de la culture de travail	CSG, OPE, DRH
		Renforcer les compétences et postures managériales	OPE, DRH, hiérarchies
		Soutenir la capacité de résilience des organisations	OPE, DRH, hiérarchies
2.2	<b>Favoriser</b> une vision centrée sur l'humain intégrant l'égalité femme/homme et exempte de discrimination	Viser une représentation équitable femme/homme aux postes à responsabilités	DRH, hiérarchies
		Garantir un environnement de travail inclusif	OPE, DRH, hiérarchies
		Encourager la conciliation des vies privées et professionnelles	OPE, DRH, hiérarchies
2.3	<b>Promouvoir</b> les bonnes pratiques de la santé au travail et de la gestion de l'absence	Pérenniser les mesures du plan de lutte contre l'absence	OPE, DRH, hiérarchies
		Déployer la politique de prévention des risques psychosociaux	OPE, DRH, hiérarchies
2.4	<b>Moderniser</b> les outils et les espaces de travail	Créer des lieux ou des aménagements favorisant la coopération et la motivation	Hiérarchies, OCBA
		Soutenir l'usage de solutions numériques transversales et/ou mutualisées	CSG
		Poursuivre la digitalisation des processus	Hiérarchies, OCSIN

# AXE 3

## Renforcer l'employabilité tout au long des parcours professionnels

Objectifs		Mesures	Entités responsables
3.1	<b>Développer</b> et <b>adapter</b> les compétences aux enjeux	Déployer une nouvelle politique de formation	OPE, COMFOR
		Identifier les compétences futures pour les principaux métiers	OPE, DRH, hiérarchies
		Favoriser la capacité d'adaptation face au changement	DRH, hiérarchies
3.2	<b>Soutenir</b> la mobilité et l'évolution professionnelle	Proposer des trajectoires et passerelles entre fonctions et entre métiers	OPE, DRH, hiérarchies
		Accompagner les projets et transitions professionnels	OPE, DRH, hiérarchies
		Favoriser l'apprentissage tout au long de la carrière	OPE, DRH, hiérarchies
3.3	<b>Diversifier</b> les opportunités de développement selon les profils	Mettre en œuvre une politique soutenant l'intégration professionnelle des jeunes	OPE, DRH, hiérarchies
		Favoriser des dispositifs de relève	OPE, DRH, hiérarchies
		Valoriser les rôles et compétences des 55 ans et +	OPE, DRH, hiérarchies



**3 AXES**



**11 OBJECTIFS**



**28 MESURES**

Une stratégie des ressources humaines ambitieuse, claire et cohérente pour l'ensemble de nos membres du personnel.