

Les 20 principaux objectifs du CPOM 2014 - 2020

Les acteurs prioritaires et des exemples d'actions sont indiquées pour chaque thématique

	Axe A : Modernisation du service public local	Axe B : Qualité de vie au travail en collectivités	Axe C : Evolution des parcours dans la "territoriale"	Axe D : Réponses plurielles aux employeurs
1 Acteurs à valoriser	Assister les gestionnaires RH dans la maîtrise des coûts <i>(maîtrise masse salariale, absentéisme)</i>	Inciter les décideurs aux échanges de bonnes pratiques <i>(expérimentations, ateliers...)</i>	Attirer et certifier des talents vers l'emploi public local <i>(concours, missions temporaires, pépinière de CV)</i>	Soutenir les réseaux pour la qualité de service <i>(secteurs, innovations, associations)</i>
2 Structures à inciter	Accompagner les changements structurels dans les communes et interco <i>(transferts, fusions, mutualisation...)</i>	Aider les élus dans l'exercice de leurs responsabilités sociales <i>(reconnaissance du travail, handicap, protection sociale)</i>	Développer des passerelles de mobilité <i>(orientation, stages, alternance, forums)</i>	Porter des solutions RH optimisées <i>(groupements de commandes, experts à temps partagé...)</i>
3 Outils RH et technologies	Simplifier les démarches administratives par des e-technologies <i>(dématisation, signatures, archivage)</i>	Prévenir les difficultés par un appui méthodologique <i>(prévention, médiation, guides)</i>	Identifier et valoriser les atouts des agents avant usure <i>(reclassement, bilan de compétences, aide au rebond)</i>	Développer les services RH en ligne <i>(télé-déclarations, paie, remplacements)</i>
4 Réseaux et partenariats	Coordonner les politiques RH des collectivités de Bretagne <i>(GPEC régionale)</i>	Entretenir le dialogue social <i>(recherche de consensus sur les enjeux RH)</i>	Diversifier les voies d'accès aux emplois territoriaux <i>(apprentissage, mobilité inter-fonction publique...)</i>	Faciliter les relations entre CDG et collectivités <i>(correspondants par secteur, historique des sollicitations)</i>
5 Ressources internes	Contribuer aux rapprochements inter-CDG <i>(mutualisation, outils communs)</i>	Partager un socle de culture RH interne <i>(RPS, GPEC...)</i>	Accroître l'expertise des agents du CDG <i>(plan de formation, stages terrain)</i>	Maîtriser les coûts internes <i>(comptabilité analytique, éco-gestes)</i>