

RH5 : la mise en oeuvre d'une politique de rémunération

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera en capacité de :

- Comprendre les enjeux et les principes d'une politique de rémunération
- Identifier les leviers de rémunération mobilisables dans le respect du cadre statutaire et réglementaire
- Construire une politique indemnitaire cohérente, équitable et lisible
- Elaborer des critères de rémunération en lien avec les métiers, les responsabilités et les objectifs de la collectivité
- Accompagner la mise en oeuvre et la communication d'une politique de rémunération auprès des agents et des encadrants

PREREQUIS :

Connaissance générale de l'environnement statutaire de la fonction publique territoriale

Expérience ou implication dans la gestion des ressources humaines, la gestion des carrières ou la rémunération des agents publics

MOYENS :

Moyens pédagogiques :

- Echanges d'expériences entre participants
- Apports théoriques et méthodologiques
- Etude de cas pratiques issus du contexte territorial
- Supports pédagogiques remis aux stagiaires (fiches outils, trames méthodologiques, exemples de délibérations et critères)

Moyens matériels :

Salle équipée et espaces dédiés au travail en sous-groupes, vidéoprojecteur, ordinateur, paperboard, supports de formation

MODALITES DE DEROULEMENT :

Présentiel



DUREE :

1 journée



DATE :

A définir



HORAIRE :

A définir



LIEU :

Centre de Gestion de la Haute-Savoie



PUBLIC VISE :

Agents en charge de la stratégie RH



FORMATEUR :

Théodora MENENDEZ
Conseillère en organisation

Ressources humaines

CONTENU :

Introduction et cadrage de la formation :

- Présentation des objectifs et recueil des attentes
- Les enjeux actuels de la rémunération dans les collectivités territoriales

Comprendre les composantes de la rémunération territoriale :

- Rémunération statutaire : traitement indiciaire, régime indemnitaire, avantages sociaux
- Cadre juridique et marges de manœuvre de la collectivité
- Principes d'équipé, de transparence et d'attractivité

Construire une politique de rémunération cohérente :

- Diagnostic de l'existant
- Définition des orientations RH
- Articulation avec la gestion des effectifs, emplois et des compétences (GPEEC), l'attractivité et la fidélisation

Déployer un régime indemnitaire adapté :

- Principe du RIFSEEP et conditions de mise en oeuvre
- Définition des critères de l'IFSE (fonctions, sujétions, expertise, engagement professionnel)
- Méthodes de cotation des postes et harmonisation
- Définition des critères du CIA : valorisation de la manière de servir

Ateliers pratiques et synthèse :

- Etude d'un cas : construction d'une grille de critères rémunération
- Echanges et identification des bonnes pratiques transférables

ACCESSIBILITE :



Formation accessible aux agents en situation de handicap



Parking privatif



Parc à vélo



Transports en commun



Gare ferroviaire



RESTAURATION :

Possibilité de restauration sur place (accès libre à la cafeteria du CDG74, où il est possible d'amener, conserver et réchauffer son repas) ou dans un établissement extérieur à proximité du site de formation



TARIF :

120 € / agent

MODALITES PERMETTANT LE SUIVI ET L'EVALUATION DE LA FORMATION :

Assiduité : feuille d'émargement par demi-journée

Evaluation des acquis : évaluations intermédiaires et évaluation finale

Evaluation de la formation : questionnaire d'évaluation « à chaud » et « à froid » de la session