

## FEUILLE DE ROUTE POUR LE MANDAT 2020-2026

### À DOMINIQUE CARDOT, ADJOINT AUX RESSOURCES HUMAINES ET DIALOGUE SOCIAL

---

Malakoff a inscrit dans l'ADN de son projet de ville un service public fort, compétent, respecté et présent partout sur le territoire. Le service public est l'instrument de promotion d'un égal accès aux droits de tou-te-s, d'une mixité sociale bienveillante et inclusive, d'une prise en compte responsable et déterminée des grands enjeux que notre ville doit assumer : une démocratie forte, une transition écologique ambitieuse, une solidarité à l'écoute des besoins.

La municipalité est donc extrêmement attentive aux conditions de travail de ses agents, car ce sont ces derniers qui font vivre le service public, et donne ainsi la capacité à nos politiques publiques de se déployer sur le territoire de façon coordonnée, efficace et cohérente.

En tant qu'employeur, la ville s'engage pour l'amélioration des conditions de travail, et s'attachera plus particulièrement à la prévention des risques psycho-sociaux et au développement de politiques de prévention sanitaire. Un diagnostic sera dressé de la situation actuelle, qui devra dans un second temps identifier des axes de progression et d'amélioration. Cette dynamique devra notamment fournir des réponses concrètes aux problématiques d'absentéisme, en isoler les causes et proposer des moyens d'action pour les faire régresser.

Parallèlement, la ville doit prendre en compte les nouveaux usages offerts par l'évolution technologique, et s'engager dans une réflexion de fond sur l'instauration du télétravail. Ce dernier doit ouvrir plus de souplesse aux agents dans la réalisation de leur mission tout en garantissant une égalité de traitement et en anticipant les effets induits indésirables. Il sera en particulier nécessaire de réfléchir à un équilibre sain et émancipateur entre la vie professionnelle et le respect de la vie privée.

Les valeurs qui fondent le projet politique de la mandature doivent naturellement se décliner dans les pratiques professionnelles qu'elle promeut en interne. C'est pourquoi l'égalité de traitement entre les agents d'une part, et la valorisation de leurs missions d'autre part, seront des fondamentaux de notre politique municipale de ressources humaines. Cette valorisation des missions suppose, en conséquence, de consolider les parcours professionnels, leur fluidité, et donner aux agents qui s'y engagent la possibilité d'une évolution professionnelle satisfaisante, adaptée à leurs capacités et à leur projet personnel. La formation continue sera fortement encouragée.

La promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes est un chantier prioritaire, piloté par l'élue aux droits des femmes en lien étroit avec l'élue aux ressources humaines. Une

première étude a été réalisée, qui mérite d'être poursuivie afin d'enrichir nos réflexions et disposer de leviers d'actions multiples et efficaces. La lutte contre toute forme de discrimination et l'accès à l'emploi pour les personnes porteuses de handicap doivent également irriguer toute notre action dans ce domaine.

La municipalité lancera également une concertation approfondie sur la réorganisation du temps de travail, qui devra en particulier répondre à l'impératif d'harmonisation de la durée légale. Cette obligation légale, à laquelle la municipalité ne peut se soustraire, doit être l'occasion de répondre plus parfaitement à des améliorations managériales, à la qualité du service rendu et à l'optimisation des moyens. L'ensemble de ces réflexions sera encadré par des principes clairement affirmés : équité de traitement des agents, équilibre entre vie privée et vie personnelle, promotion de la santé et de la qualité de vie au travail.

La municipalité entend agir en responsabilité : cela implique de prendre en compte les contraintes budgétaires auxquelles nous devons faire face, et qui imposent de maîtriser de façon rigoureuse la masse salariale et les emplois au sein de la collectivité. C'est un enjeu prioritaire pour les mois et les années qui viennent, et un chantier qui ne saurait attendre. Dans ces conditions, toutes les hypothèses contenues dans le cadre défini jusqu'ici seront étudiées afin d'identifier les leviers et les outils qui nous permettront d'assurer cette maîtrise.

Enfin, le dialogue social restera au cœur des pratiques de la ville en matière de ressources humaines. La ville encourage ses agents à se regrouper et à construire, en dialogue permanent avec elle, les solutions et les projets d'évolution qui répondent aux objectifs fixés. La ville reconnaît aux organisations professionnelles leur pleine légitimité dans leur domaine de compétence, et s'appuiera sur leur production et leurs propositions pour conduire à bien ces politiques ambitieuses.