

# BIEN CONNAÎTRE LES RESSOURCES HUMAINES DE SA COLLECTIVITÉ

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

Prendre ses fonctions de Maire, c'est aussi devenir l'employeur des femmes et des hommes qui font vivre votre commune au quotidien. La bonne connaissance des ressources humaines locales est un levier essentiel pour piloter efficacement les projets municipaux, assurer la qualité du service public et accompagner les agents dans leur parcours professionnel.



Pour éclairer leurs décisions, les élus disposent d'outils simples et accessibles : le rapport social unique (RSU), qui rassemble les principales données sociales de la collectivité ; les lignes directrices de gestion (LDG), qui traduisent la stratégie de ressources humaines et fixent des orientations claires ; et la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), qui permet d'anticiper les évolutions et d'adapter l'organisation aux besoins futurs.

S'appuyer sur ces outils, c'est se donner les moyens d'un pilotage RH rigoureux et pragmatique, au service du projet communal et des agents.

## **I. Analyser les données sociales de votre collectivité : Le Rapport social unique (RSU)**

Document annuel obligatoire, il regroupe toutes les données sociales de la collectivité : effectifs, recrutements, absences, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail...

Le Centre de Gestion, chargé de la collecte de ces données, accompagne vos équipes dans la réalisation de ce rapport et peut vous délivrer une synthèse annuelle, ou une synthèse comparée sur simple demande. Il vous permet de disposer d'une vision claire et partagée de la situation RH et de comparer l'évolution dans le temps.

## **II. Les Lignes directrices de gestion (LDG)**

Adoptées obligatoirement par le Maire en début de mandat municipal après avis du Comité social territorial, elles fixent les grandes orientations en matière de gestion des ressources humaines et garantissent la transparence et l'équité. Il est donc utile de prendre connaissance des LDG du mandat écoulé afin de mieux comprendre notamment l'organisation de la collectivité, la politique de recrutement et de mobilité, l'accompagnement des carrières, les critères de promotion des agents

Un bilan annuel est à réaliser chaque année et à transmettre au comité social territorial.

Le Centre de Gestion vous accompagne gratuitement dans la réalisation et la révision de vos lignes directrices de gestion. Des modèles sont à votre disposition.

# BIEN CONNAÎTRE LES RESSOURCES HUMAINES DE SA COLLECTIVITÉ

Le contenu des Lignes Directrices de Gestion (LDG) portent sur l'emploi et la carrière

Loi n°2019-828 du 06/08/2019 obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion

Décret n°2019-1265 du 29/11/2019 contenu et conditions d'élaboration des LDG

» **Emploi : « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines »**

↳ Etablies et adoptées par l'autorité territoriale après avis du CT / CST

» **Carrière: « promotion et valorisation des parcours »**

**Valorisation des parcours**

Etablies et adoptées par l'autorité territoriale après avis du CT / CST

**Promotion interne**

Etablies par le Président du Cdg (promotion au choix dans les grades et les cadres d'emplois) après avis du CT / CST du CDG60

↓  
Transmises aux collectivités affiliées au Cdg qui disposent d'un délai de 2 mois pour saisir leur propre CT /CST

↓  
Saisine du CT / CST local pour avis

↓  
Absence de saisine du CT / CST local dans les 2 mois (l'avis est réputé donné)

↓  
Le Président du Cdg arrête les LDG (Promotion interne)

### III. La GPEEC (Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) est une démarche qui aide la collectivité à anticiper les besoins en personnel et à adapter les compétences des agents aux évolutions du service public.

Concrètement, la GPEEC permet de répondre à trois grandes questions :

- Quels sont les emplois et les compétences dont dispose aujourd'hui la commune ?
- De quoi aura-t-elle besoin demain, compte tenu de ses projets et des départs prévus ?
- Comment accompagner les agents dans ces évolutions (formation, mobilité, recrutement) ?

L'objectif est d'éviter de subir les changements et, au contraire, de préparer l'avenir des services en veillant à ce que chaque agent soit à la bonne place, avec les bonnes compétences.

Pour un maire, la GPEEC est un outil d'aide à la décision stratégique. Elle permet notamment de :

- Piloter la masse salariale de manière maîtrisée ;
- Optimiser l'organisation des services selon les priorités du mandat ;
- Sécuriser la continuité du service public, par exemple en anticipant les départs à la retraite ;
- Valoriser les agents en leur offrant des parcours professionnels cohérents.

# BIEN CONNAÎTRE LES RESSOURCES HUMAINES DE SA COLLECTIVITÉ

C'est donc un levier de modernisation de la gestion RH et un outil de dialogue social constructif.

Le CDG60 peut mettre à votre disposition un module GPEEC qui constitue un outil de cartographie des savoirs et des compétences pour anticiper des mouvements de personnel liés notamment aux départs en retraite et de prévoir les risques d'usure professionnelle, dans le but de mettre en lumière les perspectives de mobilité interne des agents.

Il permet 3 sorties automatisées :

- **L'analyse agent**

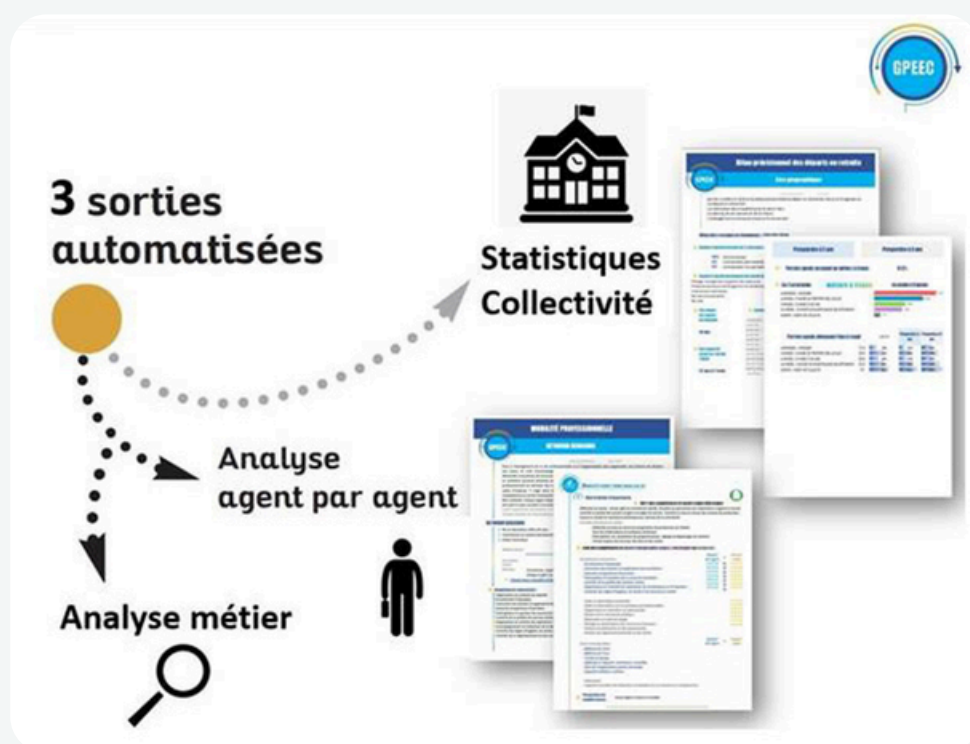
L'analyse détaille pour un agent déterminé ses aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle envisageables en fonction de ses compétences et savoirs.

Bien entendu, chaque agent dispose de connaissances et d'aspirations professionnelles qui lui sont propres. Ainsi, cet outil n'a pas vocation à se substituer à un accompagnement des Ressources Humaines mais à le faciliter.

- **L'analyse métier**

L'analyse permet pour un métier ciblé, de proposer une liste récapitulative de l'ensemble des agents qui l'exercent et de dresser une liste exhaustive des compétences et savoirs nécessaires sur le métier.

Elle présente aussi une liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne à plus ou moins long terme vers le métier ciblé. Cette liste est définie en fonction des compétences et savoirs nécessaires reconnus pour exercer le métier.



- **L'analyse collectivité**

L'analyse collectivité détaille quant à elle les futurs besoins en recrutement et en formation grâce notamment à une projection des départs en retraite. Elle permet également d'anticiper les pertes de compétences et de savoirs.

Elle détaille et analyse aussi les métiers à risques pour anticiper l'usure professionnelle future de certains agents. Elle est déclinable par direction et par service.

# BIEN CONNAÎTRE LES RESSOURCES HUMAINES DE SA COLLECTIVITÉ

## IV. Un diagnostic flash de vos ressources humaines

Le Centre de Gestion propose un diagnostic gratuit qui permet à la collectivité de disposer d'une vision d'ensemble rapide de son organisation, d'opérer une liste exhaustive des outils structurants et de gestion RH et d'élaborer des préconisations en liens avec les principaux constats. Articulé autour de 63 questions organisées en 3 thématiques (organisation RH, politique RH et conditions de travail), notre consultant se déplace en collectivité pour vous interroger et vous restituer un document simple et pédagogique.

### Quelques bonnes pratiques :

- Associer votre DGS, secrétaire général de mairie, votre DRH ou service ressources humaines ainsi que les encadrants pour croiser les regards.
- Mettre en place un suivi annuel : comparer les données du RSU, évaluer les effets des LDG et ajuster la GPEEC.
- Communiquer avec les agents : partager les grandes orientations pour donner du sens et renforcer l'engagement.

 **VOS INTERLOCUTEURS**

 03 44 06 22 60

 bilan-social@cdg60.com



**Lucie DEHEYER**  
DGA - Directrice  
Pôle Accompagnement,  
Mobilité, Emploi



**Aurélie ROCHAT MALLARD**  
Conseillère en  
mobilité/GPEEC  
Coach professionnel



**Soumia BAKHTI**  
Chargée d'études et  
projets GPEEC et  
conseil en organisation

Scannez-moi !

