

Délibération n° DE-0045-2021

Objet : Nouvelle mission « Anticipation RH » (GPEEC)

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration l'importance pour les collectivités de pouvoir disposer, dans un contexte marqué par des difficultés récurrentes en termes de recrutement, d'une vision prospective en termes de données RH afin de pouvoir anticiper et gérer au mieux l'évolution de leurs effectifs.

Cet enjeu a notamment été affirmé par la mise en place récente des lignes directrices de gestion (LDG) et la transformation du bilan social en rapport social unique (RSU) qui doit, depuis 2021, être complété annuellement.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont développé, dans cette optique, un module « Anticipation RH » (GPEEC) intégré à l'application Données sociales permettant aux collectivités de bénéficier d'un outil facilitateur en matière d'élaboration d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Les collectivités pourront ainsi bénéficier d'un outil leur permettant de disposer :

- D'une analyse « Collectivité », déclinable par directions et par services, permettant de définir les besoins futurs en matière de recrutement et de formation ;
- D'une analyse « Métiers », permettant de gérer les mobilités internes et d'identifier les profils compatibles avec les postes ouverts ;
- D'une analyse « Agent » permettant d'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion.

Au-delà de la mise à disposition de cet outil, il apparaît opportun pour le Centre de Gestion de proposer aux collectivités un accompagnement plus poussé en matière de GPEEC.

Il est proposé aux membres du Conseil d'administration de déterminer les modalités de mise à disposition de ce module GPEEC applicables aux collectivités souhaitant en bénéficier d'une part, et de valider le principe de la mise en œuvre de premières actions d'accompagnement des collectivités par les services du Centre de Gestion d'autre part.

Deux niveaux d'accompagnement des collectivités sont ainsi envisagés.

- Un premier niveau comprenant :
 - La mise à disposition du module "anticipation RH" (GPEEC) par le biais d'une convention CDG / Collectivité ;
 - Un accompagnement à l'intégration des données nécessaires dans le module ;
 - Une assistance technique à l'utilisation du module ;
 - Une ouverture des comptes d'accès nécessaires ;
 - La réalisation de synthèses GPEEC, de la collectivité et par services, permettant d'évaluer les moyens humains disponibles, les départs en retraite à 3 et 6 ans ainsi que les métiers, compétences et aptitudes à renouveler ;
 - L'accès à l'export de listes d'agents dont les compétences et les aptitudes sont les plus proches d'un métier pouvant répondre à un besoin de recrutement à court ou à moyen terme ;
 - L'accès à l'export de fiches individuelles détaillant les aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle, l'objectif étant de repérer des proximités potentielles d'emploi et d'identifier les compétences et savoirs à acquérir.

Il est proposé de mettre en place pour ce premier niveau la tarification suivante, différenciée selon le nombre d'agents des collectivités :

- Collectivités jusqu'à 20 agents : 50 € / an
- Collectivités de 21 à 49 agents : 250 € / an
- Collectivités de 50 à 99 agents : 500 € / an
- Collectivités de 100 à 349 agents : 800 € / an
- Collectivités de 350 à 499 agents : 1500 € / an
- Collectivités à partir de 500 agents : 2000 € / an

Le nombre d'agents s'appuie sur le nombre d'électeurs de la collectivité inscrits sur la dernière liste pour l'élection des représentants du personnel au comité social territorial (ou comité technique) dont relève la collectivité.

Ce premier niveau d'accompagnement, proposé aux collectivités girondines à compter du 1^{er} janvier 2022, fera l'objet d'une convention spécifique passée entre le Centre de Gestion et chaque collectivité souhaitant en bénéficier.

● Un second niveau consistant en un accompagnement plus avancé avec plusieurs types d'interventions proposés « à la carte », selon les souhaits et besoins des collectivités :

- Aide à la détermination et priorisation des problématiques RH propres à la collectivité ;
- Aide à l'élaboration d'un état des lieux de l'existant dans la collectivité en matière de ressources humaines (données disponibles, outils, réflexions et démarches entreprises...) ;
- Aide au recensement des outils GPEEC existants ou à mettre en place / conseils utiles en la matière (référentiel métiers, référentiel compétences, pyramide des âges, entretiens professionnels, fiches de poste, RSU, fichiers LDG...) ;
- Conseil et appui sur la détermination et les modalités de mise en œuvre d'une démarche projet, identification des différentes étapes à respecter ;
- Appui à l'élaboration de la cartographie des métiers ;
- Aide à la confection d'un organigramme ;
- Appui à l'identification des actions de formation nécessaires.

Il est proposé d'expérimenter ce second niveau, à titre gracieux, avec une ou deux collectivités volontaires sur le premier semestre 2022 avant un élargissement de cette expérimentation à l'ensemble des collectivités, à compter du second semestre 2022, selon des modalités financières qui seront précisées ultérieurement.

Le Conseil d'administration, sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

APPROUVE

- La mise en œuvre d'un accompagnement des collectivités en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences via une nouvelle mission « Anticipation RH », selon les deux niveaux d'intervention proposés ;
- La mise à disposition auprès des collectivités du module « Anticipation RH » selon les modalités techniques et financières sus-indiquées à compter du 1^{er} janvier 2022 (accompagnement de premier niveau) ;
- L'expérimentation, à titre gracieux sur le premier semestre 2022, d'un accompagnement des collectivités à la démarche de GPEEC (accompagnement de second niveau).

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 15/12/2021

AUTORISE

- le Président à conclure les conventions nécessaires en la matière.

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.

Fait à BORDEAUX, le 15 décembre 2021.

Le Président,



Roger RECORS
Maire-adjoint de CESTAS

RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE : **20 DEC. 2021**

PUBLIÉE LE : **20 DEC. 2021**