



## Comment se déroule un processus de labellisation ?

1. La collectivité décide de s'engager dans la démarche et en fait part au CDG.
2. La collectivité s'auto-évalue, constitue son dossier et identifie des voies de progrès.
3. La collectivité dépose son dossier de candidature au CDG avant le 30 avril de chaque année.
4. Les équipes du CDG évaluent la candidature.
5. Le comité de pilotage se réunit avant le 31 octobre pour délivrer le label.
6. Communication sur la reconnaissance de la collectivité.

Une étoile : évaluation sur dossier.

Deux, trois, quatre étoiles : Évaluations sur dossier et sur site ou en visio, entretiens avec les agents.

## Comment s'engager dans la démarche ?

Les équipes du Centre de Gestion de la Haute-Savoie se tiennent à votre disposition pour vous présenter le label et vous accompagner à toutes les étapes de sa mise en œuvre. Vous pourrez ensuite valoriser vos atouts notamment en utilisant le logo mis à votre disposition.

## Pour en savoir plus ...

Sur le site internet du Centre de Gestion de la Haute-Savoie, vous trouverez le règlement du label «RH Employeur Territorial Engagé» et le référentiel d'évaluation complet.

## Calendrier & infos pratiques

Étape 1 : Dépôt des candidatures - [avant le 30 avril](#)

Étape 2 : Instruction des dossiers - [jusqu'au 15 juin](#)

Étape 3 : Réunion commission attribution - [fin septembre](#)

Étape 4 : Communication - [octobre](#)

## Un label au service de la Qualité de Vie des agents publics

La **qualité de vie** quotidienne des citoyens repose largement sur la **performance des services publics territoriaux**, assurée par 250 métiers exercés par des agents qui font preuve de responsabilité et d'initiative. Ces services font face à des **défis majeurs** liés aux grandes **transitions sociétales** (démographique, numérique, environnementale). Les collectivités doivent aussi concilier l'apport de réponses nouvelles aux besoins inédits des usagers.

Le secteur public territorial, à l'instar du privé, est durablement **sous tension démographique** due au vieillissement de la population. Le risque d'impacter directement la qualité du service public est réel.

Face à ces enjeux, le **Centre de Gestion de la Haute-Savoie**, acteur clé de l'emploi territorial en Rhône-Alpes Auvergne, se mobilise pour accompagner les collectivités dans leurs politiques de gestion des ressources humaines (GRH).

Nous sommes convaincus que la solution réside dans **l'excellence de la gestion des ressources humaines**, notamment par :

- La qualité du management et du fonctionnement des organisations.
- La capacité à construire et partager le sens des missions.
- L'écoute et la réponse aux attentes des agents.
- L'attraction et la fidélisation des meilleurs éléments.
- La proposition de parcours professionnels motivants.



**RH EMPLOYEUR  
TERRITORIAL ENGAGÉ**  
Haute-Savoie

Pour promouvoir et reconnaître cette qualité de gestion, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie lance le **label « RH Employeur Territorial Engagé »**.

Ce label qui permet la reconnaissance de votre politique RH :

- Est une **démarche gratuite** pour les collectivités affiliées et est adaptée à toutes les tailles de structures.
- Couvre **13 domaines essentiels** de la GRH selon une approche graduée pour un engagement progressif et une amélioration continue.
- Est soutenu par l'ensemble des équipes du Centre de Gestion, qui assurent l'accompagnement.
- Permet de rejoindre une **communauté professionnelle** engagée dans le partage d'expérience.

L'objectif final de cette démarche est double : améliorer la **qualité du service aux usagers** et **promouvoir les métiers de la FPT** en valorisant la **qualité de vie au travail des agents**.

## Rejoignez la démarche !

**Antoine de MENTHON**  
Président du Centre de  
Gestion de la Fonction  
Publique Territoriale de  
Haute-Savoie



## Treize objectifs pour organiser au quotidien l'amélioration continue des pratiques « ressources humaines » ...

Le label est organisé **en treize objectifs**.

Chaque objectif est décliné **en une dizaine de « pratiques managériales » de référence**, par rapport auxquelles chaque collectivité s'évalue et identifie des voies de progrès « sur mesure ».



01

Promouvoir les atouts de la collectivité.



03

Assurer une intégration de qualité aux nouveaux agents.



05

Proposer des parcours de qualité, en faveur de la formation, du développement des compétences et des mobilités professionnelles.

**Une démarche volontaire et un label progressif, pour que chaque collectivité avance à son rythme**

Le label est organisé en **quatre niveaux** de reconnaissance croissants, pour permettre aux collectivités de facilement rentrer dans la démarche, pour progresser ensuite.



Pour s'engager dans la démarche



Pour avancer à son rythme et faire reconnaître les progrès par le label



Pour constater l'excellence des pratiques RH de la collectivité !



02

Assurer un parcours de recrutement de qualité aux candidats.



04

Mettre en œuvre une évaluation régulière des compétences dans une organisation claire pour tous, donner de la visibilité aux parcours.



06

Garantir l'inclusivité des environnements et des organisations de travail et la participation du plus grand nombre à la vie de la collectivité.



07

Au quotidien, déployer un management de qualité, porteur de sens, adossé à des pratiques homogènes en amélioration continue.



09

Manager la santé au travail des agents.



11

Être exemplaire dans la commande publique.



12

Promouvoir l'engagement de la collectivité sur son territoire.



08

Garantir des conditions de travail vertueuses en matière de qualité de vie au travail, de prévention des risques professionnels, psychosociaux et d'usure professionnelle.



10

Intégrer les enjeux de la transition écologique dans le quotidien des actions de la collectivité.



13

Promouvoir la protection numérique des agents.

## ... Et partager les meilleures pratiques existantes dans une communauté professionnelle dédiée

Les collectivités engagées dans la démarche sont régulièrement réunies par les experts RH du Centre de Gestion pour partager les meilleures « manières de faire », le cas échéant partager les difficultés rencontrées et trouver ensemble des solutions

Le label est accordé pour une **durée de trois ans**.

Tout au long de ces démarches, **les équipes du CDG 74 accompagnent** la collectivité.

### Un « comité de pilotage » pour animer le label

Pour accompagner le développement du Label «RH Employeur Territorial Engagé», le Centre de Gestion a constitué un comité de pilotage composé d'experts des ressources humaines, de chercheurs universitaires, de personnalités qualifiées, de représentants RH de collectivités de Haute-Savoie (vous, peut-être, demain !). Le comité évalue les candidatures, conduit l'amélioration continue du label chaque année et assure la communication et la promotion du label auprès de la presse spécialisée. Un règlement définit le fonctionnement du Label «RH Employeur Territorial Engagé».