

Référentiel du label « RH Employeur Territorial Engagé en Haute-Savoie » V1_2025

Critères d'atteinte des objectifs

Une étoile	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences « socle » identifiées dans le label sont satisfaites • La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continue de ses pratiques
Deux étoiles	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences « socle » identifiées dans le label sont satisfaites • 50% des exigences sont satisfaites au global des catégories, aucune catégorie n'est satisfaite à moins de 25% • La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continue de ses pratiques
Trois étoiles	<ul style="list-style-type: none"> • Le respect des exigences « socle » identifiées dans le label est satisfait • 75% des exigences sont satisfaites au global des catégories, aucune catégorie n'est satisfaite à moins de 50% • La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continu de ses pratiques
Quatre étoiles	<ul style="list-style-type: none"> • Les exigences « socle » identifiées dans le label sont satisfaites • 90% des exigences sont satisfaites au global des catégories, aucune catégorie n'est satisfaite à moins de 75% • La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continu de ses pratiques

Les rubriques du référentiel

1. Promouvoir sincèrement les atouts de la collectivité
2. Assurer un parcours de recrutement de qualité aux candidats
3. Assurer une intégration de qualité aux nouveaux agents
4. Mettre en œuvre une évaluation régulière des compétences dans une organisation claire pour tous, donner de la visibilité aux parcours
5. Proposer des parcours de qualité, en faveur de la formation, du développement des compétences et des mobilités professionnelles
6. Garantir l'inclusivité des environnements et des organisations de travail et la participation du plus grand nombre à la vie de la collectivité
7. Au quotidien, déployer un management de qualité, porteur de sens, adossé à des pratiques homogènes en amélioration continue
8. Garantir des conditions de travail vertueuses en matière de qualité de vie au travail, de prévention des risques professionnels, psychosociaux et d'usure professionnelle
9. Manager la santé au travail des agents
10. Intégrer les enjeux de la transition écologique dans le quotidien des actions de la collectivité
11. Être exemplaire dans la commande publique
12. Promouvoir l'engagement de la collectivité sur son territoire
13. Promouvoir la protection numérique des agents

1. Promouvoir sincèrement les atouts de la collectivité

1	La collectivité établit et valorise une présentation de l'ensemble de ses atouts internes (« ressources humaines », par exemple) et externes (cadre de vie, patrimoine, histoire, situation géographique, vitalité économique, notamment) à destination des personnes extérieures à la collectivité (candidats, par exemple)
2	La collectivité formalise ses engagements internes « employeur » à destination des agents de la collectivité dans un document de référence
3	La collectivité présente une cartographie de ses atouts et contraintes externes (géographie, infrastructures, cadre de vie, histoire, ancrage territorial, valeurs...), constitutifs d'un « discours de vérité employeur », au moment du recrutement
4	La collectivité participe à des rencontres régulières et à des forums et événements organisés sur le territoire (établissements d'enseignement, alternance, CDG, France Travail, forums de l'emploi...), notamment sur les métiers « en tension »
5	La collectivité dispose d'une présence « ressources humaines » organisée sur les réseaux sociaux (présentation des métiers de la collectivité, des postes à pourvoir, témoignages d'agents...) et/ou dans le journal de la collectivité à destination des citoyens
6	La collectivité manage / anime son évaluation « employeur » (Indeed, Glassdoor....) et la valorise sur les supports habituels de la collectivité

2. Assurer un parcours de recrutement de qualité aux candidats

1	La collectivité dispose d'un service ou d'un agent dédié clairement identifié, ou consacre un temps spécifique au recrutement
2	La collectivité recourt de manière organisée à des emplois de type « jobs d'été »
3	La collectivité recourt de manière organisée aux stages et à l'apprentissage
4	La collectivité exploite des outils privilégiant le repérage des potentialités et les « talents » (entretiens par simulation)
5	La collectivité dispose d'un dispositif de « cooptation » des candidats par les agents de la collectivité et favorise les missions d'ambassadeur
6	La collectivité élabore des descriptifs de postes attractifs sur les métiers les plus en tension, veille à ce que les dénominations des postes soient compréhensibles par tous, adapte ses annonces de recrutement (format, ton, arguments et leviers de motivation) au profil des candidats attendus et aux supports utilisés
7	Toutes les offres d'emploi sont publiées par la collectivité sur des dispositifs facilement accessibles à tous, complémentaires les uns des autres (plateformes...)
8	Le processus de recrutement est formalisé et suit ses indicateurs de performance (réponse systématique aux candidats, délais de réponse maximum inférieur à 15 jours après le délai de publication, etc.)
9	La collectivité conduit une évaluation systématique de la qualité du parcours de recrutement auprès des nouveaux agents, et met en œuvre un plan d'actions dédié
10	La collectivité assure un dialogue continu avec les futurs agents tout au long du processus de recrutement
11	La collectivité mobilise des modes de communication variés avec les futurs agents tout au long du processus de recrutement (face à face, visioconférence, téléphone, courrier électronique....)

3. Assurer une intégration de qualité aux nouveaux agents

1	La collectivité met à disposition de l'agent à son arrivée une fiche de poste explicite et la lui présente
2	A l'arrivée du nouvel agent, les procédures et modes opératoires applicables sont présentés avec des guides, des « aides mémoire » à l'appui (pour les collectivités de plus de 30 agents)
3	La collectivité désigne systématiquement un accompagnateur interne pour l'intégration « métier » des nouveaux agents (« parrainage sur le métier »)
4	La collectivité organise régulièrement une « journée d'accueil des nouveaux agents » ou un temps de rencontre auprès des différents métiers (pour les collectivités de moins de 30 agents)
5	La collectivité met à disposition un « livret d'accueil » pour tous les nouveaux arrivants
6	La collectivité déploie un parcours d'intégration au sein de la collectivité, proportionné à la taille de la collectivité (projet de mandature, connaissance des services....)
7	La collectivité met à disposition de l'agent une « feuille de route » explicite ou des priorisations pour accompagner sa montée en compétences et son intégration dans la collectivité (les sujets à traiter dans les trois premiers mois, les savoir-faire techniques à maîtriser dans les trois premiers mois, en fonction des besoins et de la taille des collectivités, par exemple)
8	La collectivité met en place des dispositifs de mentorat ou de tutorat, internes ou externes (avec le Centre de Gestion par exemple)
9	La collectivité organise la réalisation systématique d'un « rapport d'étonnement » après quelques semaines passées dans la collectivité, et anime un plan d'actions dédié
10	La collectivité réalise systématiquement des entretiens de départ (départ à l'initiative de l'agent) pour en connaître les raisons, et met en œuvre un plan d'actions dédié
11	La collectivité accompagne autant que possible les candidats dans l'accès à un logement temporaire voire pérenne dès leur arrivée dans la collectivité
12	La collectivité mobilise et responsabilise le responsable hiérarchique direct dans la mise en œuvre du processus d'accueil

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

1	Un organigramme nominatif et exhaustif est formalisé et tenu à jour, permettant à chacun de connaître sa place dans l'organisation
2	Au sein de la collectivité, chaque agent dispose d'une fiche de poste
3	Les fiches de poste sont régulièrement révisées en collaboration avec les agents
4	L'encadrement et les managés sont formés à la conduite des entretiens d'évaluation annuels
5	Les entretiens d'évaluation sont réalisés chaque année pour tous les agents
6	L'employeur définit chaque année des objectifs collectifs pour l'ensemble des agents
7	La collectivité mobilise une politique de rémunération équitable et des dispositifs de reconnaissance adaptés, dont les règles sont claires et connues de tous
8	La collectivité utilise le CIA comme outil de management pour reconnaître l'engagement individuel et collectif
9	Un document interne, communiqué aux agents, précise la contribution de chaque équipe dans la déclinaison des politiques publiques, du projet politique (dans les collectivités de plus de 30 agents) (Portage par la Direction Générale, écriture d'un projet d'administration, bilan à mi-mandat valorisant les actions réalisées, présenté aux agents par la Direction Générale et/ou les échelons managériaux intermédiaires)
10	La collectivité construit les Lignes Directrices de Gestion en associant les agents, et en assure la communication auprès de l'ensemble du personnel. Les élus sont sensibilisés aux sujets « ressources humaines » de la collectivité, notamment au travers des Lignes Directrices de Gestion.

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

1	La collectivité dispose d'un plan de formation collectif annuel ou pluriannuel régulièrement actualisé et suivi
2	La collectivité analyse et exploite les souhaits et attentes émises lors des entretiens d'évaluation et établit un plan de formation associé.
3	Chaque agent dispose d'un plan de formation personnalisé, révisé chaque année.
4	Les agents sont régulièrement informés des possibilités d'évolution professionnelle (Affichage, courrier électronique, lettre d'information, site...)
5	La collectivité anticipe les remplacements avant un départ prévisible (retraite), organise le « passage de témoin », envisage les opportunités d'évolution de l'organisation et des emplois (pas de remplacement « poste pour poste » systématique)
6	La collectivité forme les agents aux outils numériques pour accompagner leur adaptation aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouveaux outils techniques (exemple : IA, mono brosse, glouton...)
7	La collectivité identifie les métiers sur lesquels le turn-over est le plus important, conduit des diagnostics et envisage des plans d'actions « métiers » spécifiques
8	Chaque agent titulaire bénéficie d'un point individuel « ressources humaines » à mi-carrière (40, 45 ans par exemple)
9	La collectivité recherche et valorise les compétences et les talents individuels parmi ses effectifs. La collectivité cartographie les talents et organise des parcours professionnels spécifiques (pour les collectivités de plus de 30 agents)
10	La collectivité propose aux agents des dispositifs d'accompagnement et des parcours de formation continue et d'évolution professionnelle personnalisés, pour les accompagner dans leur montée en compétences
11	La collectivité donne de la lisibilité aux parcours professionnels et développe en continu l'employabilité des agents de manière proactive
12	La collectivité offre la possibilité aux agents, après entretien exploratoire, de suivre des ateliers mobilité et / ou bilans de compétences
13	La collectivité encourage la formation des agents par un dispositif particulier (valorisation dans le CIA, mobilité...)
14	La collectivité s'engage sur des formations certifiantes et/ou diplômantes si l'agent a un projet d'évolution en adéquation avec les objectifs de la collectivité
15	Les Lignes Directrices de Gestion définissent un axe clair et impliquant sur la montée en compétence des agents

16	La collectivité mobilise un accompagnement individualisé des mobilités professionnelles (CEP)
17	La collectivité propose et met en œuvre des dispositifs de Valorisation des Acquis de l'Expérience
18	La collectivité organise des partages ou des immersions professionnelles inter services (« vis ma vie ») pour dynamiser les mobilités professionnelles
19	La collectivité anime une veille sur les métiers émergents et les métiers en tension parmi ses effectifs, et/ou s'appuie sur des études départementales
20	La collectivité prend en considération les études (cartographies, monographies « métiers »...) permettant d'anticiper et intégrer les impacts des transitions (démographique, numérique, climatique) sur l'évolution des emplois

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

1	Au sein des équipes, les plannings sont construits de manière collective et participative, d'une manière équitable avec des mesures compensatrices suivant les situations de travail
2	La collectivité organise de façon régulière des moments de convivialité à destination de ses personnels
3	La collectivité implique les agents dans l'élaboration des projets qu'elle engage (instances, des comités ou des réunions pour piloter les projets, composés d'agents, de managers et de représentants syndicaux)
4	La collectivité met en œuvre des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité de l'inclusion et du handicap
5	La collectivité offre une flexibilité dans l'organisation du temps de travail (horaires flexibles, pluralité des cycles de travail, astreintes...)
6	Des actions sont entreprises en faveur de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et du droit à la déconnexion
7	La collectivité affiche et dédie un budget à l'action sociale, et déploie un programme d'action sociale au bénéfice de ses agents (chèques vacances, Tickets Restaurant, autopartage...)
8	La collectivité prend en charge une participation employeur en matière de Protection Sociale Complémentaire, supérieure à l'obligation légale
9	La collectivité met en œuvre des outils numériques répondant aux exigences d'accessibilité, pour les agents en situation de handicap notamment
10	La collectivité dispose d'un accord sur le télétravail, qui est intégré de manière satisfaisante dans les pratiques quotidiennes, et le revisite chaque année
11	La collectivité dispose d'un accord sur la qualité de vie au travail, un plan d'actions QVT est revu chaque année par un comité de pilotage (pour les collectivités de plus de 50 agents)
12	Les agents volontaires, quels que soient le statut et le grade, ont la capacité à candidater et participer à des travaux en « mode projet » (organisation d'événements, protocole temps de travail, astreinte, etc.)
13	La collectivité encourage et récompense les projets internes innovants ou écoresponsables (ex : trophées internes, financements de micro-projets) (pour les collectivités de plus de 50 agents)

14	La collectivité partage les initiatives réussies entre les services pour favoriser une dynamique collective et l'émergence de projets innovants
15	La collectivité organise des pauses méridiennes culturelles et sportives au bénéfice des agents
16	La collectivité soutient une amicale (pour les collectivités de plus de 30 agents)
17	La collectivité assure une veille sur les emplois à temps partiel pour prévenir toute situation de précarité et tout déséquilibre de rémunération préjudiciable à la parité femme/homme

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

1	Des temps collectifs sont régulièrement organisés pour expliquer le sens et contextualiser les décisions formulées et les orientations prises par la collectivité
2	La collectivité forme régulièrement les agents sur les droits et obligations et anime un partage régulier des fondamentaux du statut
3	Des temps de cohésion sont régulièrement organisés pour partager les valeurs et les orientations de la collectivité
4	La collectivité anime un dialogue social organisé, porteur de sens avec les représentants, délégués du personnel ou groupe de travail (commissions, projets...)
5	L'encadrement est régulièrement formé au management et à son amélioration continue, à tous les niveaux (stratégique, tactique , d'équipe, de projets...)
6	La collectivité a défini ses valeurs professionnelles et un « socle de pratiques managériales » motivantes et porteuses de sens, appliquées de manière homogène au sein de la collectivité
7	Des temps communs sont consacrés à la créativité à tous niveaux de responsabilités et à toutes les échelles (services ou l'ensemble de la collectivité pour les collectivités de plus de 50 agents) en vue de favoriser les adaptations au changement
8	Les décisions sont prises de manière concertée avec les agents, par le recours aux outils de management adéquats, maîtrisés par l'encadrement
9	La collectivité promeut la responsabilité, l'autonomie, le « droit à l'erreur », la « réversibilité » (dans les évolutions professionnelles notamment), le droit à l'expérimentation, pratique le retour d'expérience de manière organisée, comme vecteur d'amélioration continue
10	L'encadrement organise ses pratiques managériales pour garantir la bonne association des agents à temps partiel
11	L'encadrement est sensibilisé et intègre dans ses pratiques les enjeux du management intergénérationnel
12	La collectivité recherche et valorise dans ses projets les compétences et savoir-faire personnels (activités sportives, culturelles...) des agents

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

1	Au sein de la collectivité, les rôles et responsabilités en matière de santé au travail et de qualité de vie au travail sont clairement définis
2	La collectivité a désigné un agent « Assistant de Prévention », doté d'une feuille de route et d'un temps dédié
3	Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels est déployé sur l'ensemble de la collectivité, régulièrement actualisé et est décliné en un programme annuel de prévention
4	Sur chaque fiche de poste figurent les risques professionnels et les équipements de protection et mesures de prévention associées
5	Les agents de la collectivité sont associés dans le choix des Equipements de Protection Individuelle
6	Au sein de la collectivité, l'identification et des actions de prévention de la pénibilité aux postes de travail (analyse ergonomique des postes de travail, actions de prévention des troubles musculosquelettiques, par exemple) sont mises en œuvre
7	La collectivité réalise régulièrement un « baromètre social », qui donne lieu à une analyse participative et à la mise en œuvre d'un plan d'actions dont l'exécution est suivie
8	Les métiers à plus fort risque d'usure professionnelle sont identifiés et font l'objet de plans d'actions spécifiques, les agents qui les exercent font l'objet d'un accompagnement renforcé
9	La collectivité conduit des analyses des accidents de travail donnant lieu à des retours d'expérience partagés avec les équipes
10	La collectivité recourt à la mission d'inspection pour contribuer à l'amélioration continue de ses pratiques
11	La collectivité souscrit au dispositif de signalement des agissements sexistes du CDG ou d'un autre organisme, ou assure la mission en interne
12	La collectivité a mis en place le principe de la médiation en cas de différend ou de conflit

9. Manager la santé au travail des agents

1	La collectivité adhère à un Service de Médecine Professionnelle et Préventive
2	Les restrictions d'aptitude émises par la médecine du travail sont prises en compte de manière satisfaisante dans les organisations de travail
3	La collectivité assure un suivi individualisé des absences pour raison de santé pour favoriser le maintien et le retour à l'emploi des agents, et prévenir les arrêts
4	La collectivité met en œuvre des accompagnements individuels des agents en difficultés physique ou mentale pour construire des reconversions, des aménagements des missions ou des services
5	Les indicateurs d'absentéisme et de qualité de vie au travail existent et sont régulièrement partagés avec l'encadrement et les élus
6	La collectivité met en œuvre des actions d'aménagement des postes de travail pour soutenir la santé au travail des agents
7	La collectivité réalise des entretiens de ré-accueil après absence longue
8	Des parcours de carrière sont réfléchis dès le recrutement et proposés aux agents pour les métiers à forte pénibilité
9	Des études sur l'organisation des services sont réalisées pour veiller à l'adéquation entre projets et ressources
10	La collectivité accompagne les transitions professionnelles des agents et de leurs remplaçants (formations....)
11	La collectivité assure une veille sur les outils et équipements innovants pour l'amélioration des conditions de travail

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

1	La collectivité a défini sa politique d'écoresponsabilité au sein de ses locaux (réduction des déchets, économies d'énergie, gestion durable des ressources...) et la diffuse régulièrement à ses agents (affichage dédié, charte, ...)
2	La collectivité a défini des règles internes et des « bonnes pratiques » de gestion précautionneuse de la donnée informatique (sécurisation du système d'information, pratiques vertueuses, sensibilisation mot de passe, RGPD des personnels, par exemple).
3	La collectivité sensibilise les agents à l'impact environnemental des pratiques numériques (ex : gestion des courriers électroniques, stockage raisonné des données, Intelligence Artificielle...)
4	La collectivité promeut un programme de réduction de l'impact environnemental de ses pratiques internes et participe à des challenges ou à des labels sur la transition écologique
5	La collectivité recycle les équipements numériques et privilégie l'achat de matériel écoresponsable
6	La collectivité communique régulièrement auprès des agents sur l'avancée des initiatives écologiques et numériques
7	La collectivité privilégie les solutions numériques à faible empreinte carbone dans les outils de travail (cloud écologique, logiciels)
8	La collectivité promeut et privilégie des modes de transport durables pour les déplacements professionnels (vélo, covoiturage, transports en commun, flotte de véhicules électriques)
9	La collectivité sensibilise et forme régulièrement ses agents aux enjeux de la transition écologique et numérique (ateliers, formations ou conférences sur les enjeux climatiques et numériques pour favoriser l'engagement écologique des agents ; formation à l'intégration des enjeux écologiques et numériques dans la gestion quotidienne : éco-gestion, télétravail responsable)
10	La collectivité encourage la participation active des agents dans les projets liés à la transition écologique (plans climat, initiatives « zéro déchet »)
11	La collectivité encourage un management inclusif et participatif favorisant la créativité dans les projets de transition (en favorisant la création d'une culture commune, en sensibilisant et formant les agents de la collectivité, par exemple)
12	La collectivité a réalisé un audit interne aligné avec les principes du développement durable ou des principes (de type Objectifs de Développement Durable), et a évalué la conformité des pratiques internes avec les engagements pris par la collectivité dans ses politiques publiques (ex : Agenda 2030, PCAET - Plan Climat Air Énergie Territorial) et mis en place un plan d'amélioration continue (collectivités de plus de 30 agents)
13	La collectivité publie un rapport annuel aligné avec les engagements publics en matière de développement durable (Selon taille de la collectivité)
14	La collectivité promeut la « seconde vie » de ses matériels et mobiliers en gérant régulièrement son stock et en nouant les partenariats adéquats

11. Être exemplaire dans la commande publique

1	La collectivité respecte les règles de la commande publique
2	La collectivité sensibilise les élus aux règles de la commande publique
3	La collectivité sensibilise régulièrement ses agents aux règles de la commande publique (mieux appréhender le déroulement des projets ainsi que le cadre applicable, dialogue continu entre les services acheteurs et celui de la commande publique), sur l'aspect technique (recensement, estimation et expression du besoin, préparation des cahiers des charges, analyse technique) et sur l'aspect administratif (règles de procédure/aspect contractuel/exécution financière)
4	La collectivité intègre des critères de développement durable et de responsabilité sociale des acheteurs dans les marchés publics
5	La collectivité s'assure que les fournisseurs respectent des critères environnementaux et éthiques (Mise en valeur des labels, certifications et normes ISO dans la notation des offres)
6	La collectivité promeut l'achat de biens recyclés ou issus de l'économie circulaire, le développement des marchés réservés (économie sociale et solidaire)
7	La collectivité a mis en place un guide de l'achat public, d'une nomenclature des achats (facilitation de l'estimation des besoins, choix de procédure et vision consolidée des dépenses) et d'un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER)
8	La collectivité développe une pratique structurée du « sourcing » dans une démarche globale (échanges entre collectivités, identification des acteurs de l'économie sociale et solidaire, écoute des utilisateurs finaux, par exemple)
9	La collectivité promeut une politique d'achats innovants (innovation dans les usages et les pratiques, innovation dans les procédures d'achats, innovation dans les produits et services achetés) pour accroître la performance de l'achat public

12. Promouvoir l'engagement de la collectivité sur son territoire

1	La collectivité connaît et soutient les acteurs locaux et l'innovation, travaille avec l'écosystème local (rencontres avec le tissu associatif, par exemple)
2	La collectivité organise des parcours professionnels entre collectivités territoriales voisines (formations mutualisées, conventions de stage de découverte de services, immersions...)
3	La collectivité collabore avec des entreprises locales spécialisées dans les transitions écologiques et numériques
4	La collectivité s'engage sur des actions favorisant le lien social (forums, « portes ouvertes » des services...)
5	La collectivité déploie des actions de « marketing territorial » et promeut sa « marque employeur » sur son bassin de vie
6	La collectivité recourt à des entreprises ou associations adaptées pour intégrer des personnes en situation de handicap
7	La collectivité encourage la participation de ses agents à des réseaux professionnels, et les accompagne, pour prévenir l'isolement

13. Promouvoir la protection numérique des agents

1	La collectivité respecte les obligations issues du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et de la loi Informatique et Libertés, en particulier en matière de traitements relatifs aux ressources humaines, au recrutement et à la gestion des agents.
2	La collectivité tient un registre des activités de traitement relatif aux données de ses agents et candidats.
3	La collectivité informe les personnes concernées (agents, élus, candidats) de leurs droits en matière de RGPD, et leur donne les moyens effectifs pour les exercer, conformément aux articles 12 à 22 du RGPD.
4	La collectivité met en œuvre des mesures de sécurité organisationnelles et techniques adaptées à la protection des données personnelles, notamment en ce qui concerne l'accès aux dossiers des agents et candidats.
5	La collectivité recueille le consentement écrit et préalable de toute personne dont l'image (photographie, vidéo) est utilisée dans le cadre de sa communication interne ou externe.