

Label « RH Employeur Territorial Engagé (ETE) en Haute-Savoie »

RÈGLEMENT DU LABEL



Label « RH Employeur Territorial Engagé (ETE) en Haute-Savoie » :

Règlement du label

ARTICLE 1 - ORGANISATEUR DU LABEL

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie (CDG 74), établi 44 rue du Goléron, Pringy, ANNECY, est un établissement public local à caractère administratif créé à la suite de la loi du 26 janvier 1984.

Le CDG 74 assure des missions d'intérêt général auprès des collectivités et des agents publics du service public local.

Le CDG 74, centre de ressources et tiers de confiance, apporte une réponse globale en matière de Gestion des Ressources Humaines avec, d'une part, des missions obligatoires et, d'autre part, des missions facultatives.

Les missions obligatoires visent à mettre en œuvre le statut de la Fonction Publique Territoriale et à en assurer l'unicité. Les missions ont un caractère statutaire et obligatoire, et concernent la carrière et l'emploi. Au-delà de ces missions, le CDG 74 a développé au fil du temps des missions facultatives : paie, missions temporaires, santé au travail, assurance groupe, conseil en recrutement et en organisation, mobilité, observatoires, managers de transition...

Dans un contexte de transformations importantes du secteur public local, le CDG 74, convaincu que l'amélioration continue du management au quotidien dans les collectivités représente une voie d'action privilégiée pour concilier la recherche d'une performance durable avec le développement des conditions de travail et de l'engagement des agents, met en œuvre un dispositif visant à accompagner et à reconnaître les employeurs territoriaux qui se démarquent par la qualité du management de leurs équipes, au travers de la création d'un label dédié.

Dans un contexte de mutations profondes : virage démographique, mutation numérique, économique et budgétaire, climatique..., les conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de conditions de travail évoluent et posent à la fois le sujet de l'attractivité des métiers de la FPT mais aussi la fidélisation des agents.

L'objectif de ce label est de permettre à chaque collectivité de Haute-Savoie, quelle que soit sa taille, de s'évaluer au regard d'un référentiel des meilleures pratiques RH dans le champ du management et de la qualité de vie et des conditions de travail, de

bâtir un plan d'actions l'inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue, et de voir ses pratiques vertueuses reconnues à l'échelle départementale.

Le conseil d'administration du Centre de Gestion définit les règles de fonctionnement de ce dispositif. Garant du label, il est le seul habilité à organiser chaque année l'attribution du label « Employeur Territorial Engagé (ETE) en Haute-Savoie ».

ARTICLE 2 : OBJECTIFS DU LABEL

Les employeurs territoriaux sont aujourd'hui confrontés à un enjeu majeur d'attractivité et de fidélisation. De la qualité de la réponse à cet enjeu structurel dont les impacts sont déjà perceptibles, notamment du fait de la transition démographique en cours, dépend la capacité du secteur public local à assurer durablement ses missions, essentielles à la qualité de vie des citoyens et à l'exercice de la démocratie en tous points du territoire national.

L'utilité des métiers territoriaux, leur impact sur la vie des territoires, constituent aujourd'hui des atouts dans un monde du travail en transformation et en quête de sens. Pour être en capacité de relever le défi de l'attractivité et de la fidélisation, les collectivités (les élus, les services) doivent s'engager dans des processus d'amélioration continue et de structuration de leurs pratiques de management et de gestion des ressources humaines, pour leur permettre de faire valoir leurs atouts et s'imposer comme des employeurs de référence sur le marché de l'emploi, public et privé.

Le label « Employeur Territorial Engagé en Haute-Savoie » a pour but de rendre compte de la satisfaction par l'employeur d'exigences « clefs », déterminantes pour l'attractivité de sa collectivité. Une telle labellisation poursuit au moins plusieurs objectifs :

- Inciter les employeurs territoriaux à s'engager dans des démarches structurées d'amélioration continue de leurs pratiques efficaces et fédératrices en interne, sur la base d'un cadre rassemblant les « meilleures pratiques disponibles » adapté aux spécificités de l'emploi territorial ;
- Promouvoir une politique de GRH pensée, structurée et mise en œuvre avec une vision globale et évolutive à moyen terme voire long terme ; Favoriser le benchmark entre collectivités pour partager des pratiques ;
- Donner aux collectivités un vecteur légitime et faisant autorité pour faire connaître et valoriser leurs qualités d'employeur ;

- Créer les conditions d'une coordination organisée avec le Centre de Gestion, pour permettre à tous les employeurs, quelle que soit leur taille, de disposer d'un soutien méthodologique et opérationnel adéquat à coûts maîtrisés ;

La démarche retient notamment comme principe directeur que le label soit accessible à toutes les tailles de collectivités, par des objectifs ambitieux mais accessibles par toutes les organisations.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Savoie est chargé de la labellisation des collectivités engagées dans la démarche.

ARTICLE 3 : PERIMETRE D'APPLICATION DU LABEL

Le Label « Employeur Territorial Engagé en Haute-Savoie » est porté par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Savoie.

Toutes les collectivités territoriales et établissements publics du département de la Haute-Savoie peuvent se porter candidates au label, sans distinction de strate ou du nombre d'agents.

ARTICLE 4 : GOUVERNANCE DU LABEL

Le label « Employeur Territorial Engagé en Haute-Savoie » est administré par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Savoie.

Un comité de pilotage en assure l'administration. Ses missions consistent à :

- Etablir et faire vivre le référentiel d'évaluation ;
- Recueillir les candidatures des collectivités candidates ;
- Mandater les évaluations et statuer sur l'éligibilité des collectivités au label ;
- Attribuer le label et les niveaux correspondant aux critères ;
- Définir et accompagner les actions de promotion du label ;

La composition du comité de pilotage est déterminée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion. Il réunit a minima :

- La Direction Générale du Centre de Gestion ;
- Deux à trois représentants (DGS, DRH) de collectivités de Haute-Savoie, notamment choisis parmi les collectivités déjà labellisées ;
- Un à deux représentants des services « experts » du Centre de Gestion ;

- Deux à trois « personnalités qualifiées » reconnues pour leur expertise en la matière (acteurs de la protection sociale, consultants spécialisés, universitaires...).

Le comité de pilotage confie aux services compétents du Centre de Gestion la responsabilité des actions d'accompagnement méthodologique et d'évaluation de la satisfaction des exigences du label, dans le cadre de la mise en œuvre des missions facultatives.

Le comité de pilotage est souverain sur l'évaluation, sans recours possible, et, après délibération, il a tout pouvoir de décision sur le palmarès du label.

ARTICLE 5 : STRUCTURE DU LABEL

Le label « Employeur Territorial Engagé en Haute-Savoie » est organisé autour d'un référentiel composé de 12 chapitres et de 136 points d'évaluation. Dans chaque chapitre, une ou plusieurs exigences « socle » sont identifiées.

Les critères du Label sont actualisés chaque année si nécessaire par le Comité de pilotage.

Le label est composé de quatre niveaux, d'exigences croissantes :

- Une étoile ;
- Deux étoiles ;
- Trois étoiles ;
- Quatre étoiles.

Les critères d'attribution des différents niveaux du label sont précisés à l'article 6. Le label est accordé pour une durée de trois ans, durant laquelle le Centre de Gestion se tient à la disposition de la collectivité pour l'accompagner dans la mise en œuvre de son plan d'actions.

ARTICLE 6 : MODALITES ET CALENDRIER DES CANDIDATURES

Les collectivités désirant entrer dans la démarche de labellisation doivent adresser un courrier de candidature au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie. Faire acte de candidature via le formulaire prévu à cet effet implique l'acceptation pleine et entière du présent règlement.

Le Centre de Gestion accuse réception de la candidature, une réunion de lancement est organisée. Lors de cette réunion, un consultant expert du Centre de Gestion, référent de la collectivité, présente aux élus, à la Direction Générale, aux équipes « ressources humaines » le cas échéant, les objectifs du label et son fonctionnement.

Le référentiel est présenté en détail. La collectivité est invitée à réaliser son auto-évaluation à partir du cahier d'auto-évaluation qui lui est remis, et à le transmettre à son interlocuteur du Centre de Gestion.

L'évaluation est réalisée par les services experts du Centre de Gestion, qui transmettent leur proposition au Comité de Pilotage du Label.

Le calendrier annuel de déploiement du label est le suivant :

- Dépôt des dossiers de candidature avant le 31 mars ;
- Analyse des candidatures par les équipes du Centre de Gestion avant le 31 août ;
- Réunion du comité de pilotage avant le 30 septembre, pour décider de l'attribution du label ;

ARTICLE 7 : CRITERE D'ATTRIBUTION DU LABEL

Les critères et modalités d'attribution du Label sont les suivants :

Niveau	Critère d'attribution	Mode de vérification
Un trèfle	<ul style="list-style-type: none"> Le respect des exigences « socle » identifiées dans le label est satisfait La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continu de ses pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Instruction sur dossier. Validation des exigences par un rapport d'auto-évaluation transmis au Centre de Gestion par la Collectivité, comprenant les explications et éléments de preuve adéquats.
Deux trèfles	<ul style="list-style-type: none"> Le respect des exigences « socle » identifiées dans le label est satisfait 50% des exigences sont satisfaites dans chaque catégorie La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continue de ses pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> Réunion d'évaluation réalisée dans les locaux de la collectivité ou en visioconférence, à partir d'un rapport d'auto-évaluation transmis en amont au Centre de Gestion par la collectivité. Les experts du Centre de gestion constatent sur site lors d'une réunion de travail et d'entretiens individuels et collectifs, la satisfaction des exigences identifiées par la collectivité.
Trois trèfles	<ul style="list-style-type: none"> Le respect des exigences « socle » identifiées dans le label est satisfait 75% des exigences sont satisfaites dans chaque catégorie La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continue de ses pratiques 	
Quatre trèfles	<ul style="list-style-type: none"> Le respect des exigences « socle » identifiées dans le label est satisfait 90% des exigences sont satisfaites dans chaque catégorie La collectivité s'engage sur un plan d'actions d'amélioration continue de ses pratiques 	

ARTICLE 8 : CONDITIONS DE PARTICIPATION

Les collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Haute-Savoie ont accès au dispositif de labellisation. La participation à la démarche ne nécessite pour elles aucun frais d'inscription. Les collectivités non affiliées au Centre de Gestion doivent s'acquitter d'une cotisation spécifique, répondant aux frais d'organisation de la campagne du label.

La collectivité s'engage à respecter ce règlement, même en cas de changement d'équipe municipale.

Au terme des 3 années de labellisation, les collectivités ont le choix :

- Soit de conserver le label au même niveau. Dans ce cas, un rendez-vous est organisé avec la collectivité afin de faire un point sur l'évolution des actions mises en œuvre depuis l'obtention du label ;
- Soit de postuler pour obtenir un niveau supplémentaire. Dans ce cas, la collectivité devra présenter un nouveau dossier de candidature et une visite de terrain sera effectuée afin de constater les progressions de la collectivité et vérifier si elle peut prétendre à un niveau supplémentaire. Dans le cas contraire, elle conservera le même niveau de labellisation ;
- Soit de renoncer au label. La collectivité devra en informer le Centre de Gestion par courrier avec accusé de réception ;
- Une collectivité qui souhaite présenter une nouvelle candidature avant les 3 ans dans le but d'obtenir une « étoile » supplémentaire peut le faire. Une visite de terrain sera organisée afin de constater les progressions de la collectivité et vérifier si elle peut prétendre à ce niveau supplémentaire. Dans le cas contraire, elle conservera le même niveau de labellisation.

Si une collectivité est déclassée par le jury du comité de pilotage ou renonce au label, elle est dans l'obligation d'adapter ses supports de communication à son niveau de classement.

ARTICLE 9 : REMISE DES LABELS

Chaque année, les collectivités labellisées sont invitées à recevoir leur distinction à l'occasion d'un événement organisé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie. Une communication sera faite sur tous les canaux de communication du CDG74 : site, réseaux sociaux, newsletter, mag...

ARTICLE 10 : PROTECTION DES DONNEES ET DROITS A L'IMAGE

10.1. Dispositions générales sur le traitement des données

Dans le cadre de l'instruction et du suivi du label, l'organisme gestionnaire du label (le CDG74) est amené à collecter et traiter certaines données à caractère personnel des structures adhérentes et de leurs représentants. Ces données sont traitées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à la loi Informatique et Libertés. L'adhérent, en déposant sa candidature, reconnaît avoir été informé de ces traitements.

10.2. Finalités de la collecte

Les données collectées sont limitées aux informations nécessaires à :

- l'instruction de la candidature,
- l'attribution et au suivi du label,
- la communication institutionnelle relative au label (liste des labellisés, valorisation des bonnes pratiques)

10.3. Catégories de données

Sont notamment collectées : les données d'identification des représentants (nom, prénom, fonction), les coordonnées professionnelles, ainsi que, le cas échéant, des données liées aux actions menées dans le cadre de la labellisation.

10.4. Durée de conservation

Les données sont conservées pour la durée nécessaire à la gestion du label, augmentée d'une durée de [X ans] correspondant aux obligations légales et/ou au suivi post-labellisation.

10.5. Partage et sous-traitance

Les données ne sont communiquées qu'aux personnels habilités du CDG74 et, le cas échéant, aux prestataires techniques intervenant pour le compte du CDG74, dans le cadre strict des finalités susmentionnées. Aucun transfert en dehors de l'Union européenne n'est effectué.

10.6. Droits des personnes

Les représentants des structures adhérentes disposent des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition, conformément aux articles 15 à 22 du RGPD. Toute demande peut être adressée au Délégué à la Protection des Données du CDG74 à l'adresse suivante : email/DPO.

10.7. Clause spécifique droit à l'image

Dans le cadre de la promotion du label, le CDG74 peut être amené à diffuser l'image (photographies, vidéos) de représentants ou d'agents des structures labellisées. L'adhérent s'engage à recueillir et transmettre au CDG74 les autorisations écrites nécessaires de la part des personnes concernées. Le CDG74 s'engage à n'utiliser ces images que pour la promotion institutionnelle du label et pour la durée de la labellisation. Les personnes peuvent retirer leur consentement à tout moment.

10.8. Clause de coresponsabilité / sous-traitance

Le CDG74 agit en qualité de responsable de traitement pour les données collectées directement auprès des candidats au label. Les structures adhérentes demeurent responsables des données qu'elles traitent pour leurs propres finalités internes (RH, communication locale, etc.). En cas de communication d'images ou données personnelles au CDG74, l'adhérent garantit avoir obtenu toutes les autorisations nécessaires auprès des personnes concernées.

ARTICLE 11 : ACCEPTATION DU REGLEMENT

Les collectivités candidates au label acceptent sans réserve le présent règlement ainsi que les décisions prises par le comité de pilotage du Label.

ARTICLE 12 : AFFICHAGE DE LA COMMUNICATION RELATIVE AU LABEL

Le comité de pilotage du Label encourage la mise en œuvre d'une communication de la collectivité sur sa labellisation. Le Centre de Gestion transmet à cet effet une charte graphique dédiée.

Tout affichage du Label dans la collectivité n'est autorisé qu'après remise officielle de celui-ci par le comité d'attribution.

Les collectivités pourront utiliser l’affichage du Label tel que défini par le centre de gestion 74 dans tous les supports émis par elles notamment dans l’objectif de promouvoir la politique de GRH (exemple une offre d’emploi)

ARTICLE 13 : PROPRIETE INTELLECTUELLE

Les outils de communication étant des marques déposées auprès de l’Institut national de la propriété industrielle, le Centre de Gestion se réserve le droit de poursuivre en justice toutes personnes qui utiliseraient la marque en dehors des conditions d’utilisations définies par le présent règlement.