

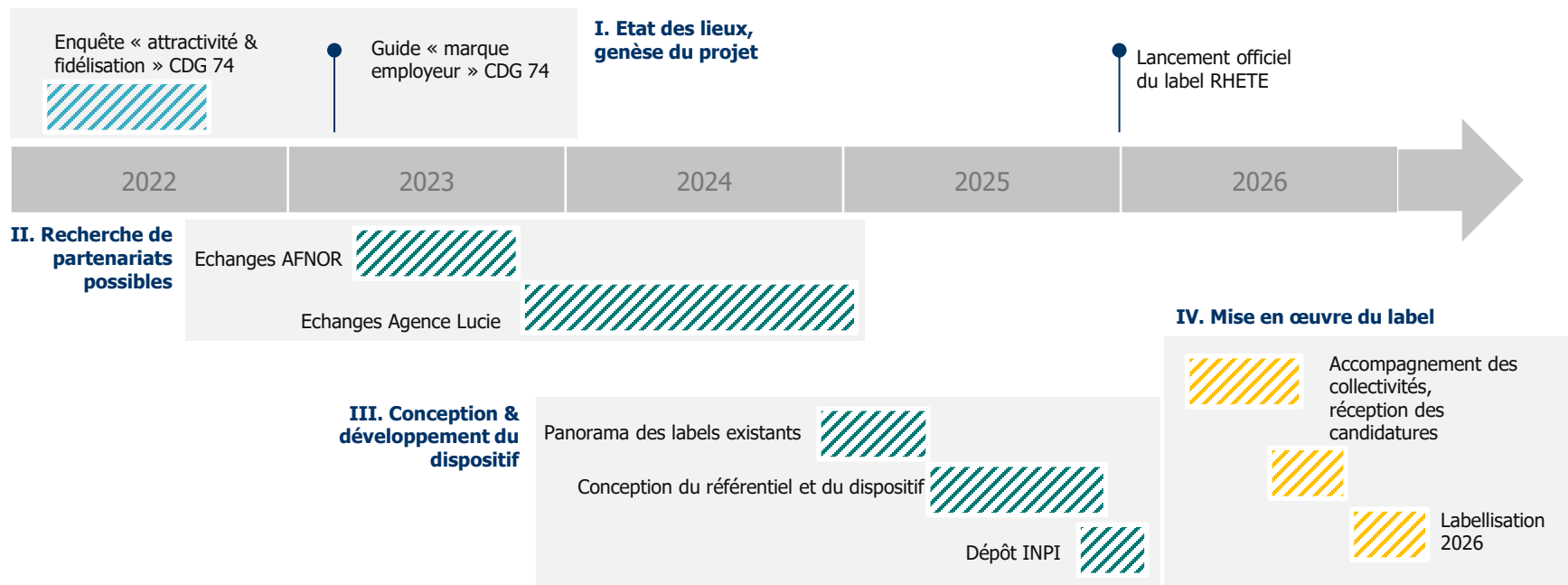
Le label RHETE : Présentation du dispositif

Journée porte ouverte du CDG74
Jeudi 24 septembre 2026



ELÉMENTS DE CONTEXTE

Les étapes de la démarche : calendrier général



Les partis-pris qui ont émergé au fil des travaux...

Un label élaboré par les territoires, pour les territoires

- Un label qui n'est pas là pour créer de la « concurrence » entre employeurs, mais pour les sensibiliser, créer de l'émulation, de la mise en réseau et du partage de « bonnes pratiques » par une approche territoriale
- Une démarche accessible et proportionnée à toutes les tailles de collectivités (notamment les plus petites d'entre elles) : un niveau d'effort à accomplir ambitieux mais atteignable pour tous
- Des coûts de mise en œuvre et de labellisation contenus
- Une démarche qui propose différents niveaux de labellisation, avec un premier seuil facilement accessible
- Un référentiel « sur mesure » concentré sur nos enjeux
- Un pilotage de la démarche porté par des experts légitimes (partenariat avec des experts universitaires)
- Le moyen d'interroger la politique RH, de réfléchir aux procédures, aux process internes

Pourquoi « RHETE » ?



**RH EMPLOYEUR
TERRITORIAL ENGAGÉ**
Haute-Savoie

Les Rhètes sont (aussi !) un peuple ou un ensemble de tribus dont l'existence est rapportée par les auteurs antiques (Grecs et Romains) au cours des derniers siècles avant notre ère et qui habitaient alors les Alpes centrales et orientales.



LE LABEL

Présentation du Label



Le Label RH EMPLOYEUR TERRITORIAL ENGAGE est une marque figurative déposée à l'INPI, et seule propriété du CDG74 qui en détient les droits exclusifs.

Ce Label se décline autour de **treize objectifs**, chacun d'entre eux ayant pour objectif l'amélioration continue des pratiques en matière de ressources humaines.

Chacun des objectifs s'organise en une dizaine de « pratiques managériales » de référence, auxquelles les collectivités s'évaluent, estiment leur degré d'atteinte et identifient le cas échéant les voies de progression.

Présentation du Label

Ces objectifs sont les suivants :



01

Promouvoir les atouts de la collectivité.



02

Assurer un parcours de recrutement de qualité aux candidats.



03

Assurer une intégration de qualité aux nouveaux agents.



04

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



05

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



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.



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.

Présentation du Label



09

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.

L'ensemble des objectifs et critères du Label sont définis dans un référentiel établi par le CDG74.

La collectivité candidate évalue avec **rigueur** et **sincérité** son degré d'atteinte de chacune des exigences du Label.

Elle doit, pour chacune d'entre elles, en apporter systématiquement les éléments « de preuve »

Présentation du Label

Le Label est **progressif**, et organisé en 4 niveaux de reconnaissance croissants, pour permettre à la fois aux collectivités de rentrer facilement dans la démarche, et de progresser ensuite au fil de l'eau.



Présentation du Label

Le nombre d'étoiles du Label est attribué en considération du niveau de réponse aux exigences posées par le référentiel :

Une étoile	• 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	• 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	• 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	• 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

Présentation du Label

Exemple d'objectif et de critères :

Objectif : « promouvoir sincèrement les atouts de la collectivité »

Critères du référentiel :

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

Présentation du Label

Pour accompagner le développement du Label, le CDG74 a constitué un **comité de pilotage** composé de :

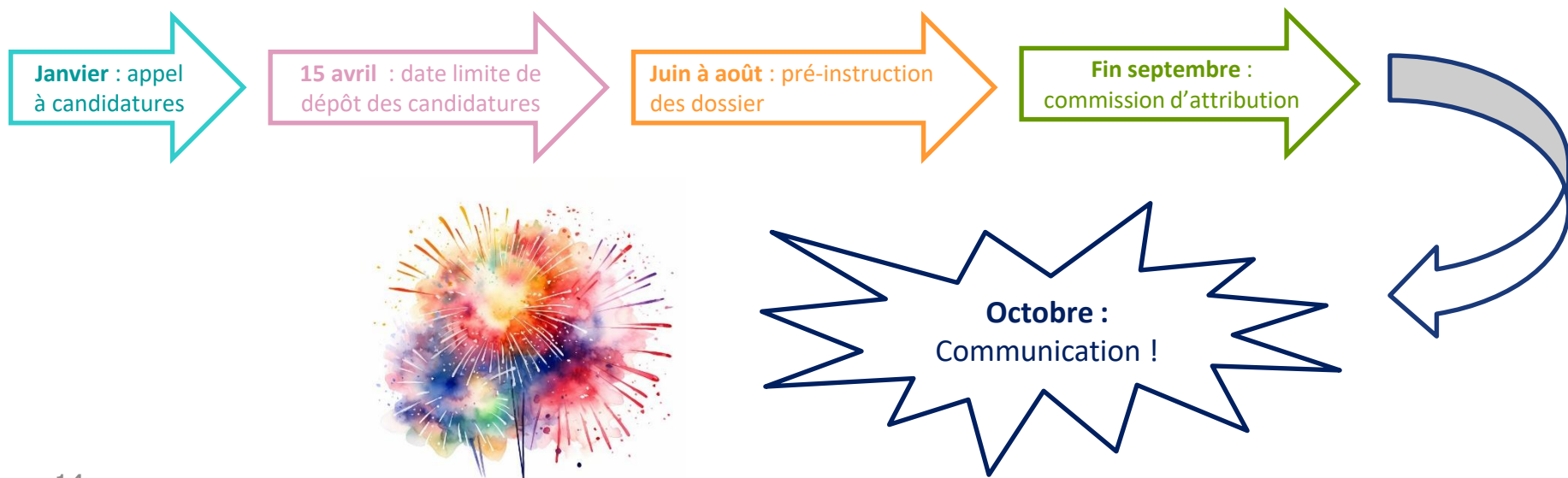
- Chercheurs universitaires
- D'experts des ressources humaines
- De représentants RH de collectivités de Haute-Savoie
- De personnalités qualifiées

Ce 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 précisément le fonctionnement du Label RH Employeur Territorial Engagé.

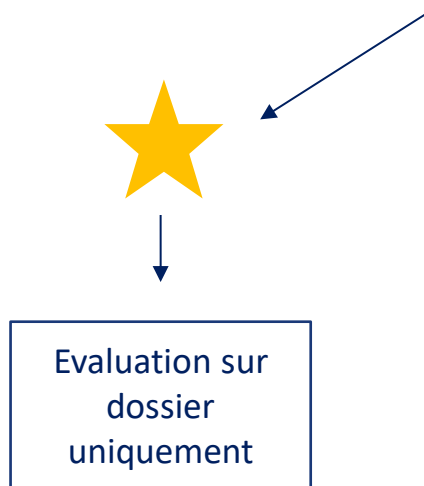
Présentation du Label

Calendrier du Label :



Présentation du Label

L'examen des dossiers se fait de la manière suivante :



Présentation du Label

Le Label est attribué pour une durée de trois ans.

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

- * Soit de conserver le label au même niveau, pour une durée de trois années supplémentaires. Dans ce cas, un rendez-vous est organisé avec la collectivité afin de faire un point sur l'évolution des actions mises en oeuvre 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 pourra être effectuée afin de constater les progressions de la collectivité et vérifier si elle peut prétendre à un niveau supplémentaire pour les trois années qui suivent. Dans le cas contraire, elle conservera le même niveau de labellisation pour une durée de trois années supplémentaires

- * Soit de renoncer au label. La collectivité devra en informer le Centre de Gestion par courrier avec accusé de réception

Présentation du Label

Une collectivité labellisée qui souhaite présenter une nouvelle candidature avant les 3 ans dans le but d'obtenir une « étoile » supplémentaire reste libre de le faire. Une visite de terrain sera autant que de besoin 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 jusqu'à la fin de la période de trois années initialement fixées.

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.

Point d'avancement à ce jour, questionnements émergents

- Un référentiel qui intéresse déjà au-delà de la seule Fonction Publique Territoriale : le Centre Hospitalier d'Annecy Genevois a rencontré le CDG 74 et a déjà déposé un dossier de labellisation
- Un référentiel « fonction publique territorial », ou « inter-fonctions publiques », avec le territoire « bassin de vie » comme principe commun et opportunité de partages de pratiques ?
-

Intéressés ?

Le Label vous intéresse ?

Retrouvez :

- La plaquette de présentation du Label
- le règlement du Label RH Employeur Territorial Engagé
- le référentiel d'évaluation complet
- Le dossier de candidature

sur le site internet du CDG74 : [Label « RH Employeur Territorial Engagé » - CDG 74](#)

Pour toute information sur le sujet :

Contact : Olivier BLEZEL, chargé de mission innovation et animation territoriale
olivier.blezel@cdg74.fr; 06-34-33-32-40

MERCI POUR



VOTRE ATTENTION !

Rejoignez-nous !