MODULE GPEEC

Service emploi territorial

Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne
10, points de vue - CS 40056 - 77564 Lieusaint Cedex.
Tél. 01 64 14 17 00 – cdg77.fr

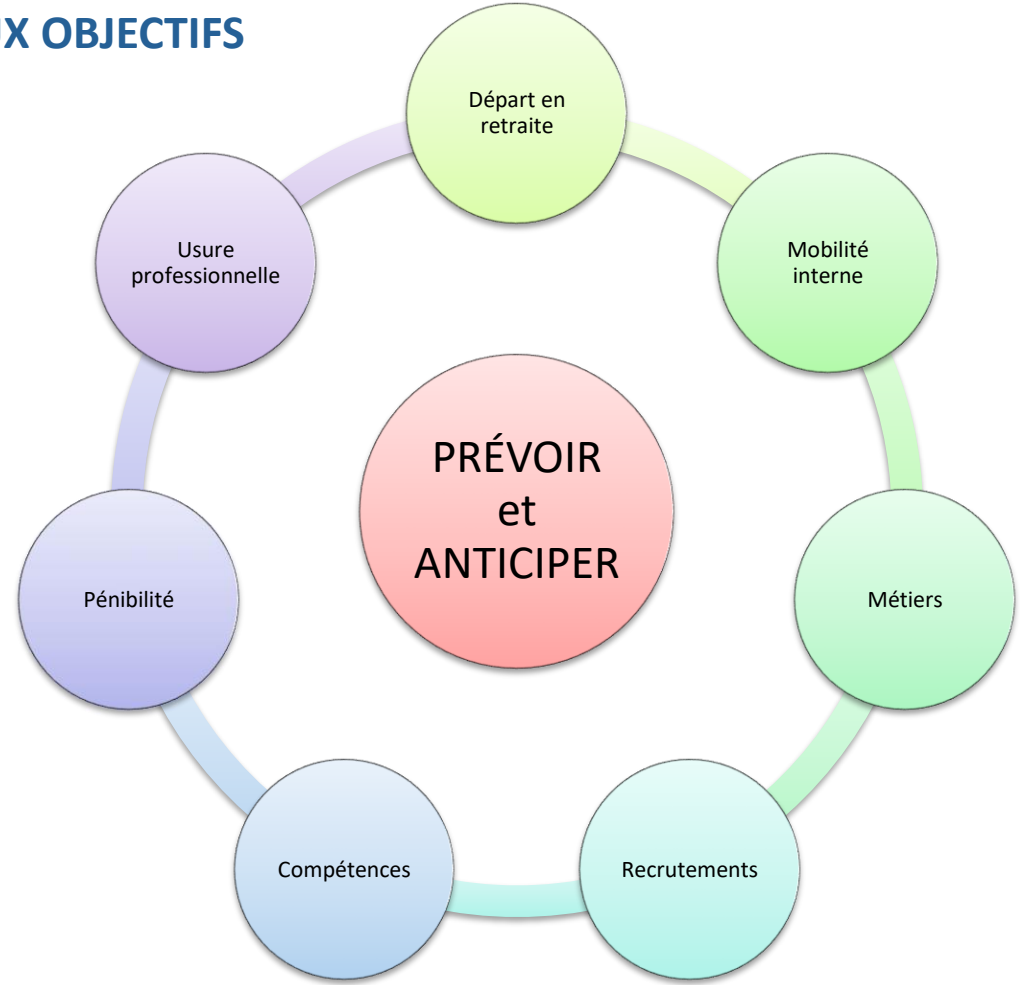
1_ De quoi s’agit-il ?

Face au vieillissement des agents territoriaux et dans un contexte où le risque d’usure professionnelle apparaît de plus en plus prégnant, la mise en place et le développement d’une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) apparaît déterminante pour accompagner les mutations auxquelles sont confrontées les collectivités territoriales.

Partant de ce constat, et en s’appuyant sur les données collectées par les différents services des Centres de Gestion (Emploi, Concours, Médecine préventive, Gestion des Ressources Humaines), un groupe de travail composé de ces derniers a élaboré un outil adapté à la Fonction Publique Territoriale :

Module

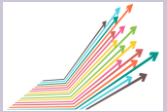
2_ LES PRINCIPAUX OBJECTIFS



2_ LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

Accompagner une démarche de GPEEC en s'appuyant sur l'application Données sociales

Développer des outils GPEEC



Ajuster les Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Mettre en lumière les perspectives de mobilité interne des agents

3_ Outil prédictif et adaptable à chaque collectivité

Accessible via l'application Données sociales

Des sources de données fiables issues des bases et de l'expertise des Centres de gestion et du CNFPT

Module personnalisable

4_ Les principes directeurs du module GPEEC

Fiabilité

Adaptabilité

Anticipation

Expertise

4_ Les principes directeurs du module GPEEC

Fiabilité

Utilisation de référentiels pertinents :

Répertoire des métiers du CNFPT

Pour connaître les carrières territoriales et les missions des agents

Référentiel des **compétences transverses** du CNFPT

Contextualiser un emploi de référence en fonction de son organisation

Référentiel des **savoirs transférables** (CDG)

Affiner les niveaux de savoirs de chaque agent et de ceux attendus sur les postes

Référentiel des **restrictions médicales** (Medtra)

Connaître les restrictions incompatibles avec l'exercice de certains métiers

Liste des **Cadres d'emplois** de la FPT

Proposer des mobilités réalistes

Adaptabilité

Un module totalement adapté à vos spécificités :

Ajout de compétences, et de savoirs spécifiques dans le référentiel métier

Ajout de restrictions médicales propres à chaque agent

Retouche des niveaux d'acquisition des compétences et savoirs détenus par un agent à tout moment

Import et personnalisation de votre organigramme et de votre cartographie des métiers

(prochainement disponible)

Anticipation

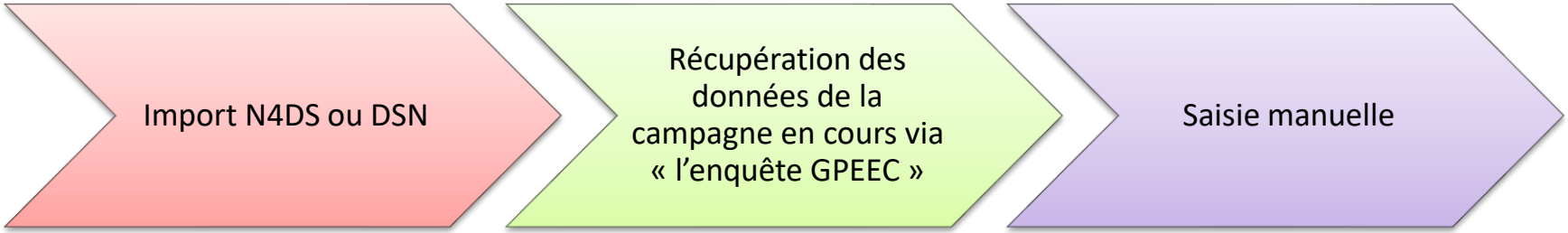
Mise en lumière des **perspectives de mobilité interne** des agents pour aider la collectivité à trouver **des réponses adaptées**.

Mise à disposition d'une **cartographie des savoirs**, **des compétences et des risques d'usures professionnelles**.

Expertise

Fruit de plusieurs années de recherche, d'analyse et d'une collaboration entre experts en données sociales du CIG Grand-Couronne, de l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine ainsi que de l'Observatoire Auvergne-Rhône-Alpes

5_ Les modes de pré-remplissage du module



Mise à jour mensuelle des données agents possible avec la DSN

Récupération des données métiers de la campagne précédente

6_ Les analyses

Gérer — L'analyse Métier

Anticiper — L'analyse Collectivité

Accompagner — L'analyse Agent

(prochainement disponible)

6_ Les analyses

Gérer vos mobilités internes et trouver les profils compatibles

La synthèse dresse pour un métier visé :

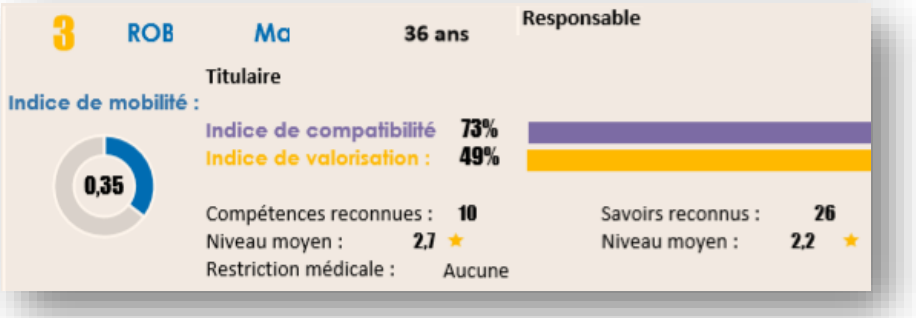
- une liste de l'ensemble des agents qui l'exercent
- une liste de compétences et savoirs nécessaires sur le métier
- une liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne

6_ Les analyses

Le Directeur des Services Techniques fait valoir ses droits à la retraite

L'outil proposera :

1. les agents en interne les ✚ à même de le remplacer au vu de leurs compétences
2. la liste des compétences et savoirs avec les niveaux requis pour le métier visé



6_ Les analyses

Anticiper vos départs en retraite

La synthèse permet :

- de visualiser les métiers et cadres d'emplois impactés à 3 et 6 ans par des départs en retraite
- de disposer des tableaux de bords des métiers à risques (usure professionnelle des agents)
- d'anticiper les pertes de compétences et de savoirs
- de faciliter la définition des futurs besoins en recrutement et en formation

Elle est déclinable par direction et par service

6_ Les analyses

D'ici 3 ans dans votre collectivité

L'analyse met en évidence :

1. 5 métiers particulièrement impactés par les départs en retraite dont : Responsable des affaires juridiques
2. 9 départs en retraite sur le métier de jardinier
3. la disparition de la compétence « conduite de projet »
4. 5 agents atteignant un âge à risques dont 2 dans le service médico-social

Prospective à 3 ans	Prospective à 6 ans
Les 5 principaux Métiers impactés par des départs en retraite	
1 Responsable des affaires juridiques	
Poids des départs en retraite à 3 ans 47% 7 départs pour 15 agents sur le métier	Poids des départs en retraite à 6 ans 53% 8 départs pour 15 agents sur le métier
Moyenne d'âge sur le métier 49 ans et 8 mois	2 agents de moins de 30 ans exercent ce métier

6_ Les analyses

(prochainement disponible)

Accompagner vos agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion

La synthèse repère :

- les proximités potentielles d'emploi
- les compétences et les savoirs manquants pour effectuer une mobilité
- les métiers d'évolution possibles à court, moyen et long terme

6_ Les analyses

(prochainement disponible)

Pour déterminer les possibilités de mobilité, la synthèse s'appuie sur :

... Les compétences détenues sur le métier

... Les savoirs détenus sur le métier

L'outil recherche les métiers avec le plus de compétences et les savoirs identiques

Évince les métiers selon les restrictions médicales

Suivant la compatibilité du cadre d'emplois :

Propose des mobilités à court terme

Propose des mobilités à moyen terme

Propose des mobilités à long terme

6_ Les analyses

(prochainement disponible)

Un jardinier est en recherche de mobilité

L'outil lui proposera :

1. jusqu'à 12 métiers compatibles
2. la liste des compétences et savoirs à développer ou à acquérir
3. les perspectives des métiers : rémunérations, offres d'emploi...
4. des formations adaptées aux compétences et savoirs manquants