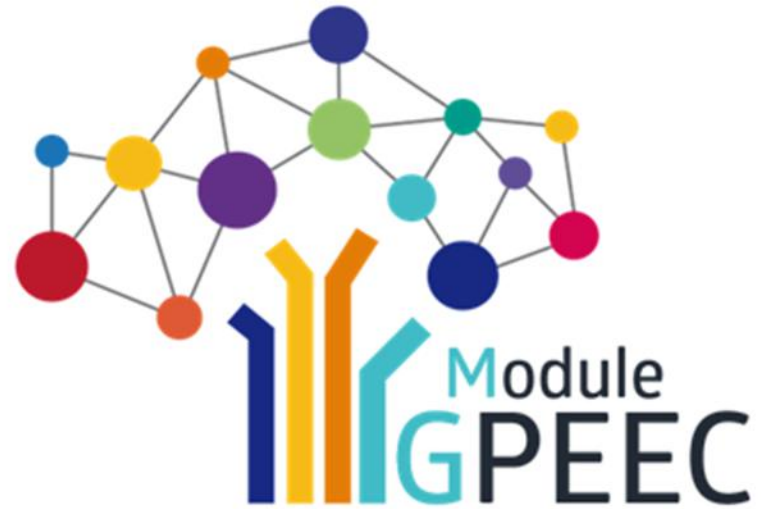


Information

Module GPEEC



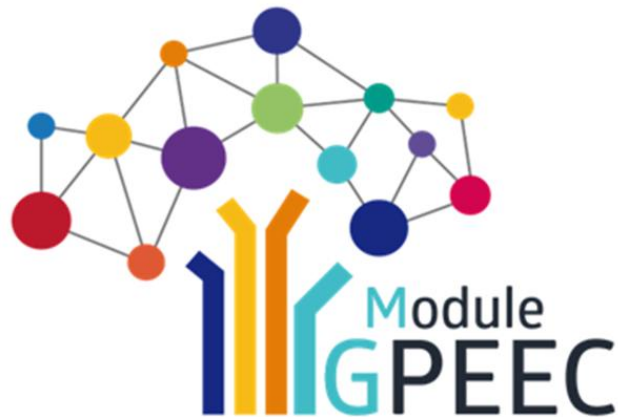
Plan de la présentation

- ① Définition de la GPEEC
- ② Objectifs et avantages de l'outil
- ③ Données nécessaires au paramétrage de l'outil
- ④ Référentiels intégrés
- ⑤ Un module personnalisable
- ⑥ Les différents types d'analyse
- ⑦ Conditions de mise en place de l'outil

1 | Définition de la GPEEC



La GPEEC, c'est :



La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est une méthode pour **adapter** à plus ou moins long terme les **emplois, les effectifs et les compétences** aux exigences issues des **lignes stratégiques fixées par les structures** et des **modifications de leurs environnements** économique, technologique, social ou encore juridique.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

La GPEEC, c'est :

Une **démarche de gestion des ressources humaines** qui permet de :



Anticiper les mouvements de personnel

Appréhender et accompagner le changement
sur les questions d'emploi et de compétences.

La GPEEC permet donc de **concevoir et de mettre en place** des **plans d'action** afin de construire des solutions adéquates pour **répondre aux besoins futurs de la collectivité**.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

La GPEEC, c'est :

Pour rappel, **le RSU se substitue aux différents rapports** établis périodiquement par les structures publiques comme par exemple le RSU. Le RSU et la base des Données Sociales contiennent des **données sur la formation, les rémunérations, sur la mobilité au sein de la structure** etc.

La GPEEC se trouve désormais intégrée dans ce document qui est obligatoire. Cela induit la mise en place effective de la GPEEC qui n'est désormais plus une option que les structures publiques choisissent de mettre en place ou non, mais un **véritable impératif**.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

2 | Objectifs et avantages de l'outil



Objectifs et avantages de l'outil :



Le « **module GPEEC** » est le fruit de plusieurs années de recherche, d'analyse et d'une **collaboration entre experts en données sociales** du CIG de la Grande Couronne, de l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

Objectifs et avantages de l'outil :

**Un outil simple
à utiliser**



Application full web Données Sociales : pas de logiciel à installer



Adapté à la fonction publique territoriale



Contenu personnalisable en fonction des spécificités de la collectivité.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

Objectifs et avantages de l'outil :



Aide à la mobilité interne ou externe des agents

Anticipe les mouvements de personnel

Aide à la décision et à la définition de politiques RH

Cartographie les compétences et aptitudes de vos agents

Identifie les métiers à risque

Recense vos métiers

Permet un accompagnement personnalisé de vos agents.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | **Objectifs et
avantages de l'outil**

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

3 | Données nécessaires au paramétrage de l'outil



Les données nécessaires au paramétrage:

Deux types de pré-remplissage

Pré-remplissage **RSU GPEEC N-1**
(saisie agent par agent)

Pré-remplissage **DSN**



1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

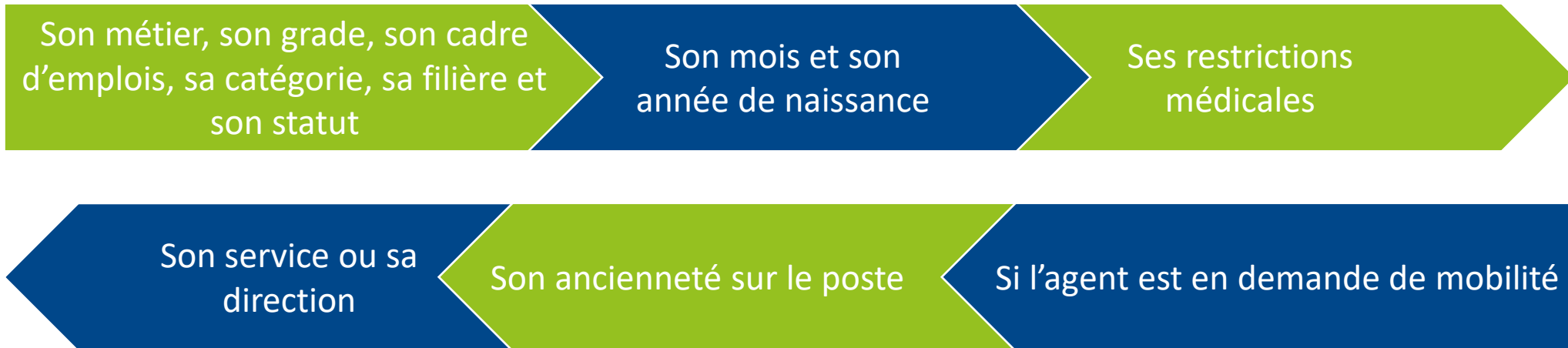
3 | **Données nécessaires au paramétrage**

4 | Référentiels intégrés

5 | Un module personnalisable

6 | Les différents types d'analyse

Les données nécessaires à recueillir pour chaque agent :



1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | **Données nécessaires
au paramétrage**

4 | Référentiels
intégrés

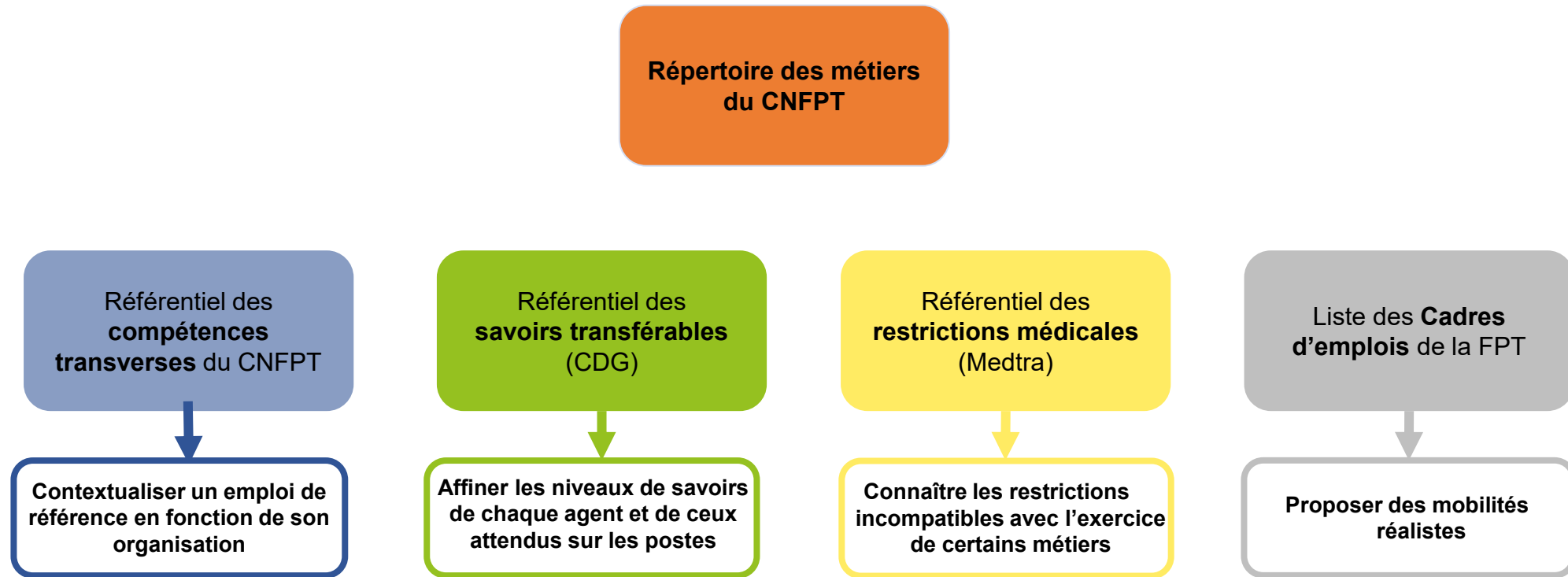
5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

4 | Référentiels intégrés



Les référentiels intégrés :



1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

3 | Données nécessaires au paramétrage

4 | **Référentiels intégrés**

5 | Un module personnalisable

6 | Les différents types d'analyse

5 | Un module personnalisable



Un module personnalisable :

**Un module
adapté aux
spécificités de
votre collectivité**



Import de votre organigramme



Modification de compétences et de savoirs spécifiques dans le référentiel métier



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



Ajout des restrictions médicales propres à chaque agent.

1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

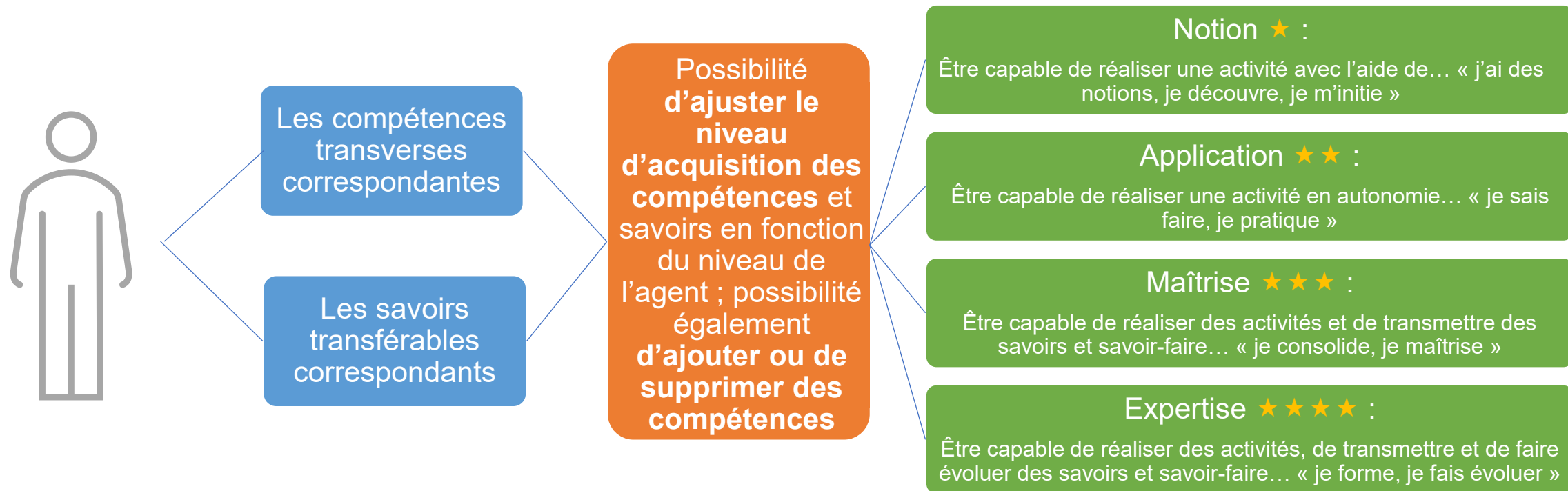
3 | Données nécessaires au paramétrage

4 | Référentiels intégrés

5 | **Un module personnalisable**

6 | Les différents types d'analyse

Un module personnalisable :



1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

3 | Données nécessaires au paramétrage

4 | Référentiels intégrés

5 | **Un module personnalisable**

6 | Les différents types d'analyse

6 | Les différents types d'analyse



Les différentes analyses:



1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

3 | Données nécessaires au paramétrage

4 | Référentiels intégrés

5 | Un module personnalisable

6 | Les différents types d'analyse

Les différentes analyses :

Analyse agent



L'analyse agent permet de :

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

1 | Définition de la GPEEC

2 | Objectifs et avantages de l'outil

3 | Données nécessaires au paramétrage

4 | Référentiels intégrés

5 | Un module personnalisable

6 | Les différents types d'analyse

Les différentes analyses : Analyse métier



L'analyse métier permet, pour un métier visé, d'établir :

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

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

Les différentes analyses : Analyse collectivité



L'analyse collectivité permet de :

- ➔ Disposer d'un tableau de bord des métiers à risques
- ➔ Anticiper les pertes de compétences et de savoirs ainsi que l'usure professionnelle des agents
- ➔ Faciliter la définition des besoins futurs en formation et recrutement.

1 | Définition de
la GPEEC

2 | Objectifs et
avantages de l'outil

3 | Données nécessaires
au paramétrage

4 | Référentiels
intégrés

5 | Un module
personnalisable

6 | Les différents
types d'analyse

Démonstration:






DONNÉES SOCIALES DES CENTRES DE GESTION

→ SE RENDRE SUR L'APPLICATION

7 | Conditions de mise en place de l'outil



Conditions de mise en place de l'outil

-  Un **accompagnement à l'intégration des données** (DSN, référentiel métier et organigramme de la collectivité) ;
-  Une **formation à l'utilisation du module** GPEEC (en présentiel) ;
-  Une **assistance technique** à l'utilisation.

Conditions de mise en place de l'outil



L'accès à l'export de **l'analyse GPEEC globale**, de la collectivité et par service, permettant d'évaluer les moyens humains disponibles, les départs à la retraite à 3 et 6 ans ainsi que les métiers, compétences et aptitudes à renouveler ;



L'accès à l'export de **listes d'agents dont les compétences et les aptitudes sont les plus proches d'un métier** pouvant répondre à un besoin de recrutement à court ou à moyen terme ;

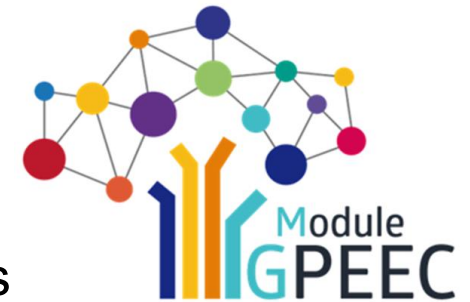


L'accès à l'export de **fiches individuelles détaillant les aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle**, l'objectif étant de repérer des proximités potentielles d'emploi et d'identifier les compétences et savoirs à acquérir.

Conditions financières

Le module GPEEC est mis à disposition après signature d'une convention avec le Centre de Gestion et selon les contributions financières suivantes (coût annuel) :

- ➔ Collectivités de moins de 50 agents permanents : 350 euros
- ➔ Collectivités de 51 à 350 agents permanents : 700 euros
- ➔ Collectivités de plus de 351 agents permanents : 1500 euros



En complément, un accompagnement spécifique individualisé pourra être assuré par le Centre de gestion moyennant une tarification horaire de 95 euros.

Temps d'échange



8 | Pour aller plus loin ...



Focus thématiques RSU



Après transmission et validation de votre RSU, vous pouvez obtenir auprès du Centre de Gestion **5 focus « RH » thématiques** reprenant les données du RSU :

- **Rémunération**
- **Absentéisme**
- **Risques psychosociaux**
- **Santé, Sécurité et Conditions de Travail**
- **Egalité professionnelle**

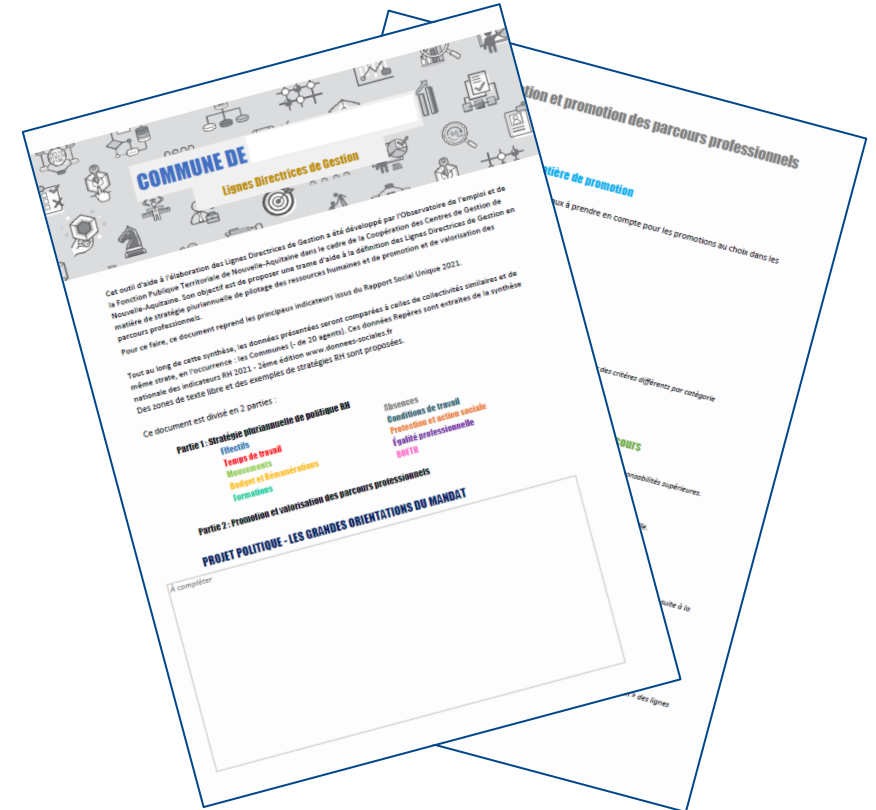
Vous avez également la possibilité de disposer sur demande, d'une **synthèse évolution** permettant un **comparatif pluriannuel** de certains indicateurs de RSU.

Lignes directrices de gestion



Actualisez vos LDG avec vos données RSU 2025

- Une trame préremplie avec les données du RSU et accessible sur demande auprès du CDG.



Outils égalité professionnelle



Deux outils développés par l'Observatoire de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine :



Un **baromètre d'évaluation** de l'égalité professionnelle



Un **outil d'aide à l'élaboration des plans d'actions triennaux.**



Pour plus d'informations, contactez le CDG.

Pour vous accompagner :



Deux interlocuteurs dédiés à votre disposition :
Aurélien MARTIN & Emilie LETRANCHANT
05 16 19 60 73 - 05 46 27 47 12 – gpeec@cdg17.fr



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

Merci de votre participation

16/04/2026

