



Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Rhône et de la Métropole de Lyon
Coordonnateur Auvergne-Rhône-Alpes

Le maire employeur exemplaire



2026

Table des matières

Et si votre politique RH devenait votre signature de mandat ?	p3
Sécuriser vos actions	p4
Organiser, optimiser et piloter	p6
Recruter les meilleurs talents	p8
Développer les compétences et fidéliser	p10
Protéger la santé et le bien-être	p12

Et si votre politique RH devenait votre signature de mandat ?

Au-delà du strict respect des obligations, vous avez l'opportunité de faire de vos ressources humaines un véritable levier politique. Mais attention : vous n'êtes pas seul sur ce terrain. Vous êtes en concurrence avec plus de 400 autres employeurs sur le territoire du Rhône et de la Métropole de Lyon. Il y a ceux qui se contentent de respecter leurs obligations et ceux qui s'engagent dans une vraie démarche d'attractivité et de fidélisation des talents. Faites partie de ceux qui font la différence. Démarquez-vous !

Dans un contexte de pénurie de candidats, les meilleurs profils choisissent leurs employeurs. Ils privilégient les collectivités qui investissent dans la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : reconnaissance du travail accompli, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, prévention des risques, espaces de travail adaptés, dialogue social de qualité. Une collectivité qui prend soin de ses agents attire les talents et les fidélise durablement.

Les 4 bénéfices d'une politique RH ambitieuse :

- ↘ **Performance opérationnelle** : des agents motivés et compétents mettent en œuvre vos projets avec plus d'efficacité. Le taux d'absentéisme diminue. La qualité du service public s'améliore.
- ↘ **Attractivité territoriale** : dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi public, votre réputation d'employeur devient un avantage compétitif pour recruter et fidéliser les talents.
- ↘ **Optimisation budgétaire** : moins de turnover = moins de coûts de recrutement et de formation. Moins d'absentéisme = moins de frais de remplacement. Une organisation efficiente = des économies structurelles.
- ↘ **Impact politique** : un service public de qualité renforce la satisfaction des administrés et valorise l'action de l'équipe municipale.

Un service public de qualité, c'est d'abord des agents en bonne santé, bien formés et fiers de leur travail. C'est aussi un capital électoral pour votre prochain mandat.

Comment y parvenir ?

Le cdg69 propose un ensemble de missions facultatives pour vous accompagner : vous définissez vos priorités et nous vous accompagnons dans leur mise en œuvre, avec une tarification attractive et des tarifs préférentiels pour les collectivités affiliées.

Ensemble, construisons le service public de demain et faisons de votre mandat une référence en matière RH.

Sécuriser vos actions

Le droit comme outil de sécurisation de vos actions

Les collectivités territoriales évoluent dans un environnement juridique de plus en plus dense et complexe : statut de la fonction publique, marchés publics, urbanisme, intercommunalité, police administrative, règlement général sur la protection des données, élections, contentieux, etc. Chaque domaine possède ses propres règles, sa propre jurisprudence. Une erreur juridique peut coûter très cher : annulation d'une délibération, d'un marché public, d'un permis de construire, condamnation de la collectivité à des dommages et intérêts, voire mise en cause de la responsabilité personnelle du maire.

Sécuriser juridiquement vos décisions, c'est vous protéger des risques contentieux et vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : vos projets politiques.

Ambitions

Bénéfices

Missions

Sécuriser vos décisions

+ Éviter les contentieux

+ Sécuriser vos décisions

Conseil en droit des collectivités (hors statut)

Assistance juridique en droit non statutaire :

- ↳ Marchés publics
- ↳ Urbanisme
- ↳ Intercommunalité
- ↳ Police administrative
- ↳ Élections

Permanences téléphoniques, mise à disposition de nombreux outils (notes, modèles, FAQ, veille juridique, etc.).

 Sur convention

Ambitions

Bénéfices

Missions


Résoudre les conflits

- + Résolution confidentielle des conflits dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif
- + Renouer le dialogue et résoudre la véritable source du conflit

Médiation

Médiation préalable obligatoire (MPO) : lorsque l'employeur territorial a adhéré (adhésion gratuite), la procédure de MPO est applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre de certaines décisions. Ils doivent ainsi saisir le médiateur avant de saisir le juge administratif.

Médiation à l'initiative de l'employeur : pour tout conflit interne.

 Sur convention

Archiver

- + Conformité réglementaire
- + Sécurité juridique en cas de contentieux
- + Traçabilité des documents et fiabilité des archives

Archives

Accompagnement complet en archivage :

- ↳ Mission temporaire : épuration, classement, reprise d'arborescence informatique
- ↳ Mission de maintenance : gestion régulière de l'archivage
- ↳ Sensibilisation des agents
- ↳ Archivage papier et électronique

 Sur convention

Organiser, optimiser et piloter

L'organisation comme levier de performance et d'économies

Les frais de personnel représentent en moyenne 50 % du budget de fonctionnement d'une mairie.

Dans ce contexte, l'efficacité organisationnelle devient un enjeu stratégique majeur : répartition optimale des missions, suppression des doublons, amélioration des processus, meilleure coordination entre services

Une organisation pensée et adaptée aux ambitions du mandat permet de faire autant (voire plus) avec les mêmes moyens ou d'économiser des postes tout en maintenant la qualité du service public.

Organiser, optimiser, piloter : c'est transformer votre masse salariale en levier de performance plutôt qu'en simple poste de dépense.

★ Ambitions	🌱 Bénéfices	🔗 Missions
Transformer, adapter, accompagner le changement	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation alignée avec le projet de mandat ➤ Accompagnement du changement et conditions de travail améliorées 	<p>Conseil en organisation Accompagnement dans la transformation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Diagnostic organisationnel complet ↳ Identification des points forts et axes d'amélioration ↳ Préconisations concrètes et actionnables ↳ Accompagnement de la conduite du changement en lien avec le projet de la collectivité <p>📌 Sur convention</p>
Construire une identité collective	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Résolution confidentielle des conflits dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif 	<p>Coaching professionnel Accompagnement individuel ou collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Clarifier et partager une vision commune ↳ Définir une organisation pragmatique ↳ Résoudre les tensions d'équipe ↳ Améliorer la communication interne ↳ Construire une dynamique collective <p>📌 Sur convention</p>
Identifier les leviers d'économies	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vision claire de votre situation financière ➤ Leviers d'économies identifiés ➤ Marges de manœuvre connues 	<p>Conseil en finances publiques Accompagnement par un expert en finances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Évaluation de votre situation financière ↳ Analyse de vos marges de manœuvre ↳ Identification des leviers d'économies ↳ Préconisations adaptées à vos projets <p>📌 Sur convention</p>

★ Ambitions	🌱 Bénéfices	🔴 Missions
<p>Accompagner les grands projets RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Expertise technique ✚ Soutien méthodologique ✚ Conformité réglementaire ✚ Elaboration facilitée de votre projet RH 	<p>Ateliers RH Appui technique et méthodologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Création ou refonte du RIFSEEP (régime indemnitaire) ↳ Définition des lignes directrices de gestion ↳ Évaluation des politiques RH ↳ Animation d’ateliers collectifs avec vos services ↳ Format participatif et opérationnel <p>📍 Sur convention</p>
<p>Piloter sa politique RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Analyse pluriannuelle de l’évolution des politiques de ressources humaines au sein de la collectivité ✚ Renforcement du dialogue social ✚ Renforcement des outils de gestion des RH ✚ Comparaison avec d’autres collectivités de strates similaires 	<p>Accompagnement à la réalisation du rapport social unique</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Évaluation de votre situation financière ↳ Analyse de vos marges de manœuvre ↳ Identification des leviers d’économies ↳ Préconisations adaptées à vos projets ↳ Expertise pointue sur mesure ↳ Collecte et saisie des données de la collectivité dans l’outil dédié ↳ Certification de la conformité des informations et leur soumission dans les délais légaux ↳ Mise à disposition des éléments suivants : la synthèse globale sur les principaux indicateurs du RSU, la synthèse complémentaire relative à la rémunération, l’absentéisme, la santé et sécurité au travail (RASSCT) et les risques psycho-sociaux et la synthèse de l’évolution annuelle de leur bilan RSU
<p>Sécuriser la paie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Délégation complète de la paie ✚ Conformité garantie ✚ Temps libéré pour d’autres missions RH 	<p>Paie à façon Réalisation complète des bulletins de paie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Expertise face à la complexité législative ↳ Réactivité face aux changements réglementaires ↳ Sécurité juridique garantie <p>📍 Sur convention</p>

Recruter les meilleurs talents

Du recrutement subi au recrutement choisi

Dans un contexte de pénurie de candidats dans de nombreux métiers territoriaux (agents techniques, policiers municipaux, directeurs des services techniques, responsables finances...), les collectivités ne peuvent plus se contenter d'attendre les candidatures. Les meilleurs profils ont le choix et privilégient les employeurs qui se démarquent par leur accompagnement, leurs conditions de travail et leur reconnaissance. Recruter devient un acte stratégique qui conditionne la réussite de vos projets : un bon recrutement fait gagner des années dans la mise en œuvre de votre programme. À l'inverse, un mauvais recrutement coûte cher : temps de formation perdu, erreurs de gestion, démotivation des équipes et obligation de recommencer le processus.

Recruter les meilleurs, c'est se donner les moyens de réussir.

★ Ambitions	🌱 Bénéfices	🎯 Missions
Trouver les meilleurs talents	<ul style="list-style-type: none">+ Optimiser et sécuriser le processus de recrutement+ Gagner du temps	Assistance au recrutement Accompagnement sur-mesure dans la recherche de vos futurs talents : <ul style="list-style-type: none">↳ Analyse du besoin et du profil recherché↳ Étude et sélection des candidatures (tri qualitatif)↳ Organisation et participation au jury de recrutement↳ Tests professionnels, de personnalité, de motivation <p>📌 Sur convention</p>
Être accompagné dans sa recherche	<ul style="list-style-type: none">+ Décrocher LE profil rare sur le marché+ Vous démarquer face à la pénurie de candidats	Détection de talents Mission de chasse de têtes pour vos recrutements stratégiques : <ul style="list-style-type: none">↳ Approche directe de talents déjà en poste (démarche proactive)↳ Recherche confidentielle et discrète (hors agents territoriaux déjà en poste dans le Rhône et la Métropole de Lyon)↳ Sélection qualitative des meilleurs profils↳ Présentation de candidats triés sur le volet <p>📌 Sur convention</p>

 **Ambitions**

 **Bénéfices**

 **Missions**

Recruter temporairement

- + Service public maintenu même en cas d'absence
- + Pas de transfert de charge durant l'absence d'un collègue
- + Remplacement immédiat et qualifié

Remplacement et/ou Interim

Mise à disposition d'agents titulaires experts :

- ↳ Remplacement de DGS, secrétaire général de mairie
- ↳ Domaines : finances, comptabilité, marchés publics, paie, urbanisme, état civil
- ↳ Personnel immédiatement opérationnel
- ↳ Intervention sur mesure selon vos besoins
- ↳ Mise à disposition de personnel intérimaire pour toutes filières (sauf sécurité)

 Sur convention

Développer les compétences et fidéliser

Investir dans ses agents : un levier de performance et de fidélisation

Les agents territoriaux exercent des métiers en constante évolution : digitalisation des services, nouvelles réglementations, transition écologique, attentes citoyennes accrues... Sans développement continu de leurs compétences, vos équipes perdent en efficacité impactant ainsi la mise en œuvre de vos projets. Former un agent coûte moins cher que d'en recruter un nouveau : le turnover représente un coût caché considérable (perte de savoir-faire, temps de formation du remplaçant, baisse temporaire de performance). À l'inverse, un agent qui bénéficie d'un bilan de compétences, d'un accompagnement dans son évolution professionnelle, ou d'un bilan managérial se sent valorisé, gagne en efficacité, et reste fidèle à son employeur. Développer les compétences de vos agents, c'est investir dans la réussite de votre mandat et dans la qualité du service public que vous offrez à vos concitoyens.

★ Ambitions

🌱 Bénéfices

🎯 Missions

Accompagner l'évolution des agents

- + Fidélisation des talents
- + Accompagnement des agents en recherche de mobilité
- + Maintien de l'engagement et de la motivation

Accompagnement des parcours professionnels
Suivant la situation professionnelle et personnelle de l'agent, différentes prestations peuvent être proposées

Conseil en évolution professionnelle

- ↳ Répondre à des questions générales que les agents se posent autour d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle
- ↳ Délivrer des renseignements généraux sur les dispositifs de mobilité et de formation
- ↳ Élaborer un plan d'action pour permettre aux agents de continuer à avancer dans leur projet

Pour les agents publics des collectivités affiliées

Bilan de compétences :

Accompagnement individuel pour

- ↳ Évaluer ses compétences professionnelles et personnelles
- ↳ Analyser son parcours et ses réussites
- ↳ Définir un projet professionnel réaliste et motivant
- ↳ Identifier les formations nécessaires

📄 Sur convention

Accompagner l'évolution des agents

- + Fidélisation des talents
- + Accompagnement des agents en recherche de mobilité
- + Maintien de l'engagement et de la motivation

Accompagnement à la mobilité interne/externe

- Construction des outils de recherche d'emploi :
- ↳ Définir sa cible professionnelle
 - ↳ Rédiger CV et lettre de motivation percutants
 - ↳ Préparer les entretiens de recrutement
 - ↳ Stratégie de recherche d'emploi

Bilan mi-carrière

- Point d'étape professionnel pour :
- ↳ Analyser son parcours et ses acquis
 - ↳ Identifier les compétences développées
 - ↳ Définir des perspectives d'évolution
 - ↳ Redonner du souffle à sa carrière

Bilan managérial

- Accompagnement des managers pour :
- ↳ Analyser sa posture managériale
 - ↳ Identifier ses points forts et axes de progrès
 - ↳ Développer ses compétences de leadership
 - ↳ Adapter son management aux situations

Accompagnement à le (re) prise de fonction

- Aide lors d'un changement ou retour de poste :
- ↳ Accompagnement dans les 100 premiers jours
 - ↳ Identification des enjeux et acteurs clés
 - ↳ Construction d'un plan d'action
 - ↳ Favoriser la réussite du changement

📄 Sur convention

Protéger la santé et le bien-être

La santé au travail : bien plus qu'une obligation, un investissement rentable

L'absentéisme pour raison de santé représente en moyenne 9% du temps de travail dans la fonction publique territoriale, soit l'équivalent de plusieurs agents à temps plein pour une collectivité moyenne. Les causes sont multiples : usure professionnelle, accidents du travail, maladies professionnelles, risques psychosociaux, conditions de travail dégradées, etc. Chaque jour d'absence coûte à la collectivité : salaire maintenu, frais de remplacement éventuel, désorganisation du service, reports de charge sur les autres agents (qui à leur tour risquent l'épuisement). À l'inverse, les collectivités qui investissent dans la prévention constatent une réduction de l'absentéisme : médecine préventive, inspection en santé sécurité au travail régulière, évaluation des risques professionnels dont les risques psychosociaux, aménagement des postes de travail, soutien social aux agents en difficulté.

Au-delà des chiffres, protéger la santé de vos agents, c'est leur dire qu'ils comptent, que leur bien-être vous importe, et que vous investissez dans des conditions de travail dignes. C'est aussi proposer une action sociale qui améliore concrètement leur pouvoir d'achat (titres restaurant, chèques vacances). Des agents en bonne santé, c'est un service public performant.

Ambitions

Développer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Bénéfices

- + Prévention des risques, du stress des troubles musculo-squelettiques (TMS), etc.
- + Qualité de vie au travail améliorée
- + Absentéisme réduit
- + Climat social apaisé
- + Attractivité renforcée
- + Prévenir les situations de détresse
- + Maintenir les agents dans l'emploi
- + Responsabilité sociale assumée

Missions

Missions d'assistance Prévention et conditions de travail

- Prestations de conseil :
- ↳ Management des risques
 - ↳ Prévention des TMS
 - ↳ Baromètre social
 - ↳ Analyse des arrêts de travail
 - ↳ Lutte contre les pratiques addictives
 - ↳ Gestion des équipements de protection individuelle (EPI)
 - ↳ Etc.

 Sur convention

Accompagnement social

- Accompagnement par des assistantes sociales :
- ↳ Écoute et soutien dans les difficultés professionnelles ou personnelles
 - ↳ Aide dans les démarches administratives
 - ↳ Recherche de solutions adaptées
 - ↳ Prévention de la rupture professionnelle

 Sur convention

★ Ambitions	😊 Bénéfices	🔗 Missions
Absence : sécuriser les risques financiers	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Maîtrise du coût de l'absentéisme par mutualisation ✚ Conseil sur la gestion de l'absentéisme ✚ Services associés au contrat groupe 	<p>Contrat cadre assurance groupe risques statutaires</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Assurance contre les risques financiers liés à : <ul style="list-style-type: none"> ↳ Maladie ordinaire ↳ Maternité/paternité ↳ Accidents du travail ↳ Décès ↳ Conseil dans la gestion de l'absentéisme ↳ Convention d'objectifs de réduction de l'absentéisme ↳ Contrat cadre mutualisé <p>📄 Sur convention</p>
Contrôler les expertises et les arrêts	✚ Contrôler les arrêts maladie pour lutter contre l'absentéisme	<p>Médecine statutaire et de contrôle</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Visites de contrôle (maladie ordinaire, cure thermale) ↳ Prolongation du temps partiel thérapeutique (durée et quotité) ↳ Expertises médicales (conгés de longue et grave maladie, longue durée, soins médicaux périodiques, accidents du travail / maladies professionnelles, allocation temporaire et retraite pour invalidité, etc.) ↳ Aptitude aux fonctions et au port d'arme <p>📄 Sur convention</p>
Définir une stratégie d'action sociale attractive	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Faible gestion administrative ✚ Coût maîtrisé par mutualisation ✚ Levier de motivation simple et efficace 	<p>Contrat cadre action sociale</p> <p>Prestations d'action sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Titres restaurant : aide à la restauration quotidienne ↳ Chèque emploi service universel (CESU) : aide au logement et services à la personne ↳ Chèques cadeaux : pour les occasions (Noël, rentrée scolaire, etc.) ↳ Contrat-cadre mutualisé <p>📄 Sur convention</p>

Pour aller plus loin

Le guide élaboré par la FNCDG, l'AMF et le CNFPT

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), l'Association des Maires de France (AMF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et se sont associés pour réaliser le guide :

« Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité »

Cette publication propose une présentation concrète et accessible des principales règles du statut de la fonction publique territoriale, ainsi que des repères pratiques pour aider les exécutifs locaux à structurer et conduire leur politique RH.

Un complément indispensable au présent guide, qui aborde notamment :

- ↳ Les fondamentaux du statut de la fonction publique territoriale
- ↳ La structuration d'une politique RH
- ↳ Les outils de pilotage RH
- ↳ Les bonnes pratiques managériales

Comment se le procurer ?

Téléchargement gratuit sur les sites :

- ↳ www.fncdg.com
- ↳ www.amf.asso.fr
- ↳ www.cnfpt.fr

Ou directement sur notre site : www.cdg69.fr/espace-elus



Les modes d'affiliation

Les affiliés

L'affiliation est obligatoire pour les communes et les établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agents fonctionnaires à temps complet. En contrepartie de la cotisation annuelle, le cdg69 les accompagne sur de nombreuses missions : gestion des carrières, expertise juridique statutaire, secrétariat des instances, etc. Les collectivités affiliées bénéficient par ailleurs de tarifs préférentiels pour l'ensemble des missions optionnelles proposées par le cdg69. Une affiliation volontaire est possible pour les collectivités territoriales et établissements publics dont l'effectif est supérieur à 350 agents fonctionnaires, ils bénéficient alors des mêmes missions et avantages que les affiliés obligatoires.

Le socle commun de compétences

Conçue pour les collectivités non affiliées, c'est-à-dire celles dont l'effectif dépasse les 350 fonctionnaires à temps complet, l'adhésion au socle commun permet d'accéder à un certain nombre de missions : secrétariat du conseil médical, expertise juridique statutaire, assistance au recrutement et accompagnement individuel à la mobilité, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, référent déontologue et laïcité.

Les missions optionnelles sur convention


Outre les missions obligatoires, le cdg69 met à la disposition des collectivités des experts dans les domaines de l'archivage, la médecine préventive, la prévention des risques professionnels, l'assistance juridique non statutaire, le conseil en gestion des ressources humaines, le remplacement de postes administratifs, l'intérim, l'assistance sociale du personnel, etc.

L'ensemble de ces missions est accessible sur convention.

Retrouvez le descriptif de nos missions et les tarifs associés

Nous contacter

 direction@cdg69.fr

 04 72 38 49 50



Les services à votre écoute



Pôle Recrutement mobilité

- ↳ Service Concours : concours@cdg69.fr
- ↳ Service Emploi et recrutement : emploi@cdg69.fr
- ↳ Service Handicap et maintien dans l'emploi : handicap@cdg69.fr



Pôle Appui aux collectivités

- ↳ Service Carrière, retraite et organisation :
gestionnaire.carrieres@cdg69.fr | retraite@cdg69.fr | conseil.rh@cdg69.fr
- ↳ Service Juridique : expertise.statutaire@cdg69.fr | conseil.droit@cdg69.fr
- ↳ Service Archives : archives@cdg69.fr



Pôle Santé

- ↳ Service Médecine préventive et accompagnement social :
medecine.preventive@cdg69.fr | assistance.sociale@cdg69.fr
- ↳ Assurance et contrats groupe : assurance.groupe@cdg69.fr
- ↳ Prévention et conditions de travail : prevention@cdg69.fr
- ↳ Médecine statutaire et de contrôle : medecine.controle@cdg69.fr

Les rencontres et réseaux

↳ Les rencontres

- Actu RH : temps d'échanges et d'information pour les agents RH (format présentiel et distanciel)
- Conférence régionale de l'emploi
- Colloque santé
- Salon de l'emploi public territorial
- Rencontres annuelles thématiques

↳ Les réseaux

- Réseau des secrétaires généraux de mairie
- Réseau des directeurs généraux des services
- Réseau des directeur des ressources humaines des grandes collectivités
- Réseau des assisants de prévention/Conseiller de prévention
- Réseau des référents archivistes