CAS PRATIQUE – GPEEC DANS UN CENTRE TECHNIQUE (45 MINUTES)

🎯 Objectif :

À partir de la situation présentée, identifiez les enjeux RH à court et moyen terme, puis proposez des actions concrètes pour anticiper les évolutions d'équipe, **tout en garantissant la continuité du service public, le respect des obligations réglementaires**, notamment en matière **d'habilitation, de compétence des équipes, et d'aptitude médicale au poste**.

📋 Contexte de la structure :

Vous êtes responsable des ateliers municipaux.

L'équipe technique actuelle est composée de :

- 2 agents de maîtrise,
- 8 agents polyvalents, dont plusieurs disposent de compétences spécialisées (menuiserie, électricité, plomberie, maçonnerie, soudure),
- 1 apprenti mineur en CAP maintenance (présent jusqu'en juin 2026).

Les agents polyvalents réalisent des missions variées (entretien des installations, petits travaux de maçonnerie, petits travaux de soudure…).

Le service dispose des véhicules et équipements suivants :

- Poids lourd événementiel,
- Nacelle,
- Véhicules utilitaires (trafics, camionnettes).

👥 Contexte RH :

- 6 agents sont âgés de plus de 55 ans : le vieillissement global de l'effectif nécessite une stratégie d'anticipation sur les compétences critiques.
- 2 agents ont des restrictions médicales à la conduite,
- 1 apprenti mineur est en poste sur des activités de soudure, nécessitant une vigilance particulière (encadrement, respect des règles de sécurité et d'aptitude médicale),
- Des départs sont prévus ou pressentis.

🔄 Évolutions RH à anticiper :

Court terme (0-6 mois) :

- Départ à la retraite de M. QUIROULE, agent de maîtrise, dans 6 mois : seul titulaire du permis poids lourd, il assure aussi le tutorat de l'apprenti et possède une solide expérience managériale. Il dispose également d'une expertise reconnue en serrurerie et soudure.

Moyen terme (6 mois – 3 ans) :

- Projet d'évolution de Mme LAFUITE, adjointe technique de 24 ans, en poste depuis un an : elle souhaite devenir agent de maîtrise après une formation en gestion d'équipe.

- Possible mutation de M. DECOUPEBOIS, adjoint technique spécialisé en menuiserie, vers une autre collectivité.

Format de restitution :

- Renseigner les tableaux synthétiques
- Désigner un rapporteur pour la restitution orale

Étape 1

Diagnostic RH		
Quels sont les risques RH à court et moyen terme ?	**Quel sera l'impact de ces départs sur la charge de travail ?**	**Quelles compétences clés ou profils sont à anticiper pour maintenir la continuité de service ?**
Court terme (0 à 6 mois) : - Départ à la retraite de M. QUIROULE : perte d'un agent de maîtrise expérimenté, détenteur du permis poids lourd et maître d'apprentissage, expert en serrurerie et soudure. - Risque de désorganisation managériale et logistique (absence de titulaire PL, encadrement de l'apprenti). - Encadrement de l'apprenti sur des activités de soudure : vigilance réglementaire (poste à risques, encadrement renforcé, aptitude médicale). **Moyen terme (6 mois à 3 ans)** : - Mutation pressentie de M. DECOUPEBOIS : perte de compétence en menuiserie. - Projet d'évolution de Mme LAFUITE : nécessite un accompagnement pour la montée en compétences managériales. - Vieillissement de l'effectif : 6 agents de plus de 55 ans, 2 avec restrictions médicales (impact possible sur la conduite et la polyvalence à moyen terme). risque de départs non anticipés.	Risque de sous-effectif ponctuel ou prolongé sur certains métiers techniques (menuiserie, encadrement, permis PL). Tensions organisationnelles en cas de départs non anticipés ou de mobilité non compensée : risque de surcharge pour les autres agents Risques liés à la perte de compétences critiques non transmises (soudure, serrurerie, permis poids lourd, tutorat)	Permis poids lourd pour garantir la continuité de certains services. Compétences managériales pour le remplacement de l'agent de maîtrise. Compétences techniques ciblées : menuiserie, soudure, électricité, plomberie, maçonnerie. Capacité à encadrer un apprenti dans le respect des obligations réglementaires.

Étape 2

Plan d'action	
Quelles actions mettre en place pour :	**Actions à mettre en place**
Anticiper le remplacement de l'agent partant à la retraite (M. Quiroule) ?	- Lancer une procédure de recrutement anticipée d'un agent de maîtrise, avec exigence du permis PL + compétences en soudure/serrurerie. - Identifier un agent interne pour passer le permis PL si besoin (plan de formation). - Organiser une passation progressive des missions de tutorat (tuilage de 2-3 mois pour la transmission des savoirs). - Capitaliser sur les savoirs de M. QUIROULE via un binôme ou tutorat interne.
Accompagner Mme LAFUITE dans son projet professionnel ?	- Identifier les formations en gestion d'équipe à intégrer dans son parcours (CNFPT ou autre). - Proposer une mise en situation progressive (coordination de chantiers, suivi de planning). - Mettre en place un tutorat managérial. - L'accompagner dans la préparation au concours d'agent de maîtrise.
Préparer le départ de M. DECOUPEBOIS ?	- Réaliser un entretien professionnel pour clarifier ses souhaits et délais. - Anticiper son remplacement par mobilité interne ou recrutement ciblé. - Identifier un agent intéressé par la menuiserie pour une formation interne/Réaliser une cartographie des compétences internes pour identifier d'autres agents avec des compétences bois. - Transmettre ses savoir-faire à un binôme ou référent. - Documenter les procédures et savoir-faire spécifiques.

Plan d'action	
Comment anticiper les impacts sur la charge de travail ?	**Quelles marges de manœuvre avez-vous pour des recrutements, des formations ou des réorganisations internes ?**
- Réaliser une cartographie des compétences, habilitations et restrictions médicales. - Réorganiser temporairement les équipes selon les ressources disponibles. - Mettre en place un vivier de remplaçants (agents mobiles, contractuels). - Renforcer la polyvalence par des formations ciblées sur les métiers en tension. - Prioriser les interventions selon l'urgence et les ressources disponibles.	- Utilisation du budget formation et tutorat. - Mobilité interne au sein de la collectivité. - Recrutement anticipé de contractuels ou de stagiaires. - Appui du Centre de gestion pour les outils GPEEC, les viviers de remplaçants et les recrutements. - Formation du CNFPT - Partenariat avec des écoles/instituts de formation pour attirer des candidats - Améliorer l'attractivité des annonces de recrutement

Etape 3

Anticiper et accompagner les parcours professionnels au sein des ateliers municipaux			
Fonctions	**Compétences transversales utiles pour une évolution**	**Evolutions de carrière possible dans le service, au sein de la collectivité ou dans une autre structure**	**Dispositifs d'accompagnement**
Magasinier (adjoint technique)	- Organisation logistique - Gestion des stocks - Maîtrise des outils informatiques de gestion - Connaissance des règles d'hygiène, de sécurité et de manutention	**Métiers proches :** • Logisticien • Manutentionnaire **Métiers envisageables :** • Gardien d'immeuble	- Formations aux logiciels de gestion de stocks et aux procédures d'achat public - CACES[1] pour la conduite d'engins de levage ou de manutention - Formations logistiques (CNFPT) - Accompagnement à la préparation des concours (interne ou 3e voie)
Ouvrier de maintenance des bâtiments spécialisé en électricité (adjoint technique)	- Habilitations électriques - Rigueur et respect des normes - Esprit d'analyse - Travail en autonomie	**Métiers proches** • Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques • Assistant / Assistante de suivi des travaux bâtiment • Opérateur / Opératrice de maintenance chauffage, ventilation et climatisation (CVC)	- Formation réglementaire (habilitation, sécurité) - Plan de montée en compétences - Accompagnement à la mobilité

[1] Le CACES signifie Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité.
C'est une formation avec évaluation, délivrée en France, qui atteste qu'un agent est apte à conduire certains engins de manutention ou de chantier en toute sécurité.

		Métiers envisageables (évolutions possibles) • Gardien / Gardienne d'immeuble • Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (VRD) • Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement • Agent d'entretien des stations d'eau potable et d'épuration	
Conducteur de véhicule poids lourd (adjoint technique)	- Permis poids lourd - Connaissance des règles de sécurité routière et de manutention - Sens de l'orientation et autonomie - Polyvalence et esprit d'équipe	**Métiers proches :** • Conducteur / Conductrice d'engins • Conducteur / Conductrice de transports en commun • Chauffeur / Chauffeuse **Métiers envisageables :** • Agent funéraire • Agent de collecte • Agent de déchèterie • Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers • Responsable de port	- Formations de conduite spécifiques - Recyclage permis PL - Mobilité interne ou intercollectivités - Validation des acquis de l'expérience (VAE) pour accéder à des fonctions d'encadrement