



FEET 2010

Comptes-rendus des conférences et tables rondes



SOMMAIRE

I . RESUMES DES CONFERENCES

- L'emploi public local en Bretagne : quels métiers, quels accès ?
- La mobilité inter-fonctions publiques : où en est-on en Bretagne ?
- Mobilité privé - public en Bretagne : réalité ou fiction ?

II . RESUMES DES TABLES RONDES

- La crise : quel impact sur l'emploi public local ?
- Quelles perspectives pour les concours ?
- Les recrutements temporaires : quelles solutions durables ? (en attente)
- Se professionnaliser tout au long de sa vie : comment faire ?
- Le maintien dans l'emploi : quels nouveaux accompagnements ?
- La mobilité, un outil de management des compétences ?
- Comment réussir ses recrutements ?
- L'emploi à temps partagé : un mode de gestion à promouvoir ? (en attente)
- Construire son plan de formation : quel mode d'emploi ?
- Comment intégrer la Fonction Publique Territoriale ?
- Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés : quels leviers ?
- Comment postuler dans une collectivité ?



CONFERENCE

*L'emploi public local en Bretagne :
quels métiers, quels accès ?*





CONFERENCE

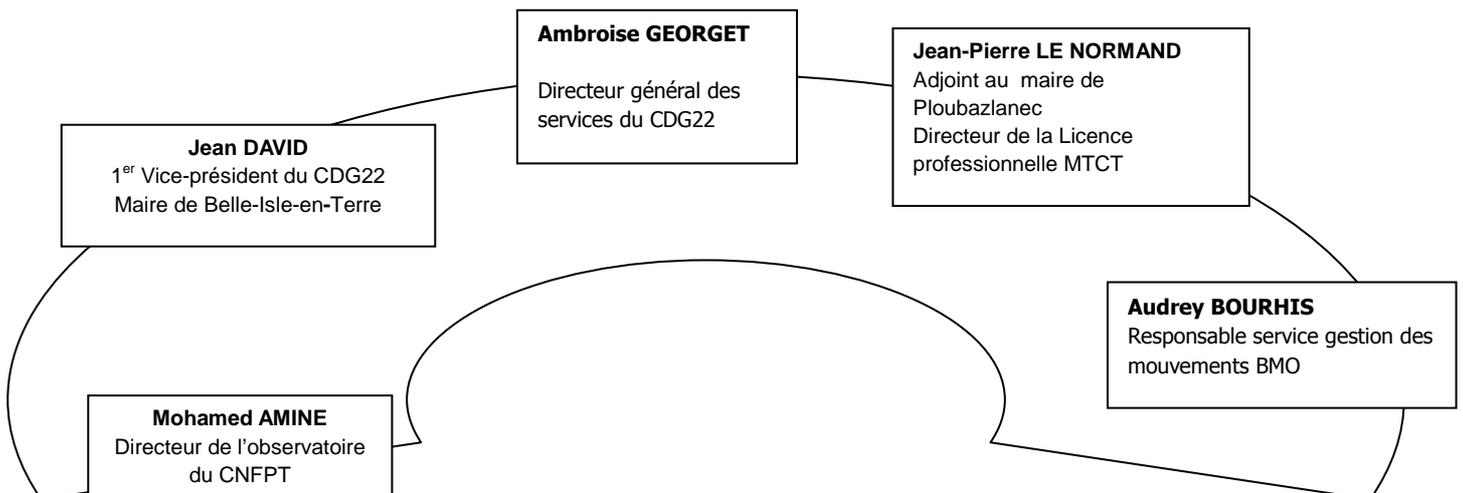
L'EMPLOI PUBLIC LOCAL EN BRETAGNE

Deux chiffres pourraient résumer l'emploi public local en Bretagne : 80 000 emplois et 250 métiers. Ils illustrent l'ampleur et la diversité de l'offre. Et s'ils apparaissent souvent l'apanage des seuls fonctionnaires territoriaux, il faut souligner la diversité des modes d'accès : la fonction publique territoriale compte près d'un tiers de contractuels, dont des CDI, des CDD, des contrats aidés, des apprentis, des stagiaires... Les intervenants mettront l'accent sur les métiers émergents, les métiers sous tension où les collectivités rencontrent de réelles difficultés de recrutement, et les nouveaux dispositifs mis en place pour répondre au mieux aux exigences du service public.

La conférence est ouverte par Monsieur René REGNAULT, Président de la Délégation Régionale du CNFPT.

Animateur : François MEYER, Directeur du Développement de la Gazette des Communes

Intervenants :



René REGNAULT : Mesdames et Messieurs, chère Madame BOURHIS, et chers collègues qui m'entourent pour cette table ronde, recevez mes salutations, et celles du délégué régional du CNFPT Bretagne. Il aura l'occasion de se présenter au cours de cette journée, en tant que Président du comité national d'action sociale des territoriaux.

Nous venons d'entrer en salle. Nous sommes entrés par l'antichambre. J'ai beaucoup apprécié la prestation de ces jeunes talents qui ont ouvert cette journée de façon remarquable. J'introduis le débat de ce matin autour de l'emploi territorial. La formule bien connue « qui aime bien châtie bien » qualifierait bien le propos qui nous a été servi.

En effet, l'emploi public (et l'emploi territorial n'y échappe pas) est souvent décrié. Tout comme le fonctionnaire est souvent caricaturé. Comme on l'a vu au cours de cette courte scène, ne le serait-il pas parce qu'on est très envieux d'être à sa place ?

Cet emploi public local, quoi qu'on en dise, a une bonne image. Pour preuve, le nombre considérable de candidats aux concours de recrutement. Nous l'évoquerons au cours de la journée.

Les fonctionnaires locaux, comme le maire parmi les élus, sont des agents de proximité, des personnes au contact de leurs concitoyens. Ils procèdent d'un service de proximité par excellence. Ce service est une nécessité quotidienne. Il est nécessaire à la vie, comme le carburant l'est aux véhicules. Il est indispensable au fonctionnement des cellules familiales.

En Bretagne, avec ses 1 200 communes, nous dénombrons 117 structures intercommunales, et au total près de 10 000 structures qui emploient des agents territoriaux. Ces agents sont au nombre d'un peu plus de 85 000, selon les chiffres donnés par l'INSEE. Ce nombre a considérablement cru au cours des cinq dernières années, lié à l'acte II de la décentralisation. Il regroupe fonctionnaires et contractuels.

Cher Monsieur AMINE, qui nous venez tout droit du CNFPT et de son observatoire, ces agents exercent 257 métiers, dénombrés par le CNFPT, répertoriés à partir d'un long travail d'analyse avec des professionnels qui s'y sont employés et qui continuent de le faire. Ces métiers ne sont pas tous représentés dans l'ensemble des collectivités. C'est sur le total de l'Hexagone qu'ils sont dénombrés. Certains sont très nombreux, d'autres moins. La fonction publique territoriale constitue parfois un des employeurs principaux de ces métiers. C'est vrai pour les métiers de secrétariat de mairie, les agents de développement territorial, les gardes gestionnaires, les ATSEM, les officiers d'état civil, les conseillers d'action sociale, les animateurs sportifs, socio-éducatifs etc.

Même si la croissance de ces emplois s'est ralentie pour des raisons liées à des difficultés d'ordre budgétaire, elle l'est légèrement par rapport à d'autres secteurs, eu égard à une demande sociale en croissance permanente, qui connaît actuellement une évolution particulière consécutive à la crise. Si d'un côté la situation économique générale, la situation sociale globale de nos concitoyens s'est tendue, les répercussions de ces tensions en contre-face se sont fait sentir au niveau de nos collectivités, de nos services. Les populations plus nombreuses à rencontrer des difficultés résultant de la crise font appel à nous et sont demandeuses. Le freinage de la création d'emplois dans les collectivités est très amorti, mais néanmoins réel.

Concernant le point des départs à la retraite : au cours de la prochaine décennie, près de 40 % des agents sont appelés à solliciter leur départ à la retraite. Sur les 85 000, c'est donc une trentaine de milliers d'emplois qui vont devoir trouver un nouveau preneur dans les dix ans à venir. C'est dire le gisement considérable que cela va représenter, sauf si des modifications venaient à intervenir concernant les retraites et en particulier l'âge de départ à la retraite. La discussion dure, elle doit reprendre. Des conclusions viendront peut-être avant

longtemps. Les centres de gestion sont des partenaires indissociables pour ce qui est de la formation, de la préparation aux concours et leur organisation. Ces données sur la date du départ à la retraite ne doivent pas être totalement négligées.

Le nombre d'emplois à pourvoir dans nos collectivités territoriales sera considérable au cours des années qui viennent. On le sent bien sûr des métiers plus particuliers, comme ceux qui sont liés au soin, à la personne, à l'allongement de la durée de vie, etc., mais également pour ce qui est de l'enfance et la petite enfance, secteurs que les collectivités vont devoir davantage investir qu'elles ne l'ont fait par le passé.

L'accès à la fonction publique territoriale demeure un accès par concours. Il faut beaucoup réfléchir sur ce point. Il y a certainement quelque chose à apporter, à faire. Nous devons gérer ensemble la conjugaison d'une fonction publique territoriale nationale que le législateur a voulue. Les législateurs ont pris la décision d'adopter le statut de 84. Nous avons voulu une fonction publique territoriale nationale, pour faciliter la mobilité, pour protéger un déroulement de carrière et les évolutions de ce déroulement. Pour parvenir à cela aujourd'hui, le concours est la règle pour la fonction publique territoriale. Il faut avoir conscience de cela. Notre devoir, y compris par rapport aux jeunes qui se préparent à intégrer la fonction publique territoriale, est de protéger cette voie en évitant de recourir à d'autres moyens comme ceux de la contractualisation, voire sa pérennisation sur certains emplois. Je sais que cela se fait et pourquoi. Nous devons réfléchir pour que la terminologie « reçus/collés » disparaisse, ou qu'elle soit la plus douce possible. Cela interpelle à la fois ceux qui gèrent la fonction publique territoriale et les élus.

Nous sommes réunis aujourd'hui, agents et élus, pour nous poser toutes ces questions concernant la fonction publique territoriale, son accès et son évolution, sa mobilité, le passage d'une collectivité à l'autre ou d'un métier à l'autre. Tout cela au travers d'une gestion de la carrière, mais aussi d'une gestion de la formation. Réfléchissons ensemble à tout cela. Cette mission est exaltante pour les agents comme pour les élus, car nos populations nous ont confié le soin de mettre en place les outils, les structures, les services, qui leur permettent de vivre aussi dignement que possible, et de trouver près de nos collectivités les réponses à leurs préoccupations quotidiennes. Travailler à cela et préparer des jeunes ou des nouveaux à venir vers nous est une responsabilité importante.

Bonne journée, bon travail et merci à mes amis, vous qui allez éclairer cet auditoire sur toutes les questions relatives à l'accès à la fonction publique territoriale.

La parole est donnée à Mohammed AMINE, directeur de l'observatoire du CNFPT. Il revient sur le chiffre de 85 000 agents publics fonctionnaires territoriaux en Bretagne pour en donner quelques détails.

Mohammed AMINE : Merci Monsieur le Président, merci François et bonjour à tous. C'est avec grand plaisir et beaucoup d'intérêt que je participe aux travaux de votre forum. Je voudrais tout d'abord remercier les organisateurs de ce forum d'avoir invité l'observatoire de la fonction publique territoriale à y contribuer. Ils ont demandé, pour dresser le décor, de vous livrer un certain nombre de données factuelles, des chiffres, qui vous permettront de vous faire une idée sur la situation et la dynamique de l'emploi public territorial dans les collectivités bretonnes. Je vous propose d'organiser mon propos autour des cinq points suivants :

- volume de l'emploi public territorial
- situation et dynamique de l'emploi selon une approche institutionnelle (par type d'employeurs)

- selon les modes d'accès (approche statutaire)
- selon les affectations des agents (Où sont-ils ? Où travaillent-ils ?)
- Quelques chiffres, pour que vous puissiez apprécier à la fois le poids et la place de l'emploi public territorial breton, au sein de la fonction publique et en général

Appréciation du poids de l'emploi public territorial

Fin 2007 (les chiffres émanant de l'INSEE), on compte près de 86 000 emplois territoriaux, tous statuts confondus, soit près de 74 000 emplois en équivalent temps plein qui exercent dans 2 200 collectivités qui ont au moins un agent. Ces effectifs ont connu une augmentation assez rapide ces dernières années, depuis 2001 (23 %). Cette évolution est légèrement plus rapide que ce que nous observons au niveau national (17 % entre 2001 et 2007).

Quelques ratios pour apprécier le poids de l'emploi public territorial : au niveau national, pour servir 1 000 habitants, on compte en moyenne vingt-neuf agents territoriaux. C'est un point en moins observé en Bretagne. En revanche, le poids de l'emploi public territorial dans le salariat est exactement celui que l'on observe au niveau national (8 %). 8 % des salariés sont des territoriaux.

Quelques ordres de grandeur (en équivalent temps plein) : En Bretagne, on compte 65 agents publics, toutes fonctions publiques confondues, pour 1 000 habitants. Ces 65 agents se répartissent de la manière suivante :

- 26 relèvent de la fonction publique d'État.
- 22-23 relèvent de la territoriale et
- 16 relèvent de l'hospitalière.

Comme vous pouvez le constater, en moyenne la territoriale est moins bien servie qu'au niveau national. La fonction publique hospitalière compte un point de plus et quatre points de moins au niveau de l'État.

Deux cartes pour illustrer la concentration des emplois publics territoriaux.

Il s'agit d'un découpage communal. Vous pouvez constater une forte polarisation des effectifs territoriaux sur les chefs-lieux (les zones violet foncé). Les effectifs peuvent atteindre plusieurs milliers.

Pour relativiser cette carte, on a rapporté les effectifs territoriaux sur la population servie. Cela permet de déterminer le taux d'administration locale. Nous ne nous sommes intéressés qu'aux personnels communaux qui représentent plus de la moitié des effectifs de la région. Les endroits où se concentrent les effectifs ne sont pas toujours les mieux servis. Les points rouges représentent les zones où le taux d'administration est le plus fort, soit plus de trois agents pour 1 000 habitants, ils correspondent à des zones rurales ou des petites villes. Quelques effectifs, même anecdotiques, peuvent rapporter à la population un taux d'administration très fort.

Pour synthétiser, les deux départements du centre (Côtes-d'Armor et Morbihan) représentent chacun un emploi sur cinq dans la région Bretagne (21 % chacun). L'Ille-et-Vilaine représente un petit tiers des effectifs. Enfin, le Finistère représente un petit quart.

Répartition par type d'employeurs

Ce graphique permet de mesurer la concentration des effectifs sur quelques gros employeurs. Dix collectivités, parmi les 2 200 que compte la Bretagne, concentrent 30 % des effectifs territoriaux. Sur cinquante collectivités, on retrouve la moitié des effectifs. On constate un fort émiettement des effectifs dans les petites collectivités.

Afin d'aller davantage dans le détail, je vous propose une distribution des effectifs par type d'employeurs. Sur cent territoriaux (colonne de gauche), trois travaillent pour la région, quatorze pour les conseils généraux, deux pour les services départementaux d'incendie-secours, etc.

Le poids de la communale est relativement plus faible qu'au niveau national (49 % contre 58 %). À l'inverse, tous les organismes communaux d'action sociale (caisse des écoles et CCAS) sont relativement sur-représentés au niveau régional, avec un poids important dans le social et tout ce qui tourne autour des organismes communaux. L'inter-communalité est aussi un fait important en Bretagne.

Zoom sur l'emploi communal, qui représente la moitié des effectifs : les petites communes (de 1 000 à 3 500 habitants) sont relativement sur-représentées en Bretagne par rapport au niveau national (12 % / 8 %). A contrario, les moyennes et grandes communes (entre 20 000 et 80 000 habitants) représentent deux fois moins d'effectifs que ce que nous observons en moyenne au niveau national.

Modes d'accès à l'emploi public territorial

Il y a trois catégories statutaires. (sur le graphique, le violet représente la Bretagne). Sur cent territoriaux :

- près des trois quarts relèvent de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique de l'État en situation de détachement ou mutation
- un quart représente des non-titulaires
- deux quarts relèvent de contrats aidés (contrats d'avenir etc.).

Le poids des contrats aidés est moindre en Bretagne par rapport au niveau national. Le poids des titulaires, en revanche, est particulièrement important dans cette région.

La situation et la structure hiérarchique de l'emploi nous permettent d'approcher le niveau de qualification des agents (catégorie A = fonctions d'encadrement supérieur et de conception ; catégorie B = fonctions d'encadrement intermédiaire ; catégorie C = agents d'exécution).

En Bretagne, sur cent territoriaux :

- les trois quarts relèvent de la catégorie C (entreprises de main d'œuvre dans les collectivités)
- 15 % relèvent de la catégorie B
- près de 9 % de la catégorie A.

Cela correspond à la moyenne nationale.

En termes de tendance et de rétrospective, les collectivités bretonnes, à l'instar des autres régions, renforcent les encadrements A et B.

La fonction publique territoriale compte une soixantaine de cadres d'emploi, neuf cadres d'emploi sur cinquante-neuf concentrent les trois quarts des effectifs. Les agents techniques représentent un peu plus du tiers des effectifs. Les adjoints administratifs sont relativement sur-représentés avec 13 %. Les agents sociaux représentent le double de ce qui est observé au niveau national (près de 5 000 agents).

Affectation des agents

Sur cent territoriaux :

- trente-quatre travaillent dans les services en charge du social, des prestations culturelles (services de la lecture publique des musées, du social etc.), le sport en compte un peu plus d'un tiers
- un quart sont dans les services techniques (voirie, réseau, eau, propreté...)
- 17 % relèvent du service de l'éducation enfance/jeunesse (scolaire, périscolaire)
- 13 % relèvent des services d'État major (services de direction et de gestion des ressources au sens large (humaines, financières, informatiques, communication))
- 5 % relèvent de ce qu'on appelle la fonction publique territoriale en tenue (police municipale, pompiers, services état civil...)
- 4 % dans les services dits « stratégiques » (politique de la ville, aménagement des territoires, développement, formations professionnelles).

Les services techniques et les services éducation sont légèrement en retrait par rapport à la moyenne nationale et les services prestations sociales sont fortement représentés en Bretagne (34 % contre 26 % au niveau national).

La dernière note de conjoncture de l'observatoire prévoit des recrutements pour 2010 en Bretagne dans les secteurs technique bâtiment patrimoine/bâti (13 % des recrutements pour 2010), le social et la restauration. Ces secteurs vont porter l'essentiel du recrutement. Les autres secteurs recrutent aussi.

Quelques éléments sur la démographie

- Une fonction publique territoriale bretonne avec un taux de féminisation de 61 %. C'est ce qu'on observe au niveau national.
- Une fonction publique territoriale vieillissante, surtout au niveau de la catégorie A et des services techniques et services sociaux. Ces secteurs vont connaître un renouvellement important avec des départs à la retraite massifs dans les années à venir. Les non-titulaires sont plus jeunes que les titulaires. De même, les rédacteurs attachés sont plus jeunes chez les titulaires. A contrario, les agents sociaux sont plus âgés parmi les titulaires dans vos collectivités.

Conclusion

Une opération est sur le point d'être mise en place avec tous les partenaires (CNFPT, les quatre centres de gestion, les grandes collectivités de haute région et l'équivalent dans l'observatoire régional « emploi/formation »). Cette opération a pour objectif de mieux

connaître les métiers territoriaux, à l'instar de ce que nous faisons avec les autres régions, pour mieux anticiper les besoins de recrutement et de formation. Elle s'effectuera selon un mode d'enquêtes et de questionnements partagés par l'ensemble de ces partenaires. Le but est de pouvoir croiser tous les éléments évoqués plus haut (statutaires, par types de collectivités, affectation, démographiques) avec des éléments sur le métier. Une enquête est en cours en ce moment même avec les collectivités. Les 1 200 collectivités qui sont sollicitées nous ont répondu à plus d'un tiers. Avec les dix collectivités qui sont en train de nous répondre, nous allons avoir un excellent taux de réponse et nous pourrons vous livrer la prochaine fois des éléments très précis sur les métiers territoriaux en Bretagne.

Le médiateur souligne la spécificité de la Bretagne sur tout ce qui est social, au regard des chiffres mentionnés par Mohammed AMINE. L'effort social est plus important de la part des collectivités bretonnes. Une enquête a été conduite sur la question des EHPAD. Il demande à Jean DAVID, 1er Vice-Président du CDG 22 et Maire de Belle-Isle-en-Terre, de donner un éclairage sur cette place importante accordée au social en Bretagne.

Jean DAVID : Ces chiffres nous parlent énormément. Nous constatons l'émergence de nouveaux métiers, ou en-tout-cas d'une nouvelle filière dans le département, qui nous pose un certain nombre de soucis. Cette émergence est en relation avec la montée en puissance des EPAD, qui ont pris la suite de nos traditionnels « foyers logements ». Ces établissements avaient l'habitude d'accueillir des gens qui venaient passer leur retraite à partir de 65-70 ans. Ils sont passés très brutalement, à partir de 2003/2004, au statut d'EHPAD. Ils sont devenus médicalisés et accueillent des personnes dépendantes. Ils font appel à des professionnels radicalement différents.

On observe une montée en puissance de cette filière. Elle nous pose énormément de problèmes, en tant qu'employeurs, car elle nécessite un bond en avant au niveau de la formation, et des recrutements totalement nouveaux pour nous (infirmières, aides soignantes, médecins, ergothérapeutes...).

Des établissements de 50/60 lits sont passés d'une quinzaine à une cinquantaine de salariés. Cela nous a posé de grosses difficultés de recrutement. Nous n'avons pas eu le temps d'anticiper ce bouleversement. Nous avons également rencontré des difficultés en termes de formation et de vie dans ces établissements, de souffrance au travail. Cette mutation très rapide fait apparaître une nouvelle filière. Le mouvement est toujours présent, avec des besoins extrêmement importants. Sur le département, le passage à l'EHPAD représente environ 2 000 emplois (1 800 équivalents temps plein) sur 10 00 salariés dans la fonction publique territoriale. Une vraie filière émerge, mais elle a besoin de se structurer. Il faut être imaginatif en termes de recrutement et faire disparaître les freins existants.

Cette filière offre un terrain d'investigation et un terrain d'expérimentation pour tout ce qui a trait à l'emploi partagé. Nous voyons apparaître des fonctions et des métiers très nouveaux, souvent avec des types d'interventions relativement courts par établissement. Le mot « mutualisation » prend tout son sens.

Le Président remercie Jean DAVID et s'adresse à Ambroise GEORGET, DGS du CGD 22. Depuis le 1er janvier 2010, Ambroise GEORGET est organisateur de la quasi-totalité des concours de la fonction publique, hormis les A+. Dans le secteur social, il y a évidemment une question de vocation, mais quelles sont les valeurs requises pour intégrer cette fonction publique territoriale ?

Ambroise GEORGET : Beaucoup de choses ont déjà été dites. Un des points importants à transmettre aux jeunes qui cherchent un emploi est celui-ci : avant de se poser la question

de l'emploi se pose la question « pourquoi travailler au service des collectivités locales ? ». Il ne s'agit pas seulement d'un travail. C'est aussi un état d'esprit. C'est difficile pour les jeunes. On les stresse tellement avec l'idée qu'il faut trouver rapidement des débouchés. Avant même d'avoir acquis ses humanités, il faut plonger dans l'idée de trouver quelque chose. C'est un véritable problème.

La question de l'emploi est d'abord la question du sens. Cette question du sens, quand on veut travailler dans les collectivités locales, est d'abord ne pas travailler dans n'importe quelle entreprise. On parle beaucoup de la notion de service public, mais souvent mal ou incomplètement.

- Être à la disposition de l'utilisateur. Que l'utilisateur soit solvable ou non, il doit bénéficier de la même considération.
- Être un maillon du lien social, du bien vivre ensemble, avoir le sens de la solidarité. L'exemple de la mobilisation des employés municipaux en cas de catastrophe naturelle : ils sont sur les routes jour et nuit, disponibles tout de suite sur le terrain pour apporter du réconfort aux concitoyens. Ils sont la force des élus locaux pour répondre aux besoins de la population.
- Obligation d'une bonne gestion, car il s'agit de l'argent public (les impôts sont supprimés pour les collectivités locales). Un agent territorial se doit d'être extrêmement soucieux de l'argent public. Les élus nous le rappellent souvent, à raison.

Il me paraît important de mettre cet état d'esprit en évidence. Il sous-tend une autre approche de l'emploi. Quand vous vous présentez devant vos employeurs, vos recruteurs, si vous êtes capables de démontrer cet état d'esprit, vous serez considérés davantage que si vous alignez des savoirs faire.

Il faut avoir un grand intérêt pour le travail et un grand désintéressement. La paye ne doit pas être la seule motivation. Il s'agit d'apporter un service de manière désintéressée aux citoyens. Cela rejoint l'allusion de Monsieur REGNAULT au statut de 84, dont il est l'un des pères (notamment le titre 1, qui chapeaute les trois fonctions publiques et la question des droits et devoirs des fonctionnaires). J'invite les gens à relire ce texte, qui rejoint les principes de la Constitution. Beaucoup de droits sont indiqués pour les fonctionnaires, mais ils existent avant tout pour que soient bien exercés leurs devoirs.

Le droit au salaire décent existe pour éviter une dépendance à une entreprise qui arrosera pour que soient acceptées des choses qui ne sont pas acceptables.

Les citoyens ont besoin de revenir aux sources de cette approche. Le désintéressement est extrêmement important, de même que l'intérêt pour le travail.

Je ne citerai pas la multitude d'emplois existants dans la fonction publique territoriale. Si vous avez cet état d'esprit, quel que soit votre métier, vous serez le bienvenu (comptable, accueil de l'état civil, secrétaire de mairie de commune rurale, carreleur, couvreur, plombier, électricien, infirmier, aide soignante, thanatopracteur, imprimeur, urbaniste...). Quelle que soit sa formation initiale, il est possible de trouver un poste dans la fonction publique territoriale.

Les portes d'entrée sont multiples. Je ne peux que souscrire à l'importance du concours, rappelée par René REGNAULT. Ce moyen rejoint le préambule de la Constitution. Il faut sélectionner les gens en fonction de leurs qualités et non pas en fonction de leurs relations. Le concours est important, mais il a été beaucoup battu en brèche. Sa forme traditionnelle pose parfois problème. Elle mériterait d'être repensée pour le recrutement d'un certain

nombre de métiers (infirmières en EHPAD, par exemple). Ce qui ne veut pas dire qu'il faille revenir à un recrutement direct comme cela a été initié quelques années après la loi de 84.

Le recrutement direct existe aussi, il faut le rappeler aux jeunes. Lorsqu'on veut progresser dans la fonction, il y a des concours. Il existe aussi les missions temporaires, qui sont souvent un tremplin exceptionnel. Dans les Côtes-d'Armor, le service avait été créé à la fin des années 70 lorsque Monsieur REGNAULT était le président du Centre de Gestion du département. 10 000 personnes sont passées dans ce service. Pour 4 000 de ces personnes, plus de 1 000 ont un emploi permanent de la fonction publique territoriale. Si nous avions les informations concernant le reste de ces personnes, nous arriverions à 2 000.

De plus, l'attention est de plus en plus portée, et heureusement, aux personnes relevant du handicap. Nous travaillons beaucoup avec le FIPH (Fond d'Intervention pour les Personnes Handicapées de la fonction publique territoriale). Il apporte une aide considérable et permet d'intégrer des personnes relevant du handicap sur de vrais métiers et avec beaucoup de considération.

Une autre exigence incontournable concerne le professionnalisme. Il existe une formation préalable avec une approche pratico-pratique. C'est la raison pour laquelle le CFPT et le CDG se sont adressés à l'université Rennes 2 pour mettre en place des licences professionnelles des métiers de l'administration et des métiers techniques. Chaque centre de gestion organise également des formations aux métiers administratifs.

Monsieur le Président prend la parole et annonce que le forum reviendra sur les modes de recrutement (concours ou non, contractuels, recrutement direct), mais il souhaite d'abord donner la parole à Jean-Pierre LE NORMAND, adjoint au Maire de Ploubazlanec (au nord de Paimpol), professeur à Rennes 2 et Directeur de la Licence Professionnelle MTCT. Cette Licence est en place depuis plusieurs années et a déjà connu plusieurs promotions de gens qui travaillent aujourd'hui dans les collectivités.

Jean-Pierre LE NORMAND : Je dirige depuis deux ans la Licence des Métiers Techniques des Collectivités Territoriales. Cette Licence professionnelle n'a pas une très longue durée de vie, mais je pourrais vous dire quelques mots sur la licence professionnelle des métiers administratifs territoriaux. Ambroise GEORGET a rappelé l'histoire de ces licences professionnelles. Les CDG et le CFPT, faisant le constat des besoins en fonctionnaires territoriaux, se sont adressés à l'université Rennes 2. Elle a monté au début des années 2000 la Licence professionnelle des métiers de l'administration territoriale. Puis, en collaboration avec les quatre universités bretonnes (Rennes 2, Rennes 1, Bretagne Sud et UBO), elle a monté ces Licences professionnelles pour répondre aux besoins de cadres, essentiellement de catégorie B. Il est néanmoins possible de passer des concours de catégorie A.

Caractéristiques de ces Licences, et en particulier de la Licence MTCT.

Comme leur nom l'indique, ce sont des Licences professionnelles, c'est-à-dire en alternance. Cet élément est très important pour intégrer l'emploi. Elles sont basées sur un rythme de quatorze semaines de cours et dix-sept semaines de stages. Il s'agit d'un aller-retour continu entre les cours et les stages.

La deuxième caractéristique des Licences pro est que les cours sont effectués par des universitaires et par des personnes de terrain que sont les fonctionnaires territoriaux. Certains étudiants les retrouvent dans leur collectivité d'accueil.

Cette Licence accueille également des étudiants en formation initiale ou continue.

De la Licence technique, une seule promotion est sortie pour le moment, en 2009. Un certain nombre de ces étudiants sont actuellement sur des contrats (quelques uns sur des missions de remplacement), mais ils vont passer le concours de techniciens prochainement. Ils ne sont pas encore titulaires de la fonction publique.

En tant qu'élu, je rejoins ce que disait Ambroise GEORGET tout à l'heure : nous pouvons avoir de très bons techniciens. Dans ma commune de 3 400 habitants, les services techniques sont dirigés par un technicien, à la tête d'une douzaine de personnes. Nous formons à la fois des généralistes et des spécialistes pour des grandes collectivités. Ils peuvent se retrouver à la direction de services spécialisés. Ce qui me paraît de plus en plus important, en tout cas pour les collectivités de taille petite ou moyenne, c'est d'avoir des directeurs de services techniques qui soient de bons directeurs d'équipes. Beaucoup de nos étudiants ont des pré-requis techniques importants (BTS travaux publics, BTS bâtiment), mais ils peuvent être désarmés lorsqu'ils se retrouvent à diriger des équipes de dix, quinze, voire vingt personnes. Il est très important que nos futurs cadres intermédiaires soient capables d'encadrer de telles équipes.

Le Président demande à Jean-Pierre LE NORMAND si les étudiants de la promotion 2009 ont tous trouvé un poste.

Jean-Pierre LE NORMAND : Pour le moment, ils ne sont pas tous en poste. Certains ont effectué des remplacements. Actuellement, environ 60 % sont en poste, soit « définitif » sous réserve de réussite au concours, soit CDD ou remplacement. Les statistiques à partir de trente étudiants ne sont pas forcément représentatives, mais quelques étudiants ont poursuivi sur des Masters (au moins deux). Concernant la Licence pour les métiers administratifs, tous ceux qui veulent travailler trouvent un emploi.

Le Président rappelle que la Licence administrative a déjà six ans d'existence et que tous ceux qui sont sortis ont obtenu un travail, parfois par voie contractuelle, en attendant que le concours ait lieu. Il se tourne vers Audrey BOURHIS, responsable du service Gestion des mouvements Brest Métropole Océane. Il lui demande son regard sur les précédentes interventions et souhaite connaître sa position en tant que gestionnaire du recrutement.

Audrey BOURHIS : Pour les catégories B et A, nous recrutons en très grande majorité par concours. Pour des postes de catégorie C, nous pouvons être appelés à faire du recrutement direct. Mon propos portera sur le répertoire des métiers de Brest Métropole Océane. Nous réfléchissons en fonction du statut des cadres d'emploi, mais également en fonction des métiers de la territoriale. Chaque collectivité commence à réfléchir en métiers.

Les domaines d'intervention de Brest Métropole Océane sont très variés, car ses effectifs interviennent autant pour l'espace communautaire que l'espace communal.

Par exemple, nous intervenons sur le développement économique, culturel et social (l'enseignement supérieur, les bibliothèques), sur l'espace communautaire (tous les bataillons des agents techniques qui interviennent sur les espaces verts, l'éclairage, la voirie, la collecte), sur l'action sociale par le biais du CCAS de la collectivité, sur l'environnement, la politique du cadre de vie (transports, déchets...), et sur tous les services supports que sont les finances, les ressources humaines et l'informatique.

Les effectifs de Brest Métropole Océane sont nombreux. Nous représentons 3 900 agents dont 3 000 fonctionnaires. Pour gérer 3 900 agents, il faut que nous nous structurions, ce que nous faisons au quotidien. À présent, nous nous structurons également en métiers, afin de mieux pouvoir gérer les parcours de formation et les carrières des agents. Les 3 900

agents de la collectivité sont principalement dans les pôles développement culturel, éducatif et sportif, par le biais des écoles, des bibliothèques. Il s'agit d'un pôle très féminin. Un autre pôle à fort effectif, cette fois masculin, concerne les agents de collecte, les jardiniers et les agents de voirie.

Nous avons mis en place le répertoire des métiers de la collectivité. Nous nous sommes largement inspirés du travail effectué par le CNFPT. Ce document, qui répertorie l'ensemble des métiers de Brest Métropole, de la ville de Brest et du CCAS, nous sert à voir la réalité professionnelle de la collectivité. C'est un outil de gestion des ressources humaines.

Nous avons répertorié 165 métiers au sein de Brest Métropole Océane, avec quelques métiers spécifiques à BMO. Nous avons parfois dû inventer des fiches métier, comme surveillant de la qualité de l'eau, mécanicien de moteurs marins, animateur horticole. Nous avons également des métiers que l'on retrouve dans toutes les collectivités, comme ATSEM, chargés d'accueil, agents de collecte, responsables de service.

Pour que vous ayez un maximum d'informations, voici les métiers de BMO où nos effectifs sont très importants, et ceux où nos effectifs sont moindres voire rares.

Les métiers pour lesquels nos effectifs sont importants sont :

- les agents de collecte
- les agents de restaurants (228 agents). Nous attendons beaucoup de départs à la retraite dans ce secteur.
- Les assistants administratifs représentent 165 agents
- les ATSEM : 160 agents
- les jardiniers : 180 agents
- les enseignants artistiques (école de musique et école des Beaux-Arts) : une centaine d'agents
- les responsables d'unités (contre-maîtres et agents de maîtrise) : 100 agents

Brest Métropole Océane a un fort poids dans l'emploi public local (Brest).

Les métiers les plus rares :

- architectes : 2 agents
- photographe : 1 agents
- livreurs de repas à domicile : 6 agents
- médecins : 5 agents
- conservateurs de cimetière : 2 agents
- charpentier de marine : 1 agent

Il a fallu environ deux ans pour créer ce répertoire, en lien avec les directions.

- C'est un outil au service des agents afin qu'ils connaissent les métiers de la collectivité.

- Il sert aussi à valoriser les compétences des agents en leur donnant un nom.
- Il leur permet de faire un point sur leur carrière.
- Il favorise la mobilité : changement de poste à l'intérieur des services de la collectivité.
- Au niveau des ressources humaines, le répertoire nous permet d'identifier les métiers et de quantifier nos besoins (pour les départs à la retraite, nous savons qu'une quinzaine de départs de responsables de services aura lieu dans les trois ans à venir).

Nous avons également beaucoup d'agents de restauration (jardiniers, assistants administratifs) qui vont partir en retraite.

Nous nous servons aussi de ce répertoire pour effectuer des parcours de formation (ce projet va nous prendre du temps dans les mois et années à venir), pour le recrutement, et pour communiquer en externe. Il est beaucoup plus simple d'échanger avec nos collègues d'autres collectivités lorsque nous avons les mêmes dénominations pour les métiers.

Questions

Christelle BOUHRIS, chargée d'affaires pour Pôle Emploi Morbihan à la direction territoriale, à Vannes : Nous avons en charge d'assurer le placement de nombreux demandeurs d'emploi, y compris seniors. Nous avons compris que le concours est un élément important en tant que voie d'accès aux postes que vous proposez. Cependant, comment un candidat entre quarante et cinquante ans, avec un parcours professionnel riche, peut-il valoriser son parcours et ses compétences à travers des épreuves de concours ?

Ambroise GEORGET : Je disais à l'instant à Monsieur REGNAULT que le président du CDG des Côtes d'Armor était entendu par une commission parlementaire, notamment sur la question du recrutement. Dans mon propos, je faisais état du problème que posaient les concours dans leur forme ancienne (concours de type scolaire et universitaire). Ils ne permettent pas de retenir la palette de compétences des personnes qui s'y présentent.

Il faut savoir garder ce qui faisait la raison-même du concours : cette capacité, pour tout citoyen ayant les compétences, de pouvoir accéder à la fonction publique sans avoir le soutien de quiconque. Cet aspect est important.

La fonction publique recherche les meilleures compétences. Pour apporter un service public de qualité et avoir l'état d'esprit qui me paraît important, il faut être capable d'attirer les meilleurs. En effet, il ne faut pas que le concours soit un obstacle à l'attrait des meilleurs.

Parmi les propositions que faisait le président CAURET aux parlementaires, figurait l'idée d'imaginer des voies complémentaires au concours. Il existe la valorisation des acquis de l'expérience. Cela permet certes d'avoir un diplôme, mais pas d'aller au-delà. Or, quand on sait le parcours qu'est la VAE, quand on connaît le sérieux mis en œuvre par les organes de formation pour suivre les gens en VAE, il n'est pas normal que les choses s'arrêtent au seul niveau du diplôme. Une des préconisations du président CAURET consistait à permettre une inscription sur liste d'aptitudes, qui aurait valeur de concours.

La vraie question pour la fonction publique territoriale n'est pas de parler de l'outil (le concours n'est qu'un outil d'accès), mais des modalités d'accès. Elles doivent être diversifiées. Effectivement, pourquoi pas l'aspect concours traditionnel (on alimente la liste

d'aptitude de cette manière). L'aspect pris en compte de la VAE pour les personnes dont vous parliez serait une excellente formule. Cela permettrait de donner valeur de concours.

D'autres solutions sont à imaginer. Pourquoi faire passer un concours (tous les dix-huit mois ou tous les deux ans) pour les infirmières diplômées d'État alors que nous en manquons cruellement ? Elles vont ailleurs et n'attendent pas que les concours soient organisés.

Notre travail, CNFPT, CDG et collectivités territoriales dans leur ensemble, est d'être imaginatifs : garder l'esprit de recrutement républicain, mais trouver des formes modernes pour que les meilleurs puissent venir dans les collectivités territoriales.

René REGNAULT : Il faut aussi que nous trouvions une formule simple, condition de la transparence. Cette transparence est elle-même la condition de la garantie pour tous qu'il n'y a pas des voies d'accès privilégiées à la fonction territoriale.

Le principe constitutionnel fait partie des obligations. Il y a ensuite la possibilité d'évaluer le parcours de quelqu'un. Vous parlez de l'exemple d'un homme de quarante ou cinquante ans. On ne peut pas demander à une personne de quarante ans dont l'expérience et les compétences sont considérables, de se présenter de la même manière, au même concours, avec le même déroulement. Il ne pourra pas répondre comme les plus jeunes à certaines conditions du concours. Il faut trouver un mode d'appréciation de cette expérience, de ces connaissances acquises, du parcours autodidacte.

J'avais fondé beaucoup d'espoir dans la VAE. Je suis déçu car elle s'est considérablement compliquée. Je croyais que nous nous préparions à reconnaître que quelqu'un qui avait acquis de l'expérience et des compétences était capable de montrer qu'il remplissait les conditions pour être sur la liste d'aptitude, en complément de ce qu'il avait fait à l'origine pendant sa formation initiale.

- Il faut que les choses soient simples pour ne pas avoir le sentiment que la règle du principe constitutionnel n'est pas respectée.
- Il faut réfléchir aux équivalences entre ce qu'on peut exiger de quelqu'un qui sort de l'école et celui qui a un parcours qui représente une partie importante de ses qualités.
- La liste d'aptitude doit être simple et de nature à garantir le principe constitutionnel de libre accès pour tous à la fonction publique territoriale.

Le fait que nous nous interrogeons aujourd'hui sur les modalités pour parvenir à cet accès prouve que nous sommes sur la bonne voie.

Médiateur : Aujourd'hui, les DRH recherchent en priorité les compétences. Si la personne de quarante ans a les compétences et l'expérience professionnelle dans le secteur privé recherchées par la collectivité, elle peut toujours postuler. Si le profil correspond, en fonction des souplesses et du contrôle de l'égalité, le DRH devrait trouver une solution pour la recruter. S'il s'agit d'un technicien, ce sera un contrat d'un an. À charge pour la personne de passer le concours au bout de trois ans de contrat s'il s'agit d'un poste d'attaché (troisième voie, concours interne ou externe). La possibilité de la contractualisation reste de mise. La voie normale demeure le concours, mais sur des postes carencés, pour les catégories B et A, certaines collectivités ont recours à la voie contractuelle. Il existe des solutions transitoires. L'inconvénient de cette voie est la précarité. C'est une solution en attendant que des réformes soient faites.

Mohammed AMINE : En termes de flux, les personnes qui arrivent dans les collectivités deviennent fonctionnaires. On observe autant d'entrées par concours que par contrat. Lorsqu'ils rentrent par contrat, ils deviennent fonctionnaires soit par recrutement direct (catégories C, agents), soient par régularisation (les agents techniciens ou ingénieurs rentrent et font leurs preuves. Le concours n'est qu'une formalité). L'important pour les collectivités est de trouver le professionnel adapté à la mission que les élus souhaitent promouvoir dans leur collectivité.

Monsieur GUIBAN, président de l'UNSA territoriaux du Finistère : La contractualisation doit rester marginale. Je rejoins les propos liminaires de Monsieur REGNAULT. Voici quelques chiffres du CNFPT parus au mois de mars :

Catégorie A

- 16 % de « reçus collés » au concours d'attaché territorial
- 13 % de « reçus collés » aux ingénieurs
- 20 % de « reçus collés » au CETAPS (conseillers d'éducation physique et sportive)

Catégorie B

- 16 % de « reçus collés » pour les chefs de service de police municipale
- 10 % pour les contrôleurs de travaux.

L'un des axes prioritaires du CNFPT, définis par le président DELOUGAS 13'11" à la conférence de Nantes sur les conseils régionaux d'orientation, a été l'égalité des chances. Je comprends qu'il faille rénover les concours et j'entends bien le recrutement républicain. Mais que l'on soit riche ou pauvre, le concours reste la possibilité pour tout le monde d'accéder à notre fonction publique, avec ce statut rédigé par Monsieur Anicet LE PORS, sous le premier gouvernement MAUROY.

Soyons vigilants : nous sommes à une période charnière et le gouvernement veut privatiser la fonction publique territoriale. Que deviendrons-nous si nous pouvons recruter n'importe qui n'importe où ? Anicet LE PORS disait dernièrement, en conférence à l'UBO, que cela serait la porte ouverte à la cooptation et à la corruption dans les pays de l'Est. Que deviendraient nos organismes, le CFPT et le CDG (que tout le monde nous envie y compris le privé), qui forment et font passer des concours ?

Mohammed AMINE : Le concours reste la voie d'accès normale dans les collectivités. Les chiffres en termes de stock le montrent. Quand on regarde l'évolution de l'emploi titulaire, on constate qu'il n'a pas cessé d'augmenter dans les collectivités, au niveau national comme en Bretagne. L'emploi titulaire est l'emploi dominant. En revanche, en termes de flux, il y a un *turn-over* important des non-titulaires dans les collectivités. Il y a des entrées et sorties sur des contrats à durée déterminée, et des régularisations. Néanmoins, l'emploi titulaire ne cesse d'augmenter.

Il faudrait relativiser les chiffres des « reçus collés ». La plupart des « reçus collés » correspond à des agents qui ont arbitrés pour un autre concours de l'État ou qui ont fait le choix de la mobilité. Au final, les « reçus collés » sur la plupart des concours de catégorie A (attachés, ingénieurs etc.) représentent moins de 4 %. 4 % n'arrivent pas à faire jouer le

bénéfice de leur concours. La situation est moins dramatique que ce que laissent entendre les chiffres que vous évoquez.

Une intervenante : Dans le processus de recrutement, une fois que le candidat a obtenu son concours, il faut encore qu'il se repositionne sur les postes diffusés. On entre donc bien dans un processus de recrutement classique comme cela a cours dans les entreprises de secteur privé : le candidat est en concurrence avec d'autres candidats et passe un entretien. Au cours de cet entretien, il va convaincre ou ne pas convaincre son interlocuteur, le responsable des ressources humaines.

Médiateur : C'est la différence avec la fonction publique d'État. Lorsque vous passez un concours à la fonction publique d'État (par exemple les IRA), dès que vous avez réussi le concours, vous entrez en formation à l'Institut Régional d'Administration, mais vous avez obligatoirement un poste à la sortie. Le nombre de postes au concours correspond au nombre de postes déclarés par les administrations. Vous ne choisissez pas votre affectation, qui se fera en fonction d'un rang de classement.

À la fonction publique territoriale, les choses sont différentes. Le déroulement se décompose en deux étapes :

- le concours (liste d'aptitudes)
- à charge pour les personnes inscrites sur la liste d'aptitudes de postuler aux emplois proposés en Bretagne par les 2 000 employeurs territoriaux.

Il s'agit d'une vraie procédure de recrutement avec CV, lettre de motivation et entretien, avec le filtre préalable du concours.

Mohammed AMINE, combien de personnes inscrites au concours externe d'attaché territorial travaillent déjà dans une collectivité ?

Mohammed AMINE : Je n'ai plus le chiffre en tête. Dans la filière technique, on parle pour majorité de faux externes. Pour le concours d'ingénieur et technicien et dans certaines filières, le poids des faux externes reste très important.

Médiateur : Soit vous êtes en contractuel et vous passez le concours sous une certaine forme de « régularisation », soit vous passez le concours dès le départ puis vous postulez.

Christophe LE BUON : Dans le cadre d'une reconversion professionnelle (j'ai travaillé pendant vingt ans chez PSA à Rennes), je suis cette année la Licence professionnelle dans la filière technique, Licence de Monsieur LE NORMAND.

Je voudrais revenir sur l'accès à la fonction publique territoriale, en particulier sur la périodicité des concours. Nous préparons le concours de technicien supérieur, qui a lieu tous les trois ans. Si la fonction publique territoriale ne recrute que des titulaires, nous pouvons « aller à la pêche ». Les propos de Monsieur Ambroise GEORGET me rassurent lorsqu'il souligne qu'une réflexion est menée sur des filières alternatives pour les gens comme nous. Il y a un certain nombre de personnes qui ont des activités salariées dans des entreprises privées et qui, pour des raisons diverses, voudraient servir leur commune ou leur territoire. C'est mon cas. Ceci étant, c'est encore le parcours du combattant.

Ambroise GEORGET : Je suis, tout autant que notre collègue de l'UNSA, attaché au recrutement républicain. Néanmoins, si nous restons sur des dogmes, avec le concours traditionnel, nous nous heurterons aux problèmes qui viennent d'être soulevés.

L'essentiel est la qualité de la fonction publique territoriale. Elle doit être capable de répondre aux besoins des usagers. Pour servir cette fonction publique territoriale de qualité, il faut que les meilleurs puissent y accéder, et non ceux qui sont les plus pistonnés ou les plus soutenus. Les meilleurs viendront par différentes voies, par des dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Des formations professionnalisantes comme les Licences pro pourraient être également une forme de prise en compte de ce savoir-faire acquis par le passé et en formation universitaire.

Il faut veiller à ce que le système de réseau ne l'emporte pas. Les critères doivent être le professionnalisme et l'état d'esprit du service public. Si tous les gens qui croient et s'impliquent dans la fonction publique territoriale (employeurs et représentants des agents) mettent du leur en acceptant de sortir d'un certain nombre d'approches dogmatiques, des pistes sont possibles.

J'ai discuté avec Anicet LE PORS sur la question de l'élargissement de l'accès. En tribune, il défend la règle du concours, mais nous sommes très proches sur cette question d'élargissement des modalités de recrutement. Nous ne pouvons pas laisser de côté des personnes qui n'ont pas eu la chance de s'inscrire au concours au bon moment (pour les professeurs de musique, le concours a lieu tous les cinq, six ou dix ans). Il n'est pas sérieux de se tenir à la seule approche concours tel qu'on l'imagine aujourd'hui. En disant cela, je ne refuse pas la notion de recrutement républicain, mais je la défends dans une conception moderne.

Jean-Pierre LE NORMAND : J'ai cru comprendre que les Licences professionnelles « pourraient » recruter. Nous recrutons déjà des étudiants qui sont en validation d'acquis professionnels (VAP). Actuellement, nous sommes dans la période de recrutement des futurs étudiants. J'ai donné des avis favorables sur les dossiers de personnes qui n'ont pas BAC +2. Ces personnes ont fait des demandes de VAE ou de VAP et pourront postuler en Licence pro.

Christophe LE BUON : Cela s'arrête à l'obtention du diplôme. La question posée relève de l'entrée dans la fonction. Ce qui est possible pour l'obtention du diplôme devrait l'être pour l'accès à la liste d'aptitudes. Le point important est d'avantage la liste d'aptitudes que l'outil concours. La question est « comment constitue-t-on une liste d'aptitudes qui permette un recrutement républicain avec une large ouverture? ».

Médiateur : Nous pourrions nous inspirer des commissions de spécialistes et de l'enseignement supérieur.

Jean-Pierre LE NORMAND : Je voulais simplement souligner qu'il était possible d'y entrer par validation d'acquis.

René REGNAULT : Je souhaiterais exprimer une triple adresse.

- Il faut que les personnes dont la mission est de préparer les contenus des concours cessent de considérer que leur travail sera de qualité si elles ont réussi à élever les obstacles à un niveau tel que ceux qui les franchiront sans les toucher seront très bons. La question du concours ne doit pas être « comment organiser l'embûche ? » mais « comment faciliter l'entrée vers ce secteur à des gens qui présentent des aptitudes pour exercer des métiers ? ».
- À l'attention des élus : il faut sortir de l'hypocrisie qui consiste à ne pas tout dire sur les déclarations de vacances. Si certains attendent trois ans, c'est parce qu'il n'y a pas beaucoup de postes connus. Beaucoup de postes sont pourvus par la voie de la contractualisation. Si on s'exonère de déclaration sur le motif qu'on va recruter par la voie contractuelle, les personnes risquent d'attendre longtemps. L'élu doit prendre une position politique par rapport à la fonction publique territoriale. Croit-il à un service public porté, construit, innové, transformé par des agents d'une fonction publique partagée entre les élus ? Si tel est le cas, annonçons les vacances. Il y aura d'avantage de postes aux concours et des concours plus fréquents.

L'exemple d'une personne qui se forme, qui fait une Licence professionnelle et qui attend trois ans pour passer le concours, n'est pas acceptable. Il faut avoir le courage d'aborder ce problème.

- À l'attention des candidats : vous avez le droit à la parole. Il faut que vous vous exprimiez, y compris sur vos lieux de formation, par rapport à vos attentes, vos besoins, votre ressenti.

La conjugaison des trois doit nous permettre de rendre l'accès à la fonction publique territoriale plus facile, par la voie la plus naturelle. Quitte à regarder de plus près quels sont les créneaux qui permettraient de respecter les fondamentaux, d'arriver plus vite, et d'éviter de recourir à plus de contractuels.

Une intervenante : Je suis agent contractuelle dans une inter-communalité sur le secteur culturel. Ma question est la suivante : avez-vous identifié des métiers ou des structures territoriales qui font appel d'avantage à des emplois contractuels, sans possibilité de pérenniser un emploi ?

Ambroise GEORGET : C'est un sujet compliqué et en pleine évolution. Cet après-midi, un maire interviendra dans un atelier pour expliquer l'intérêt qu'il accorde à la mise en place d'emplois partagés dans les bibliothèques. Il s'agit du maire de Paule, petite commune située à la limite du Finistère et des Côtes d'Armor.

Il a demandé au CDG de trouver une solution pour partager quelqu'un qui puisse intervenir dans sa petite bibliothèque. Il ne pouvait avoir une personne à temps plein. En revanche, il était prêt à faire appel à un professionnel. Les bénévoles intervenant dans sa commune ne voulaient ou ne pouvaient faire un certain nombre de choses. Il avait besoin de professionnalisme pour faire fonctionner sa bibliothèque et la développer.

Nous avons trouvé d'autres communes intéressées. Une personne travaille aujourd'hui quasiment à temps plein et intervient dans quatre collectivités, pour la satisfaction de tous les élus concernés et des populations. Dans une des communes, les tensions préexistantes dans les équipes et au sein de la population ont disparu. L'arrivée d'un professionnel a permis d'aborder les choses autrement.

Beaucoup de solutions comme celle-ci doivent être imaginées. Les emplois partagés, les approches de mutualisation, devraient permettre d'apporter du professionnalisme là où les besoins ne sont que de quelques heures. Actuellement, dans les Côtes d'Armor, une stagiaire travaille sur la mutualisation dans les écoles de musique. Trouver un professeur d'alto, de basson ou de cor, qui intervienne une heure et demi par semaine, et le fidéliser, devient extrêmement compliqué. Si nous arrivons à mutualiser les besoins, nous pourrions fidéliser des professionnels. La dimension d'un centre de gestion départemental est parfaitement adaptée pour ça. Dans un premier temps, il s'agira sans doute de contractuels. Ensuite, nous pourrions imaginer d'aller plus loin et avoir des postes permanents occupés par des fonctionnaires territoriaux.

Les petits musées dans les Côtes d'Armor nécessitent la présence de professionnels. Le musée « La route du lin » engage une personne à temps plein, mais il a besoin de compléments qui n'attireront personne s'il ne s'agit que d'un musée. Il peut être intéressant d'envisager un emploi partagé pour travailler avec deux ou trois autres structures.

La question de l'emploi partagé concerne toutes les filières. Jean DAVID évoquait les EHPAD. Ils ont besoin de psychologues partagés, de médecins référents partagés, etc. Pour créer de vrais emplois, il un gros travail sur le partage des emplois est de rigueur.

Il nous est proposé par ailleurs, notamment à l'échelon gouvernemental, d'ajouter des bouts d'heures de ménages, de secrétaires de mairie, pour créer des temps pleins. Mais il ne s'agit pas d'une logique de métier. Or, il est extrêmement important d'avoir des approches « métier ». Nous avons besoin de professionnels, y compris dans les endroits les moins favorisés géographiquement. Le rôle des CDG est de permettre cette mutualisation et une approche homogène de l'aménagement du territoire. Dans le cas contraire, les grosses inter-communalités feront de la mutualisation en leur sein et plus personne ne le fera dans les secteurs moins favorisés. La question sera posée dans les mois et années à venir : le rôle de l'inter-communalité est-il de mutualiser les ressources humaines ? Dans certains cas oui, dans d'autres non. Il faut que des organes départementaux puissent continuer d'assurer cette réflexion politique.

Monsieur GUIBAN : Pour répondre à Ambroise GEORGET, l'UNSA n'est pas un syndicat dogmatique, mais réformiste. Je prends partie pour l'emploi partagé et comprends tout à fait les préoccupations du collègue.

Monsieur AMINE, il ne faut pas minimiser le nombre des « reçus collés ». Un député PS de Dordogne, Monsieur Germinal PEIRO, vient de déposer une proposition de loi visant à augmenter la durée de la liste d'aptitude. Elle passerait de trois à cinq ans, pour permettre aux candidats de trouver un emploi.

Le secrétaire du forum remercie tous les participants de la table ronde. Il invite l'auditoire à visiter les stands des collectivités et centres de gestion qui exposent, et annonce les deux conférences suivantes.



CONFERENCE

*La mobilité inter-fonctions publiques :
où en est-on en Bretagne ?*





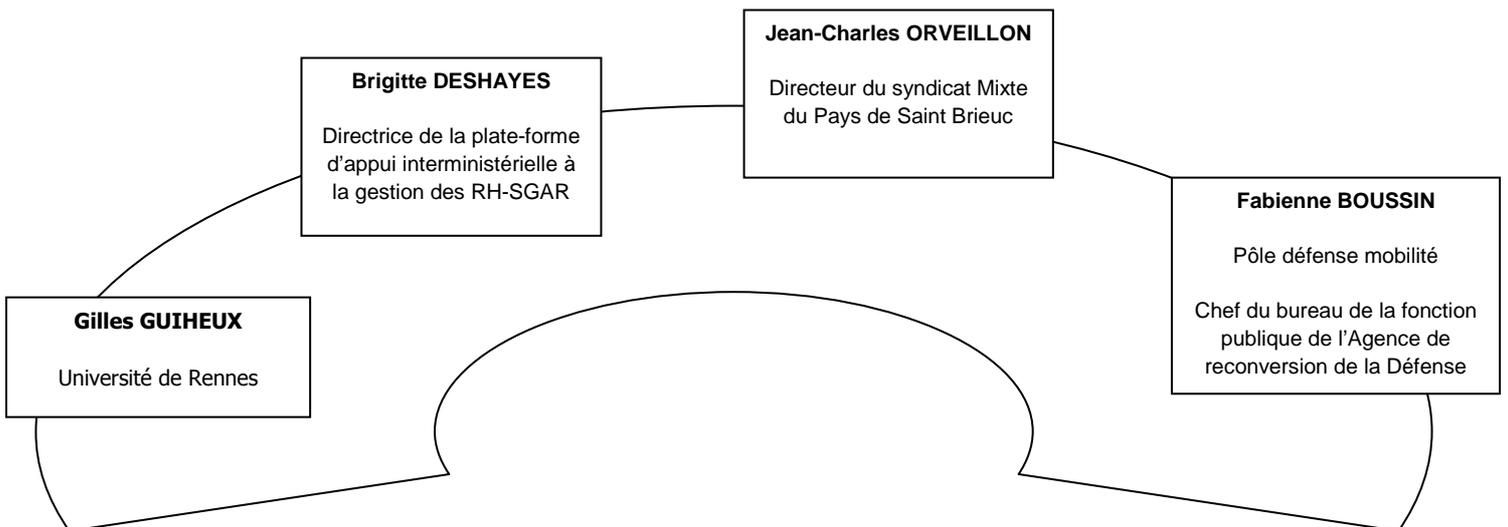
CONFÉRENCE :

LA MOBILITÉ INTER FONCTIONS PUBLIQUES : OÙ EN EST-ON EN BRETAGNE ?

Adoptée par le Parlement le 23 juillet 2009, publiée le 6 août au journal officiel, la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique vise à décloisonner les administrations. Elle lève les freins statutaires, crée des indemnités spécifiques et met en place des mesures d'accompagnement aux niveaux interministériel et ministériel. Dans ce cadre, la fonction publique locale a été largement sollicitée, voire convoitée. L'attractivité de la Région Bretagne a-t-elle accentué ce phénomène ? Les intégrations et les détachements ont-ils été massifs et faciles ? La mobilité est-elle opérationnelle dans l'autre sens « Collectivités locales - État - Hospitalier » ?

Ouverture de la conférence par **Joseph BROHAN**, Président du CDG 56

Intervenants :



Joseph BROHAN, Président du CDG 56 : Merci et bonjour à tous. Le moment sera peut-être difficile, mais comme le sujet s'avère passionnant, je suis sûr que vous allez tous rester éveillés. De tels discours s'adressent surtout à un public averti et, j'en suis sûr, motivé.

Notre propos va tourner autour de la loi d'août 2009, relative à la mobilité dans les parcours professionnels des trois fonctions publiques, qu'elles soient territoriales, d'État, ou hospitalière. Cette loi vise deux grands objectifs. D'une part, elle entend moderniser la gestion des ressources humaines en la diversifiant. D'autre part, elle projette de lever les obstacles statutaires et financiers à la mobilité. Elle permet ainsi une intégration directe dans les trois fonctions tout en maintenant le dispositif de détachement de cinq ans et la reconnaissance des avantages de carrière dans les autres parcours.

La loi a été votée dans un contexte. Tous d'abord nous étions, et nous sommes encore, dans un recentrage de l'État sur ses fonctions régaliennes. Rappelons également qu'il ne remplace qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Je pense qu'il est important d'avoir cette image en fond. Notons aussi son souhait de reclasser ses fonctionnaires dans la fonction territoriale. Cette dernière a donc un rôle d'accueil des fonctionnaires hospitaliers ou d'État.

Dans quel contexte sommes-nous actuellement, au niveau de la fonction territoriale ? Nous voyons des transferts importants des compétences de l'État vers les collectivités territoriales. Compétences qui ne sont pas toujours déplacées avec les moyens adéquats. Cela risque de poser, à terme, des difficultés financières. Je crois qu'il est bon également de se rappeler les grands principes du service public : « Égalité, neutralité, continuité, mutabilité ». Voilà quels sont ces grands principes en général.

Cependant, la fonction publique territoriale conserve une spécificité notamment par rapport aux fonctions d'État. Être fonctionnaire dans le cadre du service public, c'est non seulement accepter la légitimité de l'élu local, mais aussi être en contact permanent avec l'administré lorsque celui-ci a une attente vis-à-vis de la collectivité.

Un certain nombre de questions se posent alors. Comme je le disais tout à l'heure, l'État demande aux collectivités locales d'intégrer une partie de ses services, donc également de ses agents. Dans le même temps, la fonction territoriale continue à organiser des concours. N'y a-t-il pas ici une contradiction ? Nous ne pourrions sans doute pas intégrer tout le monde. Or, nous nous apercevons que si les centres gestion continuent à organiser des concours, c'est pour répondre à une demande d'emploi, des emplois spécifiques, des emplois qui évoluent. Je pense donc qu'un travail important doit être réalisé de manière à mettre en adéquation ces différentes mutations.

Les collectivités doivent également faire face à une raréfaction financière. La presse quotidienne en parle. C'est la période des budgets dans toutes les collectivités, qu'elles soient départementales ou communales. Celles-ci sont confrontées à une demande croissante des concitoyens. Ce sont ces problématiques que nous aurons à aborder ensemble, même si je laisse le soin aux intervenants d'y répondre. Aussi, j'aimerais qu'il y ait un échange entre la salle et nous malgré le peu de temps qui nous est imparti. Je laisse donc la parole à mes collègues

Médiateur : Merci pour votre propos introductif. Je vais passer la parole à Gilles GUIHEUX, universitaire, pour qu'il nous trace les grandes lignes de cette loi du 3 août 2009 sur la mobilité. Que change-t-elle en matière de mobilité inter fonction publique ?

Gilles GUIHEUX - Université de Rennes : Parler de la mobilité, ou de l'adaptation du statut de fonctionnaire plus précisément, pour une gestion rénovée des personnels des fonctions publiques, pose des questions qu'on a eues du mal, et qu'on a toujours du mal à résoudre. Pourquoi ? Parce qu'en France nous avons trois fonctions publiques : L'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale qui nous rassemble aujourd'hui. On s'est beaucoup interrogé pour savoir si, après tout, avoir une fonction publique ne serait pas plus simple. On n'aurait pas besoin de parler de ces problèmes de mobilité. Comme vient de le rappeler le président BROHAN à l'instant, il y a des spécificités. Ces spécificités font l'originalité et l'attrait de chacune des fonctions publiques. Au travers de ces spécificités, on voit que, malgré tout, l'évolution des fonctions qui sont confiées aux différents administrateurs, quel que soit leur statut d'agent public, peuvent se décalquer d'une administration vers une autre. Lorsqu'on a fondé le grand statut en 1946, on avait déjà mis en place les techniques de mise à disposition des détachements. Cependant, on s'est très vite aperçu que la mise à disposition était plutôt à sens unique, pas de manière absolue, mais, comme vient de le rappeler monsieur BROHAN à l'instant, plutôt un glissement de la fonction publique de l'État vers les autres fonctions publiques, tout en sachant qu'en théorie l'inverse était vrai.

Aussi donc, il fallait réformer ce système. Ces réformes peuvent paraître importantes, nous verrons avec le temps. Personnellement, je n'en suis pas si certain. L'implicite de la loi du 3 août quel est-il ? Comment adapter la situation des agents publics, quelle que soit leur fonction, aux emplois existants ? Ces emplois existants vont croissant dans certains secteurs et décroissent dans d'autres. À partir de là, cette mobilité va pouvoir être rendue effective grâce à un rapprochement des filières. Je vais vous donner un exemple. Traditionnellement, on dit que la spécificité du fonctionnaire territorial c'est le contact avec son élu. Est-ce, aujourd'hui, l'unique particularité de la fonction publique territoriale ? Prenez un hôpital. Vous avez un conseil d'administration, vous avez des élus, vous avez des représentants, qui sont aussi des élus, que sont les syndicalistes. Si vous prenez la fonction publique de l'État, pour certains grands établissements publics de l'État, je suis universitaire, je vais parler pour ma paroisse, l'université a un président qui est élu. Il a besoin de collaborateurs, de fonctionnaires qui vont être au contact d'agents qui vont rencontrer les mêmes problématiques que dans la fonction publique territoriale. D'ailleurs, je note que depuis l'entrée en vigueur de la loi d'août dernier, pour ce qui est des universités, nous voyons nombre d'administrateurs, d'attachés et de rédacteurs de la territoriale postuler dans les établissements supérieurs. Je note également que des territoriaux candidatent pour des fonctions dans les pôles de direction des hôpitaux.

Il y a un changement qui se met progressivement en place parce qu'on a assoupli la formule du détachement, qui était soumis à une procédure très rigide et qui n'était pas au bénéfice de l'agent qui pouvait se tromper. Finalement, on rappelle le principe qui caractérise l'emploi public français. Pour l'emploi public statutaire, nous sommes majoritairement dans un système de carrière. La donne change sur un point. Vous entriez autrefois dans une fonction publique et cette administration avait pour mission de vous assurer une carrière. Aujourd'hui cette administration a toujours pour mission de vous assurer une carrière, mais, parce que

ses activités, ses attributions, ses compétences peuvent être réduites ou augmentées selon les situations. Le grand changement est le suivant. La carrière sera celle dont l'agent voudra se doter. C'est là que nous avons besoin de nouveaux instruments, c'est ce qui vous sera présenté tout à l'heure avec de nouvelles plate-formes de l'emploi public. Il va falloir y créer de nouvelles synergies avec des lieux de rencontres des différents besoins d'emplois pour des catégories comparables. Le système a à se roder puisqu'il est tout récent. Mais, le fonctionnaire de demain commencera sa carrière dans la territoriale, ira ensuite dans l'État puis dans l'hospitalière et reviendra peut-être à ses premiers amours de la territoriale. On peut ainsi multiplier les différents parcours sans remettre en cause l'intérêt du déroulement de sa carrière. Le détachement qui sera pratiqué, peut-être ensuite l'intégration dans le corps ou un cadre d'emploi d'une fonction publique, tous ces éléments-là permettront de garantir de manière beaucoup plus efficace et rapide le déroulement de la carrière de l'individu.

Monsieur BROHAN évoquait tout à l'heure l'intérêt du concours. Ce que je dirais aux plus jeunes d'entre vous c'est que quand vous entrez dans une fonction publique, on vous assurera au minimum une carrière qui pourra prendre des orientations en fonction de vos appétits, de vos goûts pour certaines activités. Nous en revenons à un concours qui vise à recruter les mérites et les talents des candidats. Il ne faut pas le perdre de vue. La mobilité vise aussi, en fonction d'une situation présente pour des emplois, à avoir une meilleure adéquation des mérites, des talents et des fonctions qu'il s'agit de remplir. Autrefois on pouvait dire, une fois le concours passé, « toute personne ayant son concours a les mêmes mérites et talents. Elle peut donc prétendre à tout emploi ». La réalité a montré que ce n'était pas le cas. Puisque ce n'est pas le cas, il y a lieu de mettre en place un système qui, à travers des mécanismes de formation d'adaptation à l'emploi, permette à des agents publics de considérer qu'à un moment donné ils puissent postuler à des fonctions différentes sans remettre en cause leur carrière.

Médiateur : Merci pour ce propos sur la loi mobilité. Je vais me tourner vers Brigitte DESHAYES qui est Directrice de la Plate-forme d'appui interministérielle à la gestion des RH auprès du Secrétariat Général aux Affaires Régionales. Vous êtes en charge d'un vrai défi face à l'effet conjugué de la loi mobilité, de la RGPP et de la réorganisation des services déconcentrés de l'État. Depuis le 1er janvier 2010, nous sommes face à une importante réorganisation des services de l'État. Il y a, dans ce cadre, des mobilités qui vont être organisées, non seulement au sein de la fonction publique d'État, mais aussi vers les autres fonctions publiques qu'elles soient territoriales ou hospitalière. C'est la première fois que l'État se dote d'une représentation RH en région. Comment le jeune service que vous êtes aborde-t-il cette mission et quel va être votre rôle dans cette démarche ?

Brigitte DESHAYES - Directrice de la Plate-forme d'appui interministérielle à la gestion des RH - SGAR : Nous sommes effectivement un service neuf qui a, si j'ose dire, commencé par la nomination de son directeur le 1er septembre. Il a réellement démarré en région le 1^{er} décembre avec l'arrivée d'une toute petite équipe. Je tiens à le signaler, car il s'agit vraiment d'une organisation de mission et non pas d'un service gestionnaire de l'État. C'est le fruit d'une volonté politique très forte puisqu'il était créé par le décret sur les SGAR et les circulaires du premier ministre. Pourquoi des plate-formes RH d'appui interministériel ? Nous sommes bien sur l'interministériel avant tout. On nous a aussi donné comme contrainte, comme travail, de créer des liens avec les autres fonctions publiques.

Nonobstant, notre premier travail est de créer des liens à l'intérieur de la fonction publique d'État. Dieu sait qu'au-delà de la loi mobilité, il y avait nécessité de travailler ensemble dans la fonction publique d'État. Nous sommes donc une petite équipe, cinq personnes, avec des tâches très particulières. Notre rôle est de créer du réseau. Nous le faisons à l'intérieur de la fonction publique d'État, un réseau de mobilité carrière. Le souhait de regarder ce que va devenir le fonctionnaire, comment peut-on l'aider à monter sa carrière est une nouveauté. Une carrière se monte. Ce n'est pas forcément ce que nous connaissions autrefois. On entrait comme attaché d'administration scolaire. Si on avait fait tout le cursus, on finissait dans un emploi fonctionnel, sinon on finissait de toute façon dans la fonction publique. Ici il s'agit bien d'aider les gens à un moment ou à un autre de leur carrière, il y a des entretiens et des bilans de carrière qui sont prévus, à aller vers autre chose.

Au-delà de la RGPP je mettrai en avant la réorganisation de l'État, des compétences différentes. Un certain nombre de compétences sont passées dans les collectivités territoriales, mais c'est aussi une réorganisation en interne des compétences de l'État. Il y a des regroupements de services, des directions régionales beaucoup plus larges, des directions départementales interministérielles qui regroupent des personnels venant de différents ministères. Tout cela ne fait pas sans réflexion sur l'avenir des gens. Le conseil mobilité carrière vient aussi sur ce terrain. Nous n'allons pas nier la RGPP puisqu'il y a aussi un objectif. Je vais prendre le contre-pied. Nous n'allons pas recruter pour un départ en retraite sur deux mais déjà pour un départ en retraite. Nous avons une réflexion sur qui recruter, comment recruter, de quel type de fonctionnaire avons-nous besoin ? Nous sommes dans un contexte en évolution. Pour cela, nous avons mis en place quelques outils réglementaires. Nous venons de parler de la loi mobilité, mais il existe aussi des décrets d'accompagnement, l'indemnité volontaire de départ, des indemnités de restructuration d'autres pour des collègues allant sur des postes moins attractifs, de l'aide pour les personnels. Nous voyons bien qu'un dispositif global se met en place. Il y a aussi une raison assez humaine pour la création des plate-formes qui est d'avancer que, certes des confrères peuvent se retrouver confrontés à un choix. « Est-ce que j'accepte une promotion, mais dans ce cas c'est ma vie personnelle qui est mise en cause. Je vais devoir aller ailleurs si je reste dans mon administration d'origine. Au contraire est-ce que j'essaie, grâce à tous les outils mis en place, d'avoir des évolutions de carrière dans une fonction publique autre ou d'un autre ministère. »

Notre rôle, je viens de parler du conseiller mobilité carrière, est aussi autour de la formation interministérielle. Encore une fois, rien ne nous empêche ici de nouer des liens avec d'autres fonctions publiques. Je ne pense pas que la formation au management soit très différente d'une fonction publique à l'autre et peut-être aurions beaucoup de choses à nous dire. Nous avons un conseiller action sociale et environnement professionnel. Il va travailler sur tout ce qui est « entourage » du métier. C'est là aussi un important sujet qui est loin d'être fini voire même qui commence.

Notre rôle concernant la mobilité est de créer une bourse régionale à l'emploi public. Vous connaissez peut-être la bourse interministérielle à l'emploi public. Celle-ci serait plus locale. Nous l'avons créée récemment, elle date du 19 janvier. Nous avons fait relativement peu de publicité. Nous nous apercevons que c'est un outil qui est certainement très demandé par nos collègues. Depuis le 19 janvier, nous avons eu plus de 16 000 connexions dont au moins la moitié sont directement liées à de la recherche d'emploi. Certes les internautes mettent encore assez peu leur curriculum vitae dessus, mais il y a une vraie volonté et nous avons déjà un certain nombre d'appels de collègues nous remerciant : «Grâce à vous, j'ai obtenu un rendez-vous, j'ai un accord de mon administration de départ, un accord de l'administration d'origine.» Nous allons vers quelque chose qui va se croiser. Dans ce cadre,

je dois dire que la fonction publique territoriale est un des objectifs, mais il y a aussi la fonction publique hospitalière. Vous trouverez, si vous allez sur le site de la bourse régionale à l'emploi, des offres de la fonction publique hospitalière. Nous avons créé deux partenariats avec de CHU de Brest et celui de Rennes qui commencent à mettre des postes sur cette bourse. C'est un outil assez large. Il part de l'hypothèse qu'à partir d'une même adresse électronique nos collègues de la fonction publique d'État ont peu l'habitude de rechercher de l'emploi sous cette forme. Notre idée a été de mettre en place un certain nombre de liens avec les autres fonctions publiques, les villes, les conseils généraux, les CDG, de façon à ce qu'à partir du même outil les gens puissent effectuer leurs recherches. Je n'ai pas de chiffre à vous donner. Le service n'existe que depuis le 19 janvier et il y a un certain délai. Même la loi sur la mobilité a prévu un délai de trois mois avant de bloquer l'interdiction du départ. Nous sommes encore trop tôt, mais nous commençons à enregistrer des réussites de personnes ayant trouvé telle ou telle chose grâce à nous. Ce sont surtout des établissements publics peu connus. Nous ne savons pas chercher dans les établissements publics comme par exemple agrocampus ou les universités, l'ENIM qui s'occupe des invalides maritimes, etc. Nous avons un certain nombre de gens qui nous font confiance et qui nous envoient leurs noms. Ce sont aussi des fonctionnaires. Notre rôle c'est de faire du lien. Nous sommes vraiment en attente de lien avec les collectivités territoriales, avec l'hospitalière, mais aussi en interne de nos ministères. Ce n'est pas toujours le plus simple parce que nous avons aussi des méthodes de travail assez cloisonnées.

Je voudrais finir en disant que je pense que nous recherchons tous la compétence. J'insiste sur le fait qu'il y a des répertoires métiers. Il y en a pour la fonction publique territoriale, il y en a pour la fonction publique hospitalière, il y en a dans à peu près tous les ministères. Si nous voulons travailler ensemble et le faire bien, c'est à partir de cette idée de compétence, de répertoire. Bien sûr, nous aurons toujours les statuts A, B, C mais les répertoires métiers sont un élément indispensable pour que nous puissions travailler ensemble.

Médiateur : Jean-Charles ORVEILLON vous êtes Directeur du Syndicat Mixte du Pays de Saint- Brieuc. Vous êtes surtout ancien fonctionnaire de l'État, en tant que directeur de préfecture. Aujourd'hui, vous faites partie de la fonction publique territoriale. Peut-être avez-vous un éclairage à nous apporter. Alors que nous parlons de cette mobilité inter fonction publique, pensez-vous que ces outils vous auraient aidé lorsque vous avez franchi le cap d'une fonction publique vers l'autre ? Quel retour sur expérience faites-vous ? Est-ce que cela a répondu à vos attentes ? Avez-vous découvert des choses que vous ne soupçonniez pas ?

Jean-Charles ORVEILLON - Directeur du Syndicat Mixte du Pays de Saint- Brieuc :

J'ai effectivement vécu cette mutation. Ce ne fut pas une mue trop douloureuse, ne vous inquiétez pas. Par contre, ce fut long. Je suis très heureux de voir que des outils existent maintenant pour passer de la fonction publique d'État à la fonction publique territoriale.

Pour ma part, j'ai été directeur de préfecture. Je l'ai été à peu près pendant vingt-huit ans. J'ai occupé les trois postes habituels des préfectures, avec une mobilité géographique, que je n'ai pas eu à subir pour passer dans la fonction publique territoriale, qui n'est pas toujours facile à vivre lorsqu'on a des enfants, lorsque l'époux travaille. Ces freins à la mobilité sont des choses qu'il faut absolument travailler.

Maintenant je suis directeur du syndicat mixte du pays de Saint-Brieuc. J'avais envie de rejoindre la fonction publique territoriale depuis longtemps déjà. J'ai essayé trois fois et ce n'est qu'à ma troisième demande que le ministre de l'Intérieur (puisque c'était mon ministère) m'a autorisé à partir en fonction publique territoriale. J'avais envie d'y aller parce que cela correspond, je pense, à mon état d'esprit. Je ne rejette pas du tout la fonction publique d'État. J'y ai travaillé, je m'y suis beaucoup plu, surtout dans les postes que j'ai eu à remplir. Cela dit, j'avais envie d'approcher l'administration de terrain, bien que les postes dans lesquels j'ai servi y touchaient déjà. J'ai eu à gérer des programmes européens, différents dossiers assez précis d'investissement sur place. Cela me manquait beaucoup, au niveau de l'État, de ne pas avoir ce suivi de A jusqu'à Z, de ne pas voir le résultat de mes travaux.

Si vous me demandiez que choisir entre la fonction publique territoriale et d'État, je ne vous répondrais pas. Je crois que c'est à chacun de trouver en fonction de son profil. Depuis que je suis parti, l'État a évolué. Il recentre ses activités vers le réglementaire. Quelque part, c'est un changement d'état d'esprit et c'est ce qui m'a fait partir. Le contrôle n'était pas ma vocation première. Je préférais beaucoup travailler, quitte à être contrôlé, et je vivais assez mal certains contrôles que l'État nous faisait faire sur des dossiers de subvention européenne par exemple.

Je suis très heureux de mon passage à la fonction publique territoriale. J'y ai été très bien accueilli, même si je sais qu'on n'a pas toujours vu d'un bon œil ces gens qui venaient de l'extérieur. Sachez que nous l'avons aussi expérimenté à l'État. J'ai vécu la décentralisation en 1982. La répartition des effectifs entre les conseils généraux et les préfectures n'a pas été d'une simplicité totale. Cela a même été difficile. Les fonctionnaires des départements étaient considérés comme privilégiés, il y avait primes etc. Par jalousie et au titre du contrôle de l'égalité, les fonctionnaires d'État s'amusaient à regarder tout ce qui pouvait ne pas fonctionner dans les décisions de nomination. Ce n'est donc pas nouveau.

Je crois que, dans le monde dans lequel nous vivons, les collectivités vont avoir besoin d'un degré de technicité élevé. Les demandes en ingénierie seront importantes non seulement à cause des transferts de compétences effectués par l'État, mais aussi parce que les problématiques qui nous sont posées aujourd'hui tendent à devenir de plus en plus ardues. Nous pouvons parler du développement durable, des inondations ces temps derniers, le problème de l'urbanisme, celui de la qualité de l'eau, ce sont autant de sujets qui vont être très difficiles à traiter. Il y aura réellement besoin d'ingénieries fortes. Je crois donc qu'il faut voir la fonction publique dans son ensemble et rechercher les compétences là où elles sont. Cela demande, de la part de l'État et des collectivités locales, la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines. Il existe des initiatives comme les répertoires des métiers. Cependant, il faut que nous instaurions de véritables parcours en interne. La mobilité n'est pas simplement géographique et inter collectivités, elle est aussi interne. J'espère que l'entretien individuel, que la loi tente de promouvoir, va se développer. Je l'ai pratiqué il y a longtemps, lorsque j'étais à l'État. C'est quelque chose d'important. Il y a une nouvelle culture à acquérir. Je suis heureux de le faire au sein de la fonction publique territoriale même si je ne renie pas du tout ce que m'a apporté la fonction publique d'État.

Médiateur : Fabienne BOUSSIN, vous travaillez à l'Agence de reconversion de la Défense. Jusqu'à présent nous n'avions parlé que de la fonction publique civile. Il ne faut pas oublier qu'il y a une fonction publique militaire et que les armées aussi sont dans une phase de restructuration. Dans ce cadre, de nombreux militaires sont appelés à faire une reconversion, dans le secteur privé aussi bien que dans le secteur public. Ainsi, 2 500 personnes vont être envoyées vers la fonction publique dans le cadre du plan de restructuration des armées.

Fabienne BOUSSIN - Pôle Défense Mobilité / Chef du bureau de la Fonction Publique de l'Agence de reconversion de la Défense : Le ministère de la Défense est, comme les autres, impacté par les RGPP et restructure fortement. Ceci étant, il continue à recruter de façon régulière pour renouveler les compétences et maintenir la capacité opérationnelle des forces. D'un côté, nous continuons à faire de la publicité pour embaucher et de l'autre nous restructurons énormément puisque nous prévoyons en moyenne 8 000 suppressions de postes par an. Pour réussir à mener ces deux opérations, le ministère, comme depuis toujours, s'est senti obligé d'accompagner la reconversion de ses militaires, de ses civils et conjoints. Pourquoi ce sentiment de nécessité absolue ? C'est d'abord pour garder sa crédibilité et son attractivité en tant qu'employeur. Pour beaucoup, les militaires sont recrutés pour peu de temps et il y a un engagement moral d'assurer leur recyclage. Il y a aussi un souci d'équité et de responsabilité en général pour la population du ministère.

Depuis la mi 2009, c'est assez récent, l'Agence de reconversion de la Défense a été créée. C'est un service à compétence nationale. Elle regroupe environ 700 personnes. Elle est organisée autour d'une direction centrale et de dix pôles ainsi que des antennes de proximité sur tout le territoire. L'objectif de ce service est de conduire les militaires, civils en reconversion et conjoints, vers un nouveau projet professionnel. Il peut être privé, mais aussi dans l'une des trois fonctions publiques.

L'Agence aide en premier lieu à construire un projet professionnel, faire émerger des capacités et les valoriser pour pouvoir se vendre à un employeur. En second lieu, elle a pour vocation de faire connaître le vivier, les compétences qui existent au sein du ministère de la défense. On a tendance à imaginer le militaire faisant la guerre alors qu'il y a 450 métiers dont la plupart sont transposables dans les fonctions publiques. Parfois, il faut juste parvenir à décoder les libellés pour faire cette conversion.

Des procédures existent. Ce sont des démarches générales qui sont ouvertes à tous les fonctionnaires. Le détachement / intégration fonctionne aussi pour faire venir les militaires dans le monde civil. C'est aussi l'accès aux concours. C'est la possibilité d'entrer dans la fonction publique par le biais de contrats. Deux procédures sont vraiment spécifiques.

L'article L41-39-2, plus connu sous le nom de 70-2, permet d'accompagner, de détacher puis d'intégrer un militaire dans les fonctions civiles. Je ne vais pas entrer dans les détails, le pôle mobilité de Brest fournira tous les renseignements nécessaires.

Une deuxième procédure est beaucoup moins courante. Il s'agit des emplois réservés. Elle permet aux enfants de harkis et aux militaires d'intégrer la fonction publique. Je pense qu'il y

a une communication importante à faire à ce sujet. C'est une possibilité et concrètement, pour les employeurs, il faut voir le potentiel de métiers transposables d'une fonction à l'autre.

Médiateur : Merci pour ces explications sur la fonction militaire, et la possibilité de reconversion. Nous vous proposons un échange. Si quelqu'un a une question à poser, il peut lever la main.

Question 1

C'est une simple observation. On estime que, d'une certaine manière, les différences entre les fonctions publiques s'estompent. Je pense notamment à la spécificité que monsieur BROHAN évoquait. Vous parliez tout à l'heure du conseil d'administration de l'hôpital. Je suis d'accord, mais il faut savoir que c'est le directeur qui nomme, c'est-à-dire un fonctionnaire. Or, les fonctionnariats territoriaux le sont par des élus locaux. Le phénomène de retour par rapport à l'appréciation du service public local est beaucoup plus direct. Il se fait par l'intermédiaire des administrés et des usagers du service public local et il est renvoyé directement à l'élu. Je dirais même, puisque c'est un sujet que je connais bien en tant que directeur du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan, que c'est une spécificité tout à fait particulière. Je rejoins également les propos de monsieur ORVEILLON, ancien directeur de préfecture, qui estime que nous avons un retour plus immédiat sur ce que nous entreprenons. Nous sommes dans une aire géographique beaucoup plus circonscrite, même si l'État a lui aussi des services déconcentrés. La fonction publique territoriale a cette particularité qu'elle se trouve dans les aires géographiques où le retour est immédiat.

Gilles GUIHEUX - Université de Rennes : Je ne suis pas en désaccord avec vous. Je voulais simplement souligner le fait que les points communs sont de plus en plus fréquents. Si je reprends l'hôpital, il n'est pas question d'administré, mais d'usager. L'usager est un administré. La différence avec un administré classique, c'est que ce dernier aura des exigences portées sur des missions de service public beaucoup plus nombreuses et d'ordre local. Si je prends l'usager de l'hôpital, le patient, il a une prestation d'ordre sanitaire qui est beaucoup plus restreinte, mais tout aussi importante.

Concernant la mobilité je pense qu'il existe donc beaucoup de points communs. Je constate d'ailleurs qu'ici en Bretagne, entre le Morbihan et l'Ille-et-Vilaine, des fonctionnaires hospitaliers sont allés vers les collectivités territoriales et réciproquement. Si je prends par exemple les affaires financières, un bon directeur financier d'un hôpital sera pour moi un bon directeur financier de collectivité territoriale et inversement.

D'une manière générale, je crois que la territoriale est en avance. C'est la première à avoir développé la logique métier. L'État rattrape ce retard, c'était l'un des objets de cette loi. Nous l'avons vu, comme le disait madame DESHAYES, par le rapprochement de l'interministérialité. Avant, chaque ministère avait un concours spécifique. Pour être secrétaire

administratif au ministère de l'Agriculture, il fallait connaître par cœur tout un catalogue de types d'aides agricoles. Un secrétaire administratif du ministère de l'Équipement aurait très bien pu faire le même travail à partir du moment où il avait appris cette liste.

Aujourd'hui on rapproche donc, et, à partir de ce rapprochement, on prend conscience du management c'est-à-dire la gestion des ressources humaines. Je pense qu'il faudra changer la signification du « R ». De « ressources », nous devons passer à « richesses ». Nous avons une vision assez technocratique de la fonction publique : un individu dans une case. Nous entrons maintenant dans une démarche de qualité, l'individualisation du parcours d'une personne dans le cadre de l'intérêt général. Cela permet aux personnes qui le souhaitent de bénéficier d'une mobilité qui n'est pas seulement géographique, mais avant tout fonctionnelle. Un bon directeur financier d'hôpital peut très bien candidater pour devenir directeur financier de la ville où il se trouve. La mobilité sera aussi bien réussie qu'en faisant cent, cinq cents ou mille kilomètres.

Brigitte DESHAYES - Directrice de la Plate-forme d'appui interministérielle à la gestion des RH – SGAR : C'est aussi un des objectifs de l'État en favorisant les rapprochements inter ministériels. Dans certains ministères, avoir une promotion c'était partir, notamment en services centraux. Le souhait est de permettre aux personnes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle ainsi que de leur offrir une porte de sortie positive vers une autre administration. Là où, à une époque, passer le concours dans l'administration de l'agriculture ou dans l'éducation nationale nécessitait de connaître un certain nombre de choses, les outils que nous avons à notre disposition permettent d'acquérir assez rapidement les aspects techniques. Cette nouveauté, me semble-t-il, nous permet d'espérer de passer d'une fonction publique ou d'un ministère à l'autre moyennant un temps d'adaptation.

Là encore, la formation est un aspect que nous admettons aujourd'hui. Quand je me déplace pour parler de l'inter fonction publique, j'explique à mes interlocuteurs que des outils communs se mettent en place. Il existe maintenant des référentiels métiers, de travail, des choses comme cela. En formant nos hommes et nos femmes, ils peuvent passer de l'un à l'autre. Ce n'est qu'un problème de compétences et j'insiste sur les questions de compétences et de métiers.

Question 2

Une question personnelle. J'ai fait une demande de renouvellement de détachement et on m'a pénalisée. J'ai été rétrogradée de deux échelons. En 2008, j'étais échelon 7, je venais de la fonction publique d'État. Comme j'ai évolué moins rapidement dans ce secteur, je ne suis pas au niveau de 2008 dans la territoriale.

Brigitte DESHAYES - Directrice de la Plate-forme d'appui interministérielle à la gestion des RH – SGAR : Je ne vais pas apporter la réponse pour votre cas particulier. L'un des avantages de la loi sur la mobilité est justement de pouvoir conserver les avantages acquis dans le cadre du détachement quand on revient dans son corps d'origine. C'est un élément extrêmement important. Certains collègues se voyaient avancer plus vite dans leur corps de détachement. Quand ils revenaient dans leur fonction originelle, ils perdaient cet

avantage, notamment au moment de la retraite. Autre chose qu'apporte la loi sur la mobilité, c'est la possibilité de demander l'intégration dans son nouveau corps.

Gilles GUIHEUX - Université de Rennes : Je tiens à ajouter une précision également. On a rapproché le détachement de la mise à disposition de ces effets indemnitaires. Dans votre cas, si vous aviez été mise à disposition vous n'auriez pas eu ce problème de retard dans vos échelons. Avec la nouvelle loi, votre détachement ne sera plus pénalisant. Cependant, si votre situation est antérieure au 3 août, la loi n'étant pas rétroactive en la matière, d'autant plus qu'elle a des incidences financières, je ne pourrai pas résoudre votre cas précisément.



CONFERENCE

*Mobilité privé-public en Bretagne :
réalité ou fiction ?*





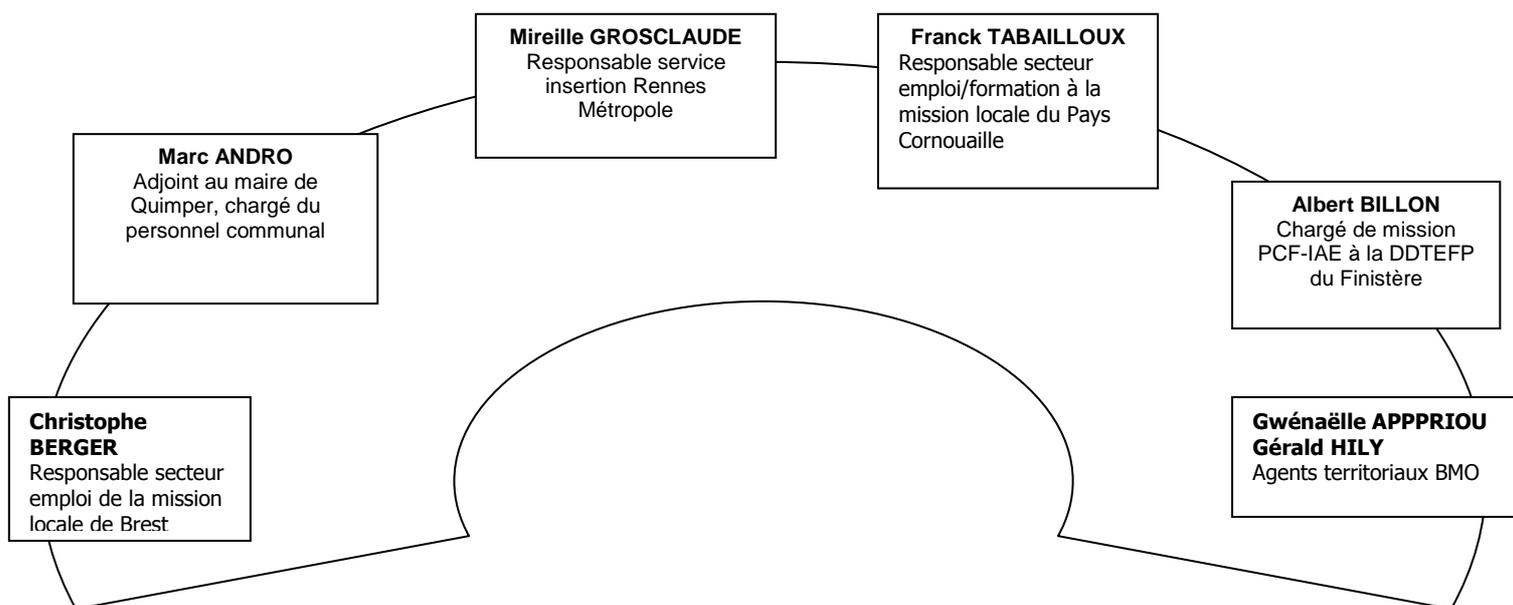
CONFÉRENCE: LA MOBILITÉ PRIVÉ-PUBLIC EN BRETAGNE : RÉALITÉ OU FICTION ?

Les parcours professionnels sont rarement linéaires : on n'entre plus dans une entreprise pour y finir sa carrière... Cette époque est révolue. Si cette idée est communément admise, il semble que certaines réminiscences du passé persistent : ainsi semble méconnue la porosité des frontières entre les secteurs privé et public.

Les fonctionnaires territoriaux n'hésitent plus à prendre des disponibilités pour créer leur propre entreprise : de nouveaux dispositifs facilitent ces initiatives. Et la Fonction Publique Territoriale a largement ouvert ses portes aux candidats issus du secteur privé. La transférabilité des compétences est réelle et est encouragée notamment avec le recours aux CAE passerelles et autres dispositifs statutaires (prise en considération de l'ancienneté acquise dans le secteur privé...).

Ouverture de conférence par Jean-Claude HAIGRON, président du CDG 35

Intervenants :



Médiateur : Je vous propose de débiter cet atelier *Mobilité privé-public en Bretagne : réalité ou fiction ?* Il concernera les deux sens : du privé vers le public et du public vers le privé. Pour ouvrir cette conférence, je laisse la parole à Jean-Claude HAIGRON, président du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Jean-Claude HAIGRON, président du CDG 35 : Bonjour à tous et à toutes et bienvenue à cette conférence sur le thème de la mobilité privé-public. Nous nous interrogeons tout à l'heure. Est-ce que cela ne peut pas fonctionner dans les deux sens ? Je le crois effectivement, comme le démontreront les interventions qui seront faites devant vous.

Vous le savez, la fonction publique évolue beaucoup en France. Je ne vais pas en faire le détail, mais chacun garde en mémoire la RGPP, la Révision Générale des Politiques Publiques, qui fait que l'État se questionne sur son organisation. La fonction publique hospitalière est aussi en plein changement et la fonction publique territoriale qui nous préoccupe, en tant que gestionnaire de nos collectivités, évolue depuis un certain nombre d'années.

Cette fonction publique s'est renforcée, en nombre avec les lois décentralisation et les transferts de compétences et de personnels. Elle s'est aussi renforcée depuis de nombreuses années par la professionnalisation des fonctionnaires territoriaux. J'en parle en connaissance de cause puisque, en plus de mes fonctions d'élu, cela fait trente-huit ans que je suis fonctionnaire territorial. J'ai vu cette évolution fondamentale des compétences, grâce à la formation, grâce aussi à l'effort du CNFPT qui est notre partenaire dans le cadre de ce forum. Mon prédécesseur à la présidence au Centre De Gestion 35 disait toujours : « Les communes qui gagneront demain seront celles qui auront le meilleur personnel ». Il faut aussi des bons élus, mais la qualification des effectifs est importante. Les agents ont commencé leur mobilité au sein de la fonction publique territoriale depuis un certain nombre d'années. Il y a encore trente-huit ans, on entrait pour faire sa carrière dans la même ville, la même commune voire le même service. Aujourd'hui nous voyons bien que pour faire carrière les collègues plus jeunes et mieux formés passent d'un service à l'autre, d'une commune à un conseil général, un conseil régional ou un EPCI, des Établissements Publics de Coopération Intercommunale qui ont amorcé des développements du fait des compétences nouvelles. Il y a déjà cet esprit de mobilité et, bien sûr, avec la loi de modernité 2009 s'ouvrent aussi des mouvements inter fonction publique. Je pense que c'est une bonne chose.

Le sujet d'aujourd'hui porte plus sur la manière de, lorsqu'on est dans le privé, venir dans la fonction publique. Nous en avons parlé ce matin à travers certaines tables rondes, on voit presque des barrages. Hormis dans les emplois d'exécution où on peut entrer directement, il reste toujours le concours. Il y a aussi la possibilité d'être recruté comme contractuel, mais avec des durées limitées. La mobilité, dans ce sens, reste soumise à des règles, même s'il y a eu des évolutions. Quelqu'un qui a pu avoir une bonne expérience dans le privé, peut voir son ancienneté prise en compte par rapport à son déroulement de carrière lorsqu'il arrive dans le public, ce qui n'était pas le cas un certain nombre d'années auparavant. Dans l'autre sens, on voit bien aussi que la mobilité public-privé est peut-être moins évidente aujourd'hui alors que nous sommes en période de crise. Lorsque la situation économique était très favorable, un certain nombre de collègues de la fonction publique, des techniciens ou ingénieurs, étaient très intéressés pour aller dans le privé. Au contraire, en période de crise la fonction publique devient une valeur refuge. La loi mobilité donne la possibilité de quitter facilement la fonction publique avec des indemnités de départ, le droit de cumuler un emploi public et un emploi privé afin de faciliter des reconversions pour ceux qui le souhaitent. C'est donc un sujet d'actualité. Les personnes qui sont ici pourront exprimer ces mobilités dans les deux sens et vous pourrez leur poser des questions dans l'heure qui nous est impartie.

Médiateur : Marc ANDRO vous êtes adjoint au Maire de Quimper chargé du personnel. Je me tourne vers vous pour avoir votre sentiment. Vous êtes en charge du recrutement, vous présidez non seulement celui des agents de la collectivité de Quimper, mais aussi de la communauté d'agglomération puisque les services sont mutualisés. Quel regard portez-vous sur cette mobilité privé-public ? Est-ce que vous accueillez avec plaisir ces personnes issues du privé qui veulent travailler dans les collectivités ? Est-ce simple ?

Marc ANDRO - Adjoint au Maire de Quimper chargé du personnel communal : Pour ne pas trop parler de théorie, je vais vous expliquer comment cela s'est passé au cours de l'exercice 2009 pour Quimper. Nous avons embauché quatre-vingt-treize personnes, dont soixante-douze dans la catégorie C. Je vais donc commencer par cette dernière.

C'est un secteur où nous pouvons embaucher facilement du privé. Il existe des possibilités tout en sachant que, concernant la filière administrative, il y a une volonté de privilégier ceux qui ont le concours. Sur ces soixante-douze personnes, dix viennent d'autres secteurs par mutation ou détachement. Treize autres avaient le concours, dont trois qui étaient en CDD. Dix étaient dans le privé, mais avaient passé le concours, ils ont donc été embauchés tout en venant du secteur privé. Ensuite vingt-sept ont fait des CDD avant d'être recrutés comme titulaires. Ce sont beaucoup d'emplois dans le secteur de l'enfance et dans le secteur social. Quatre demandeurs d'emploi ont été recrutés directement. Une personne venait de l'armée et dix-sept du secteur privé et qui ont été recrutés directement. Finalement, lorsqu'on parle de mobilité privé-public, dans une collectivité comme celle de Quimper nous sommes majoritairement sur du recrutement de statut privé plutôt que de concours. Si nous regardons nos pratiques de recrutement, il est clair pour nous qu'aujourd'hui les tests et l'expérience sont primordiaux sur l'obtention du concours.

Concernant les catégories B, il existe une particularité. Nous ne pouvons prendre une personne en contractuel que pour une durée d'un an. Pour le renouveler, il faut renouveler la procédure. Nous ne pouvons embaucher que si nous n'avons personne à avoir le concours. De ce fait, nous avons embauché treize personnes. Sept l'ont été par mutation, trois CDD ont eu le concours, trois autres venaient du privé, mais avaient réussi le concours. Ils étaient donc tous potentiellement titulaires. Est-ce une bonne chose ? Pour les défenseurs du concours, c'est la bonne solution. On n'engage que les titulaires. Je ne suis pas certain que ce soit forcément bénéfique pour la fonction publique territoriale. Je pense que, sur un certain nombre de métiers, nous n'avons pas de processus de recrutement adéquats. Je regrette que nous n'ayons pas plus de mobilité privé-public pour les catégories B.

Nous avons embauché huit catégories A, et là encore c'est révélateur, quatre viennent d'une mutation ou d'un détachement, un CDD a obtenu son concours. Trois ont été recrutés dans le secteur privé sans concours puisqu'il est possible de déroger à la règle. Nous pouvons leur faire des contrats de trois ans renouvelables une fois, après quoi ils sont automatiquement titularisés. Dans certains cas nous le faisons sciemment. Dans ce cas nous avons une embauche plus diversifiée. Nous avons des personnes qui arrivent par le circuit des concours et d'autres qui viennent du secteur privé. Globalement, depuis deux ans que je suis le recrutement sur Quimper, les dispositifs sont relativement satisfaisants.

Médiateur : En termes de compétences, les personnes recrutées dans le secteur privé vous donnent-elles satisfaction ? Rencontrez-vous des besoins de formation spécifiques ?

Marc ANDRO - Adjoint au Maire de Quimper chargé du personnel communal : Quand on travaille pour huit personnes, ce sont huit cas différents. Dans un certain nombre de cas, l'expérience acquise dans le privé est particulièrement précieuse. Dans les critères de sélection, le fait d'avoir été confronté à un certain nombre d'expériences est un point positif.

Médiateur : Mireille GROS CLAUDE vous êtes responsable service insertion Rennes Métropole. Vous travaillez sur les référentiels des métiers et des compétences pour cette bascule entre secteur privé et secteur public. Comment appréhender cette fonction de recrutement, non pas par une approche statutaire, cadre d'emploi ou concours, mais par une prise en compte des compétences de ces personnes ?

Mireille GROS CLAUDE - Responsable service insertion Rennes Métropole : Je vais faire une petite rectification. Les recrutements dont je vais parler concernent une expérimentation que nous avons faite dans le cadre de contrats aidés. Ceux-ci nous offrent une opportunité de recruter différemment.

Qu'est-ce que cela signifie ? Cela veut dire que nous ne recrutons ni par concours ni par profil de poste. Je prends toujours un exemple qui exprime bien la complexité du problème. Je laisserai le soin à mes collègues de la mission locale parler des CAE passerelle où on prend des demandeurs d'emploi. L'idée est que la collectivité serve de passerelle pour une insertion dans le secteur marchand. Or, pour réussir ces recrutements, nous ne pouvons pas nous appuyer sur des profils. Nous avons dû réfléchir à une autre modalité de recrutement. Au fond, quel est le référentiel ? Dans ce sens, l'expérience de BMO de concevoir un répertoire des métiers m'intéresse énormément. Quand nous parlons de compétences, tant dans le sens privé-public que public-privé, il faut avant tout être outillé. À partir d'un bon répertoire métiers du public, nous avons un certain nombre de répertoires des métiers dans le privé, nous pouvons voir quelle compétence est transférable d'un domaine vers un autre. Sur les contrats aidés nous avons travaillé, avec l'AFPA conseil, sur neuf métiers que nous avons identifiés dans les communautés. Nous avons mis en parallèle un transfert possible dans le secteur marchand. Nous sommes allés un peu plus loin en cherchant quelles qualifications ou formations complémentaires pouvaient être mises en œuvre, pendant cette période de contrat aidé, pour pouvoir intégrer plus facilement le secteur marchand. On a aussi tendance à oublier que les collectivités travaillent énormément avec le secteur privé. Elles n'ont donc pas à pâlir de leurs compétences et des emplois de celle-ci dans le secteur privé puisqu'elles sont en lien quotidiennement avec le secteur privé.

Je ne veux pas développer les propos de la mission locale, mais il existe des obligations sur certains contrats aidés, comme par exemple des périodes d'immersion en entreprise. La collectivité est donc un maillon essentiel pour permettre cette immersion du fait de ses relations avec le secteur privé. Parler de transfert public-privé ou privé-public c'est avant tout d'avoir un outillage qui permette, à la collectivité qui recrute, de raisonner plutôt en termes de compétences que de profil dans la définition du poste.

Médiateur : Avant que les missions locales n'évoquent les CAE passerelles, je voudrais laisser la parole à Gwénaëlle APPRIOU et Gérald HILY. Vous êtes tous les deux agents à Brest Métropole Océane, et vous avez tous les deux la particularité d'avoir fait le chemin secteur privé – secteur public. Pourriez-vous témoigner de votre expérience ?

Gwénaëlle APPRIOU Agent territorial BMO : Je voulais témoigner pour montrer qu'il était possible de passer du secteur privé au secteur public. J'ai été visiteuse médicale dans une entreprise privée pendant dix ans. Je démarchais les médecins généralistes afin de leur faire prescrire des médicaments, les miens et non pas ceux du voisin. C'est un métier qui m'a plu et au bout de huit ou neuf ans j'ai commencé à me poser des questions. Je ne voyais pas d'évolution dans ma carrière et je n'étais plus en adéquation avec qu'on me demandait. J'ai fait un bilan de compétences en septembre 2008 ce qui m'a permis de me poser et de réfléchir. Je savais que je ne voulais plus faire d'activité commerciale. En décembre 2008, mon entreprise a fermé. Avec le recul, cela a été une vraie opportunité de changer de voie professionnelle. Je me suis intéressée à une grande collectivité comme BMO. Avec la diversité des métiers, j'ai pensé pouvoir évoluer professionnellement. Comme madame GROS CLAUDE a dit, j'ai été recrutée sur les compétences que j'ai développées dans mon parcours de visiteuse médicale.

Médiateur : Quelle fonction exercez-vous aujourd'hui ?

Gwénaëlle APPRIOU Agent territorial BMO : Je suis assistante de direction dans un service organisation. C'est un service commun à la ville de Brest et à Brest Métropole Océane.

Médiateur : Pour quel grade ?

Gwénaëlle APPRIOU Agent territorial BMO : Je suis en catégorie C.

Médiateur : Monsieur HILY, quel est votre parcours ?

Gérard HILY Agent territorial BMO : J'ai travaillé dans le bâtiment, en tant qu'électricien, pendant huit ans. Je suis passé du privé au public l'année dernière, j'ai été embauché en mars 2009. Aujourd'hui je suis titulaire en tant qu'électricien à la ville de Brest.

Médiateur : Qu'est-ce qui vous a fait changer d'employeur ?

Gérard HILY Agent territorial BMO : Pourquoi le statut de fonctionnaire ? Pour la sécurité de l'emploi. Comme nous sommes temps de crise, et étant donné les licenciements qu'il y a eu dans certaines entreprises, j'ai passé le cap.

Médiateur : Quel travail effectuez-vous dans la collectivité ?

Gérard HILY Agent territorial BMO : Mon travail est le même que dans le privé. Je fais de la maintenance et j'assure l'entretien de bâtiments, je participe à des animations pour la ville de Brest. Ce n'est pas tout à fait le même métier, mais le titre d'électricien ne change pas.

Médiateur : Êtes-vous content de cette mutation, de ce changement d'employeur ?

Gérard HILY Agent territorial BMO : Même si c'est ce à quoi je m'attendais, le métier est différent. Les choses ne sont pas pareilles dans le privé et dans le public.

Médiateur : Quelle est la grande différence alors ?

Gérard HILY Agent territorial BMO : Nous subissons moins de stress. Il n'y a pas de client pour nous pousser et nous rappeler qu'il y a des dates précises. Les contraintes de planning sont différentes.

Médiateur : Je pense que votre directeur des services techniques sera vigilant pour tenir les délais des réalisations.

Gérard HILY Agent territorial BMO : Je me suis mal exprimé. Il y a moins de contraintes, nous sommes moins stressés. Le tout c'est de bien faire son métier.

Médiateur : Nous évoquions tout à l'heure la question des CAE passerelle. Nous savons que les collectivités apportent un concours important en matière d'emploi aidé. À un moment, ces emplois doivent repartir vers d'autres secteurs. Je vais passer la parole à Albert BILLON pour qu'il nous explique le rapport inverse. Comment, à partir d'emplois plutôt précaires dans le secteur public, se projeter vers le secteur marchand, vers le secteur privé ?

Albert BILLON - Chargé de mission PCF-IAE à la DDTEFP du Finistère : Juste un petit rappel. Cela fait environ trente ans que la puissance publique intervient dans l'aide à l'emploi. Si je vous dis SIVP, TUC CES, CEC, emploi jeunes, contrat d'avenir, CAE et aujourd'hui contrat unique d'insertion, nous avons balayé trente ans de politiques publiques. Il faut avoir en tête que nous sommes confrontés à peu près aux mêmes difficultés depuis trente ans. Je pense en particulier à l'intégration des jeunes sur le marché du travail. C'est là une spécificité française. Nous avons du mal à intégrer nos jeunes sur le marché ordinaire du travail. On introduit une discrimination positive, le terme est contesté, mais nous facilitons l'intégration d'une certaine catégorie de population. Prenons deux exemples qui s'opposent. Il n'y a pas si longtemps, en 1998 particulièrement, on voulait mettre en place des emplois jeunes en France. Nous avons eu environ 2 300 contrats de ce type dans le Finistère. Les collectivités locales, qui étaient un des employeurs potentiels, en ont recruté 700 dans le département. Ce qui est important c'est qu'ils en ont gardé 500. Cela montre, comme le disait Marc ANDRO tout à l'heure, que la catégorie C est une voie égalitaire puisque tout le monde peut y accéder a priori. Il n'y pas nécessairement besoin d'avoir le concours et cela n'empêche pas de l'obtenir par la suite. Les collectivités ont particulièrement joué le jeu de l'intégration, car c'était l'esprit du dispositif. À l'époque on recommandait aux collectivités de répondre à des besoins non satisfaits et, autant que faire se peut, de les intégrer durablement par voie directe ou via le concours, avec une prise en compte de l'expérience pour le passer.

Nous étions dans une logique très précise qui n'est plus celle d'aujourd'hui. Depuis deux ans, le chômage des jeunes est relativement important et le législateur a considéré qu'il fallait leur donner un coup de pouce. Il faut leur permettre d'être plutôt actifs qu'inactifs, d'avoir un travail plutôt que d'être au chômage. Vous savez que les jeunes hommes ont été plus impactés par la crise de 2008 – 2009. L'idée du CAE passerelle est apparue au travers de ce regard-là. Il n'est a priori pas question de les intégrer durablement dans la collectivité locale employeur, même si là encore, tout est possible et rien n'interdit à personne de rester dans la collectivité qui l'a embauché pour un an. L'idée était bien d'utiliser cette expérience concrète de travail au sein de la collectivité pour rebondir et transférer les compétences acquises vers le secteur marchand. Beaucoup de compétences sont largement transférables. Le corps de métier est une chose et des compétences annexes sont parfois essentielles dans la capacité à s'adapter, à apprendre, à continuer à évoluer, etc. On n'est pas figé à cause d'un diplôme acquis après de nombreuses années d'études.

Pour le législateur, le CAE passerelle sert à utiliser ce temps libre pour la collectivité. Un point important est que la prise en charge financière n'est plus due à la collectivité, mais à la solidarité nationale puisque c'est l'État qui finance. Je rappelle aux élus qu'il reste 1.85 € de l'heure pour l'embauche d'un contrat unique d'insertion pour la collectivité. C'est environ dix fois moins cher qu'un agent lambda. Il y a donc une incitation très forte pour embaucher.

Il est important que les élus décident. Il est aussi important que les agents accueillent ces personnes avec ces notions de compagnonnage et de tutorat, de facilitation de l'insertion dans la collectivité de travail. Le postulat reste malgré tout qu'il va partir. Il faut dès le départ envisager ces périodes d'immersion qui sont obligatoires sur le principe, à défaut de l'être dans les faits. Il est préconisé que cette période d'immersion soit d'entrée de jeu mise en place. Le contrat dure un an et ce qui est très court. Je rappelle que les emplois jeunes duraient cinq ans, voire huit ans dans les associations. Si une période de cinq ans est relativement longue, un an c'est un sprint. Il faut donc utiliser toute cette période au mieux pour rebondir dans le secteur marchand.

La philosophie est totalement inversée par rapport aux emplois jeunes. Il faut faire confiance aux collectivités et leur dire qu'elles ont beaucoup de métiers, on dénombre quasiment 250 métiers différents dans une collectivité au sens large du terme. Il y a donc de la place pour

acquérir de l'expérience quand un jeune n'en a pas et à qui on reproche de ne pas en avoir. C'est le serpent qui se mord la queue. Il faut que les collectivités s'engagent politiquement, et techniquement à travers ses agents, à former et accompagner ces jeunes vers le marché ordinaire du travail. C'est le pari. Les enjeux sont à la fois sociaux, économiques, etc.

Médiateur : Question aux missions locales. Quel est le détail du dispositif ? Comment aidez-vous ces jeunes qui auront à la fois à s'investir dans un emploi pendant un an et à préparer, en parallèle une future reconversion ?

Christophe BERGER - Responsable secteur emploi de la mission locale de Brest :

Le CAE passerelle est une mesure qui a été mise en place en 2009. Pour la première fois, les missions locales sont devenues prescriptrices de mesures ce qui n'était jamais arrivé auparavant. Nous faisons le lien entre un public jeune, qui est le public le plus souvent confronté aux difficultés lorsque le contexte économique est difficile. Il y a moins d'embauche, les contrats sont plus courts. Nous avons des difficultés à les positionner parce que les employeurs recherchent des candidats plus expérimentés.

Pour la première fois, les missions locales ont pu jouer ce rôle de passerelle pour les jeunes. Nous mettons en relation des candidats formés ou non, et sans expérience, avec des collectivités qui se proposent de les accompagner pendant un an et de leur faire acquérir des compétences transférables vers le secteur marchand.

Comment cela est-il réalisé ? Nous faisons le lien entre le public que nous accompagnons, les collectivités qui ont un besoin. Les collectivités qui ont un besoin cherchent à y répondre et vont donc embaucher. Le CAE passerelle permet à ces jeunes, à travers les besoins de la structure, d'acquérir des compétences. Un référentiel de compétences existe. Le conseiller de mission locale va travailler avec les collectivités sur une définition de fiche de poste, les compétences à acquérir qui seront nécessaires à la bonne tenue de ce poste. Dans le même temps, il définira des périodes d'immersion dans le secteur marchand pour les métiers correspondants. Tout cela doit être effectué dès le début.

Pourquoi les périodes d'immersion sont-elles importantes ? Cela permet d'avoir une vision globale de l'emploi pour un poste donné. Il a été dit tout à l'heure qu'il pouvait y avoir des différences pour un même métier selon qu'il était exercé dans le secteur public ou le secteur privé. Une période d'immersion dure trois mois au maximum. Il n'y a pas de minimum, mais un maximum de trois mois pour un contrat de douze mois. Cela leur permet donc de voir quelles compétences ils devront acquérir dans le public pour pouvoir travailler dans le secteur privé.

Nous avons un rôle de lien entre le secteur marchand, le jeune et la collectivité. Nous allons l'accompagner dans cette recherche d'une entreprise d'accueil pour les périodes d'immersion. Comme leur nom l'indique, les missions locales sont localisées, elles ont un réseau d'entreprises avec qui elles travaillent. Il existe un équivalent du CAE passerelle dans le privé, le CIE.

Christophe BERGER - Responsable secteur emploi de la mission locale de Brest :

Nous avons un rôle de lien entre le secteur marchand, le jeune et la collectivité. Nous allons l'accompagner dans cette recherche d'une entreprise d'accueil pour les périodes d'immersion. Comme leur nom l'indique, les missions locales sont localisées, elles ont un réseau d'entreprises avec qui elles travaillent. Il existe un équivalent du CAE passerelle dans le privé, le CIE. C'est un peu différent, les périodes d'immersion ne sont pas obligatoires, mais cela existe. Nous allons faire profiter de notre réseau aux jeunes. Je pense que les collectivités ont aussi un rôle à jouer grâce au réseau des entreprises de leur bassin. Elles disposent de chargés économiques sur l'implantation d'entreprises qui, à mon avis, pourraient aider le jeune à trouver un lieu pour effectuer sa période d'immersion. Nous

allons le suivre dans sa période d'immersion. Il peut y en avoir plusieurs, deux, trois, etc. Nous allons faire un point sur les compétences qui sont acquises et celles qui restent à acquérir, la nécessité peut-être d'aller voir d'autres entreprises, d'autres secteurs d'activités où le métier peut être différent. Un chargé d'accueil en mission locale n'est pas un chargé d'accueil à la CAF ni dans une entreprise comme Décathlon. Les missions ne sont pas les mêmes, le public non plus. Il y a des clients, des usagers. Nous devons travailler tout cela avec lui pour qu'il puisse anticiper au bout de douze mois. L'essentiel est qu'il soit ou sur une formation qualifiante qui lui permette d'aller sur le métier qu'il a choisi, ou qu'il trouve un emploi durable dans le secteur privé. Il arrive parfois qu'il soit pérennisé dans le secteur public. Il y a déjà eu des cas. Le postulat de départ reste que le jeune n'est là que pour une période temporaire. Nous devons le préparer et anticiper sur sa future sortie.

Médiateur : Le dispositif a été créé en 2009. Il est donc un peu tôt pour dresser un premier bilan.

Christophe BERGER - Responsable secteur emploi de la mission locale de Brest : Pour l'instant nous ne pouvons pas faire de bilan. Cependant, nous ne sommes pas obligés de faire les douze mois pour trouver un emploi. Si un jeune trouve un CDI grâce aux périodes d'immersions, il va le signer dans le secteur privé. C'est aussi cela le rôle du CAE, c'est d'être un tremplin. Je pense que les collectivités jouent ce rôle en période de crise pour des publics qui rencontrent des difficultés pour trouver un emploi durable. Si une période d'immersion se trouve à un mois de la fin et qu'un CDI est proposé, nous devons aussi aller vers là.

Médiateur : Franck TABAILLOUX vous mettez aussi en place ce dispositif. Quel regard portez-vous dessus ? Les périodes ne sont pas fixées ?

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : Non il n'y a pas de période prédéterminée. C'est une négociation avec le jeune, son tuteur dans l'entreprise, et qui dépend de l'évolution et de la maturation de son projet au cours de ces douze mois. Nous pouvons tout à fait imaginer qu'il évolue pendant ce contrat. Certains jeunes bénéficiaires de CAE passerelle n'ont parfois qu'une idée assez imprécise de ce vers quoi ils veulent aller. Sur des questions connexes bien sûr, mais je crois que la période d'immersion permet de se déterminer sur ce que l'on vise.

Médiateur : Quel est votre regard sur ce dispositif ?

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : Une illustration peut-être. Il s'agit d'un travail que nous avons fait en collaboration avec la mairie de Quimper. C'est un processus qui peut être long à mettre en œuvre. Ici, entre les séquences d'information auprès des élus, du service des ressources humaines, et le démarrage effectif des contrats il a pu se passer quatre ou cinq mois. En tout état de cause, dix-huit jeunes ont commencé à la mairie de Quimper sur des métiers très divers. Nous avons des classiques, agents des espaces verts, agent polyvalent de restauration, mais nous avons aussi des personnes sur du tertiaire. Nous avons des chargés de patrimoine par exemple. Il y a donc beaucoup de possibilités d'intégration.

Concrètement comme cela fonctionne ? C'est une étroite collaboration entre les services dans lesquels sont positionnés ces jeunes et les conseillers emploi de la mission locale. Christophe parlait tout à l'heure des réseaux d'entreprise que nous allons évidemment activer pour faciliter des périodes d'immersion. Madame GROS CLAUDE le soulignait tout à l'heure en préambule, la collectivité est un maillon essentiel de cette opération. Pour exemple, certains tuteurs de Quimper s'investissent beaucoup dans la recherche de période

d'immersion. Ils activent au moins leurs réseaux professionnels, il ne s'agit pas de réseaux personnels, et cela fonctionne très bien. Je pense que c'est une vraie réussite.

Nous n'avons pas parlé du profil des jeunes. Nous allons cibler du niveau cinq jusqu'au niveau deux ou un. En fonction des profils de postes, nous pouvons vraiment déterminer un périmètre très large.

Médiateur : Question d'une personne qui connaît peu ces dispositifs. Quelles sont les grandes différences, les avantages et les inconvénients par rapport au PACTE dont vous avez aussi la charge ?

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : Les collectivités sont plus ouvertes aux CAE passerelle pour le dire d'une façon diplomatique. Le PACTE est un dispositif que nous avons beaucoup de mal à utiliser dans les collectivités.

Médiateur : Quimper a donc donné l'exemple et pris quelques CAE passerelle. Quel regard avez-vous sur ce dispositif en tant qu'adjoint au maire ?

Marc ANDRO - Adjoint au Maire de Quimper chargé du personnel communal : C'était d'abord un engagement politique de contribuer à la lutte contre le chômage des jeunes. Ceci dit cela nous intéressait aussi d'amener nos propres services à se poser la question. D'ailleurs nous n'avons pas réussi partout. Il y a eu de belles réussites mais aussi quelques trous dans la raquette. Nous avons amené les services à se poser la question de leurs compétences, de ce qui est transférable, de la manière d'accompagner un jeune et la question, sur laquelle nous allons faire le point, de leur immersion en entreprise. La crainte est que parfois le stage se fasse chez un sous-traitant. Nous aurons à être vigilants sur le fond de tout ceci en sachant que cela s'arrête au bout d'un an.

Médiateur : Concernant le CAE passerelle. Nous parlons du niveau, mais en termes d'âge quelles sont les conditions requises ?

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : Aucune si ce n'est dans les limites du public de la mission locale. C'est un contrat qui est accessible aux 16-25 ans. C'est d'ailleurs le seul critère d'accès à ce dispositif. Sans doute les missions locales en ajoutent un autre, plus informel mais qui correspond à la philosophie du dispositif, c'est d'avoir une expérience relativement faible. Le travers pourrait être de positionner des jeunes qui ont déjà beaucoup d'expérience dans leur métier. Nous en avons aussi en mission locale. Je pense que nous dévoilerions son objectif premier. Nous pouvons peut-être parler d'autocensure de nos services mais lorsque nous plaçons un jeune sur ce type de contrat, nous faisons attention à ce que son but soit bien gardé, c'est-à-dire la possibilité d'accéder à une première expérience professionnelle. Nous parlons de tremplin tout à l'heure, nous sommes vraiment dans cet esprit-là.

Christophe BERGER - Responsable secteur emploi de la mission locale de Brest : Il faut aussi préciser qu'à la base il n'y a pas de diplôme minimum ni de niveau requis mais il est important de rappeler que le CAE passerelle concerne les jeunes peu ou pas qualifiés, c'est-à-dire avec un niveau infra ou égal au CAP/BEP qui sont les plus touchés par la crise. Si nous pouvons les aider à travers les CAE passerelle nous jouons notre rôle et les collectivités aussi. Il y a aussi des missions très spécifiques. Je pense à des agents patrimoine où ce sont des missions d'un an. Pour quelqu'un qui sort de formation, ce n'est pas toujours facile de trouver un emploi rapidement, souvent le public prend des emplois qui n'ont rien à voir avec les formations. Je pense que, là aussi, c'est intéressant.

Médiateur : Monsieur Billon, sur le Finistère cela représente combien ?

Albert BILLON - Chargé de mission PCF-IAE à la DDTEFP du Finistère : Concernant les emplois passerelle nous sommes relativement peu offensifs pour l'instant. Nous n'avons pas dépassé les 150. Nous avons des objectifs relativement ambitieux. Je pense qu'il est important de souligner que les contrats aidés, nous parlons des jeunes avec les CAE passerelle, sont par ailleurs importants avec un objectif de 4 000 contrats cette année. C'est considérable. Il y a à peu près 30 000 demandeurs d'emploi dans le département donc vous imaginez ce que cela représente en volume de personnes et en impact sur le chômage. En 2009, nous avons évité, par le biais des contrats aidés, environ 10 % de chômage. C'est énorme à l'échelle d'un département comme le Finistère. Cela veut dire que l'idée de base qu'il est plus intéressant de travailler est déterminante. Les collectivités publiques ont un rôle de solidarité active à jouer. Elles doivent utiliser l'ensemble de leurs missions, Marc ANDRO l'évoquait, il n'y pas de limite. Par contre, nous savons qu'il faut être volontaire. Nous ne pouvons pas imposer un jeune ou un moins jeune à un agent communal qui n'a pas envie de l'accompagner. Cela ne fonctionne pas très bien. Certes une volonté politique est nécessaire, mais il faut que la collectivité s'investisse sur cet « apprentissage ». Vous parliez du PACTE qui n'a pas mordu, au moins sur le Finistère.

Médiateur : Je pense que c'est là même chose sur l'ensemble du territoire national.

Albert BILLON - Chargé de mission PCF-IAE à la DDTEFP du Finistère : C'est un problème culturel. Ce n'est pas un problème de capacité, puisque fondamentalement n'importe quel agent communal serait dans l'esprit capable de devenir un maître d'apprentissage au sens de transférer ses savoirs. Cependant, culturellement, et y compris dans les organisations syndicales, ce n'est pas quelque chose d'intégré comme nous pouvons le voir dans l'artisanat où c'est presque un devoir de transmettre ce qu'on a acquis. C'est quelque chose qui atteint la culture de la collectivité publique. Elle a aussi des efforts à faire de ce point de vue. Nous pouvons d'ailleurs espérer que ce soit un effet induit du CAE passerelle, qu'effectivement on prenne goût à transmettre un savoir acquis à des jeunes et de leur permettre de le transférer vers des secteurs marchands. Il y a là une belle mission publique à assurer y compris pour limiter la casse sur le plan du chômage. Nous sommes clairement dans une lutte contre le chômage et l'exclusion. Il ne faut pas se voiler la face.

Médiateur : Jean-Claude HAIGRON, je reviens vers vous en tant qu'élu. Quelle est votre vision sur les emplois aidés ? Je crois que vous avez occupé des fonctions de ressources humaines dans d'autres activités. Aujourd'hui, est-ce que les collectivités ont, sur les emplois aidés, un rôle majeur à jouer ? Dans quelle mesure ?

Jean-Claude HAIGRON, président du CDG 35 : Oui je le crois et cela a été rappelé tout à l'heure. J'ai souvenir aussi des TUC en 1984, des CES et des emplois jeunes, il y a sans doute des bilans nationaux qui ont été tirés. Je crois que cela a permis à un certain nombre de jeunes de débiter dans la vie active et d'acquérir une première expérience professionnelle. Les fonctionnaires territoriaux vont avoir ce rôle de tuteur, de maître d'apprentissage, de transmission du savoir. Je crois qu'il y a toute une chaîne dans l'emploi. Ce sont tous les partenaires du pôle emploi, de l'insertion, des missions locales, et puis aussi des employeurs publics et privés qui ont ce rôle à jouer. Le CAE passerelle est intéressant dans ce sens. Jusqu'à présent nous avons toujours imaginé, pour lutter contre le chômage des jeunes, que les collectivités publiques fassent un effort pendant que le secteur marchand avait toujours ses règles. Faire en sorte que l'on passe d'abord par l'emploi public pour aller ensuite vers l'emploi marchand c'est une révolution. Quand nous regardons les collectivités

locales, nous avons 250 métiers qui sont transférables. C'est un peu différent, il est peut-être moins question de productivité ou de respect de délai. Un client est exigeant, mais il y a quand même des délais dans nos collectivités locales. Quand toutes les lumières doivent fonctionner pour la fête communale, il faut que ce soit fait même au prix d'heures supplémentaires. Je pense qu'il est intéressant qu'avec tous les métiers dont nous disposons nous puissions apporter cette première expérience qui manque toujours. C'est effectivement un serpent qui se mord la queue. Si le jeune a passé un an, ou même neuf mois, le pied est mis à l'étrier. C'est une aide à apporter, c'est un devoir de solidarité nationale.

Médiateur : Est-ce qu'il y aurait éventuellement une question ou une réaction dans la salle ?

Question 1 : Bonjour, Marie DERRIEN DRH à Métropole Brest Océane. Je suis venue puisque deux collaborateurs sont sur scène aujourd'hui. Je pense qu'il est intéressant d'entendre des expériences de personnes qui viennent du privé dans le public, d'autres qui passent par le biais des dispositifs d'insertion, par contre je n'ai pas entendu parler de nos fonctionnaires qui partent dans le privé. Ils partent soit avec le statut d'auto entrepreneur soit vers d'autres horizons, mais ils partent vers le privé puisqu'un certain nombre de dispositifs existent pour cela. Je pense que c'est un des pans, même s'il y a l'insertion, de sortie des fonctionnaires vers le privé dans le cadre de temps où ils peuvent transférer leurs compétences et pas seulement dans la fonction publique territoriale. Ils y reviennent aussi.

Médiateur : Il y a en effet des dispositifs qui permettent aux fonctionnaires territoriaux de quitter leur administration. De nouveaux procédés permettent de cumuler la fonction publique et une activité dans le secteur privé, avec des décharges pour la création ou la reprise d'activité. Il y a aussi la possibilité de mise en disponibilité pour convenances personnelles. Dans ce cas, il faut passer devant la commission de déontologie pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec votre futur employeur, pour ne pas partir chez le sous-traitant de la collectivité. Il existe en effet tout un dispositif qui accompagne les fonctionnaires qui souhaiteraient s'en aller, ou la reprise d'entreprise dans le cadre de succession familiale. Tout un processus a été mis en place dans la loi de 2007 des 2 et 19 février qui a modifié ces règles.

Question 2

J'aimerais revenir sur le passage du privé vers le public. S'il n'apparaît qu'un emploi sur le CV mais qui comprend d'autres connaissances, par exemple pharmacien qui inclut des notions de gestion des stocks et financière, est-ce un handicap ? Peut-on postuler à un emploi dans la fonction publique ?

Médiateur : Peut-être que, madame, vous pourriez répondre sur les aspects DRH. Vous êtes dans le secteur privé et que vous n'avez eu qu'une seule expérience dans votre carrière ?

Question 2

J'ai remplacé un employé qui a eu incident. J'ai tenu la pharmacie pendant un an. J'ai travaillé dans l'agriculture, mais ce n'est pas reconnu. Comme un curriculum-vitae doit être concret et convaincant, je ne peux pas tout mettre sans quoi il serait trop long.

Médiateur : C'est ce qu'il faut, c'est choisir ce que vous voulez mettre en avant sur votre CV et privilégier les compétences, et pas tant la fonction, que vous avez acquises au cours de

ces différents métiers et qui sont transposables au poste que vous ciblez. Ce qui est vraiment important quand vous postulez, c'est de regarder quelles sont les compétences attendues. Lorsque vous faites votre CV, mettez en avant votre expérience professionnelle ou vos diplômes en fonction de ces compétences.

Madame, je suppose que lorsque vous avez postulé comme assistante de direction, vous avez mis gestion, autonomie, savoir gérer un emploi du temps, etc.

Gwénaëlle APPRIOU Agent territorial BMO : J'ai mis toutes les compétences qui semblaient nécessaires au futur métier auquel je postulais. Je ne me suis pas attardée sur le profil de commerciale. Je rejoins ce que disait madame. C'est bien par rapport à mes compétences que j'ai été recrutée. J'avais un profil de commerciale et ce n'était pas ce qu'on me demandait.

Question 3

Serge KERMARREC. Est-ce qu'il y a une personne ou un service auprès duquel se rapprocher pour savoir comment transférer des compétences du domaine privé vers le domaine public ? Je suis juriste de droit privé, je ne vois donc pas quel poste assurer en droit public. En complément, j'achève une licence de ressources humaines. Je ne pense pas que le pôle emploi sache de quelle manière il est possible d'effectuer ce transfert de capacités. Je ne crois pas non plus que le service d'orientation soit le lieu. Qui, dans l'ensemble du dispositif, peut indiquer à quelqu'un sur quel poste candidater dans la fonction publique selon ses compétences acquises dans le domaine privé ?

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : Comme tout un chacun ici vous avez le droit au bilan. C'est un outil accessible et financé que vous soyez demandeur d'emploi ou salarié. Il existe un centre institutionnel de bilan de compétences dans tous les départements. Il y en existe au moins un dans le Finistère dont une antenne à Brest et l'autre à Quimper. Pour y accéder, vous avez la possibilité de passer par le pôle emploi qui peut, dans le cadre de sa boîte à outils, vous aider à lister vos compétences. Le CIPC peut vous accompagner pour les mettre en perspective en vue d'un projet.

Il y a aussi des compétences qui sont transférables. C'est-à-dire qu'on peut passer d'un savoir-faire vers un autre. Pour prendre un exemple bien connu, quand il s'est agi de transférer les compétences acquises par les femmes dans le domaine de la couture, et que l'électronique est arrivé en Bretagne et en Finistère, les entrepreneurs ont trouvé une main d'œuvre extrêmement agile de ses doigts utilisable pour des manipulations fines. On peut donc passer d'un métier à un autre grâce à des compétences transférables. Ce type de travail peut vous être proposé par un centre de bilan spécialisé, financé dans le cadre des prestations du pôle emploi. Enfin, votre projet de vie et votre projet professionnel vous appartiennent et c'est à vous de le construire avec vos interlocuteurs.

C'est accessible aujourd'hui aux salariés et demandeurs d'emploi.

Ouverture de conférence par Jean-Claude HAIGRON, président du CDG 35 : Vous pouvez aussi, d'une manière complémentaire, vous adresser au centre de gestion de la fonction publique territoriale. Il y en a un par département. Des conseillers d'orientation en rapport aux métiers de la fonction publique territoriale sont présents dans chaque CDG. Je citais tout à l'heure les 250 métiers. Il existe aussi des services de mission temporaires qui sont destinés aux demandeurs d'emploi. C'est une sorte d'agence d'intérim qui gère 250 salariés. Nous envoyons ces personnes pour des remplacements et des renforts dans les collectivités locales, après les avoir vues, entendues, vérifié leurs connaissances, et donné d'éventuelles formations complémentaires. Nous avons trois formations principales :

préparation aux missions des collectivités locales et deux licences professionnelles en Bretagne, celles des métiers de l'administration et celle des métiers techniques qui permettent d'intégrer très facilement le service des missions temporaires et d'avoir des expériences professionnelles très enrichissantes. Lorsque vous faites un remplacement dans une petite collectivité, puis une moyenne, puis éventuellement au Conseil Général, vous avez un panel d'expériences. N'importe quel employeur territorial reçoit des curriculum vitae pour un poste. Quand je vois, quelqu'un a effectivement pendant un an, un an et demi, fait plusieurs remplacements, il a une chance pour être tout de suite présélectionné. C'est une personne qui a acquis beaucoup de compétences complémentaires à sa formation. Ainsi, l'année dernière, nous avons eu quatre-vingt-dix-huit recrutements dans les collectivités locales. C'est donc un véritable tremplin pour l'emploi. N'hésitez donc pas à vous renseigner auprès des centres de gestion.

Franck TABAILLOUX - Responsable secteur emploi / formation à la mission locale du Pays Cornouaille : J'ajouterai qu'il existe un droit important depuis la loi de 1971 sur la formation professionnelle qui est la validation des acquis de l'expérience. Il faut savoir que chacun, élu, salarié ou bénévole, peut, à partir de trois années d'expérience, prétendre à valider ses acquis d'expérience pour atteindre telle qualification ou diplôme sans passer par la formation. Cela fait gagner du temps mais aussi de l'argent. Si vous ne validez pas complètement le diplôme visé, il ne vous reste en général qu'une partie de la formation à faire. Cela permet surtout à ceux qui veulent se réorienter de se construire à partir de cette validation des acquis. Dieu sait si on peut capitaliser beaucoup d'expériences, cela permet à la personne de se valoriser d'avoir une dynamique de recherche d'emploi.

La validation comme le droit au bilan sont inscrits aujourd'hui dans le code du travail et donc accessibles à tous.



TABLE RONDE

*La crise :
quel impact sur l'emploi public local ?*



FEET 2010

La crise : quel impact sur l'emploi public local ?

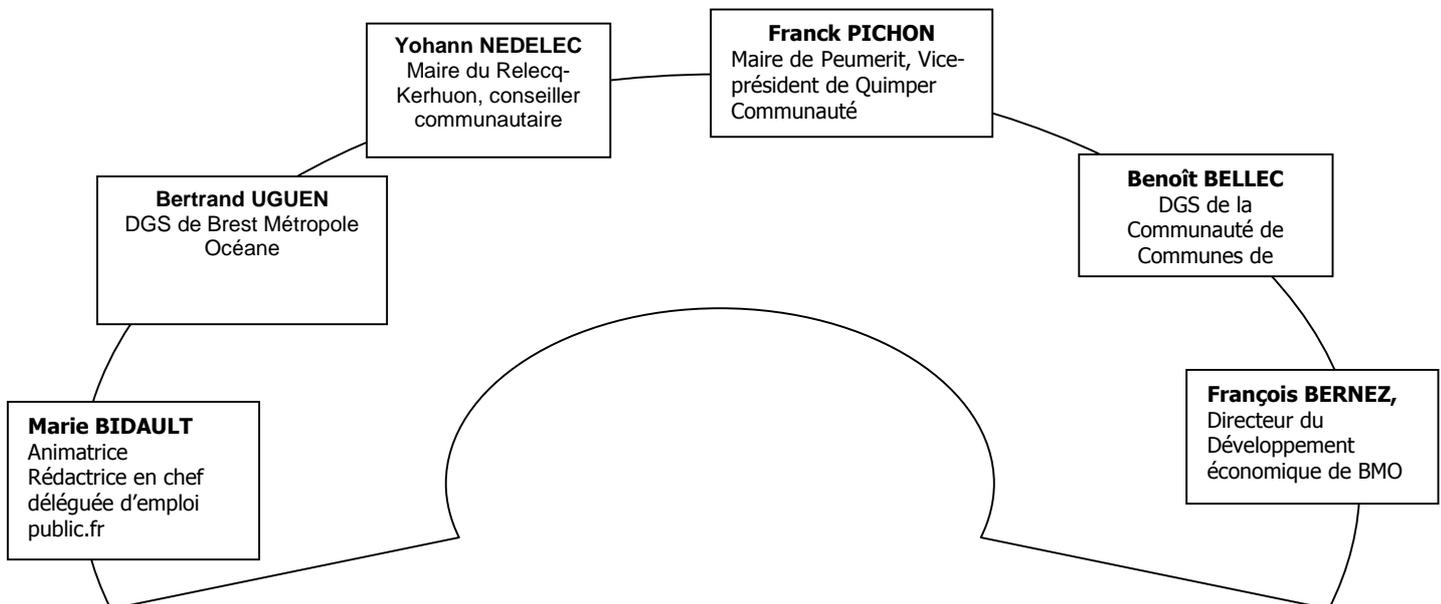
Le mot « crise » est issu du grec « krisis » qui signifie « décision ». La crise représente donc le moment opportun pour la décision, « le temps de choisir ». Les collectivités y sont d'autant plus confrontées que leurs ressources ne sont pas sur une courbe exponentielle, que les transferts de compétences modifient leurs champs d'action et leur configuration, que l'emploi privé est menacé et l'emploi public en mutation.

Comment les Maires et Présidents réagissent à ces pressions, quelles décisions sont prises ? Nous vérifierons avec les intervenants que bien souvent la contrainte exacerbe la créativité...

Animateur :

Marie Bidault, rédactrice en chef déléguée d'emploi public.fr

Participants :



Introduction :

La question de l'impact de la crise sur l'emploi public local a été posée au niveau national par le CNFPT, dans un rapport publié sur les tendances de l'emploi public.

La réalité des effets de la crise, surtout dans les grandes collectivités, se ressent tant en termes de contraintes budgétaires que d'augmentation des demandes d'emplois. (notamment par l'augmentation des candidatures spontanées, venant pour beaucoup du secteur privé)

Mais qu'en est-il de l'impact objectif de la crise sur l'emploi public local ?

Intervention de Françoise Bernez :

Diaporama sur la crise et l'emploi public local :

I – Présentation de la conjoncture économique générale

Le plus fort de la crise s'est fait ressentir fin 2008 - début 2009.

Analyse des activités économiques

On assiste, depuis février 2010 à une reprise de l'activité :

=> dans l'industrie :

- augmentation de la production et des commandes
- progression lente du taux d'utilisation des capacités de production (nous sommes actuellement à environ 10% du taux maximum, lequel taux maximum se situe à hauteur de 90%)

Les prévisions des chefs d'entreprise sont donc optimistes à court terme

=> pour les services marchands

- stagnation de l'activité, légère augmentation de la demande
- stabilité de l'activité dans le domaine du travail temporaire
- recrutements en hausse en ingénierie informatique

⇒ Cela ne veut pas dire que cela s'accompagne obligatoirement d'une augmentation des recrutements en général

Analyse de l'emploi

=> On assiste également à l'arrêt des destructions des emplois dans le domaine privé

- déclin vers le milieu 2009
- stabilisation fin 2009
- devrait se confirmer début 2010-04-19

=> Forte progression des demandeurs d'emploi : + 18% en 1 an, quelque soit le territoire. (le plus bas = 2^{ème} trimestre 2008) ex : Brest = 10 000 demandeurs d'emploi au 2^{ème} trimestre 2008, 13 000 aujourd'hui !

=> Dans le secteur privé, le contexte est morose, ce qui a pour effet un afflux de candidatures dans le secteur public.

=> Contexte de mutation : la distribution de l'emploi dans le secteur public :

- FPE = 50% de la FP (mais en déclin : 55% il y a 10 ans)
- FPT = 1/3 de la FP
- FPH = 20% de la FP

= + de 5 millions de personnes

=> On constate de fortes variations selon le territoire :

- en France, 20 % de l'emploi est public
- à Brest, 25% de l'emploi est public (cela s'explique notamment par un fort nombre de militaires, mais il y a de nombreux départs en retraite à venir et tous ne seront pas remplacés)

Les transferts de compétences de l'Etat à la FPT ont été très importants entre 1986 et 2007.

Les effectifs de la FPE ont atteint leur maximum en 2005, et sont depuis en déclin.

Les effectifs de la FPT sont en augmentation, notamment depuis la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, considérée comme l'acte II de la décentralisation.

Les Communes représentent 58% des emplois territoriaux.

=> Comparatif de la répartition de l'emploi public entre 1986 et 2007 :

	1986	2007
EPA	11%	13%
Interco	6.3%	12%
Régions	0.3%	3%
Communes	66.8%	58%

=> On constate une progression de l'emploi dans les régions et l'intercommunalité.

Le volume des dépenses a augmenté de 206.3 milliards d'euros entre 2004 à 2008.

Le volume des recettes a pour sa part augmenté de 205.7 milliards d'euros de 2004 à 2008, mais sans prendre en compte la réforme actuelle, relative notamment à la taxe professionnelle, et synonyme pour les collectivités d'une perte d'autonomie fiscale.

Les ressources financières ne sont-elles pas extensibles ; elles représentent actuellement, sur la totalité des recettes :

- l'emprunt : 9.2%
- les impôts : 47.6%
- les transferts de l'Etat : 34.3 %
- les autres recettes : 8.6%

Quel est l'impact de la réforme des collectivités territoriales ? C'est une perte d'autonomie financière (notamment avec la réforme de la taxe professionnelle). L'Etat s'est engagé à compenser la perte de recettes en résultant jusqu'en 2010, mais subsiste une incertitude pour les années ultérieures.

II – Quelles perspectives, quelles marges de manœuvres et quel choix pour les collectivités ?

=> Question posée par Marie Bidault : Elus, et DG : quelles sont pour vous les effets quotidiens de la crise ?

- **Intervention de Yohann Nedelec :**

On assiste à une multiplication des candidatures spontanées depuis fin 2008, début 2009. Le sentiment des habitants est en effet que la mairie est la dernière institution que l'on peut solliciter pour avoir un emploi ; elle est le vecteur de tous les espoirs : « Le Maire peut embaucher »

Or, s'il est vrai que nous pouvons embaucher sans concours, nous le pouvons surtout avec ! Le Relecq-Kerhuon représente 12 000 habitants, et environ 120 à 130 agents en équivalent temps plein. L'augmentation des demandes d'emploi représente 33% par rapport à l'année précédente.

La sécurité de l'emploi attire des personnes qui, avec la crise, se retrouvent dans des situations de détresse et de grande précarité. Car cette crise violente est à la fois sociale et identitaire.

La position des élus est très difficile pour les élus, car nous sommes soumis à des contraintes budgétaires. D'ailleurs, par choix politique, la mairie de la Seine St Denis a voté le 8 avril son budget volontairement en déséquilibre. Cette contrainte budgétaire implique donc de ne pas alourdir la masse salariale, ce qui va donc plutôt dans le sens contraire de l'espoir des habitants envers les collectivités.

Je regrette donc l'image facile « maire = source de solutions »

=> Question posée par Marie Bidault à Franck Pichon : lorsque je vous ai contacté, vous m'avez dit qu'avec la crise, vous alliez devoir recruter mieux : qu'entendez-vous par là ?

- **Intervention de Franck Pichon :**

La réforme des collectivités emporte un certain nombre de doutes, mais ce qui est certain, c'est la réforme de la taxe professionnelle, laquelle taxe représente actuellement 60% des recettes fiscales à la mairie de Peumerit : quid de la compensation ?

Les dotations de l'Etat n'augmentent plus. (- 0.12 % cette année pour la commune de Peumerit)

Parallèlement, l'Etat transfère :

- des compétences
- des charges

ex : instruction des autorisations d'urbanisme (embauche?mutation ?)

ex : jardins d'éveil ; à la charge de qui ? sans doute à la charge des collectivités.

La proximité est très forte avec les administrés, qui sont demandeurs de services : services sportifs, salles pour des associations, petite enfance...). Mais cela représente un coût en investissement et en fonctionnement.

Or, il faut tenir le budget.

Avec la crise, les entreprises ne suivent plus. Cela se remarque notamment par les réponses aux appels d'offres : les tarifs proposés sont très bas ; les entreprises travaillent sans gagner d'argent !

Le chapitre 012 du budget communal qui correspond à la masse salariale, représente environ 48.50 % des dépenses de fonctionnement, soit le plus gros chapitre du budget.

Parallèlement à tout ceci, on nous demande de récupérer des agents de l'Etat.

Exemples : Direction Départementale de l'Équipement, France Telecom...et parfois sans cohérence avec les emplois de la FPT.

La réaction des élus à tout ceci est donc de repenser la politique de recrutement, c'est à dire :

- ne pas remplacer tous les départs en retraite
- favoriser la mobilité interne et notamment au niveau de l'intercommunalité
- rationaliser les services
- mutualiser

Conclusion : le recrutement en FPT oui, mais moins et mieux.

=> Question d'une personne du public : Vous estimez que jusqu'à présent vous avez mal recruté ?

• **Réponse de Franck Pichon :**

Non, mais par exemple, un audit organisationnel a révélé dans ma commune la nécessité d'avoir un référent jeunesse : que faire ? Opter pour un recrutement extérieur? Ou plutôt identifier et valoriser des compétences internes? => C'est le second choix qui a été suivi, en rajoutant du régime indemnitaire à l'agent.

• **Intervention de Benoît Bellec :**

Je n'ai pas l'impression que les métiers et les opportunités de la FPT sont connues du grand public. Je suis issu d'une communauté de communes, et j'ai donc moins de proximité avec les demandeurs d'emplois, même si je note également une augmentation des candidatures spontanées.

Il y a aujourd'hui une contradiction entre :

- la baisse des recettes (dotations ou fiscalité)
- l'ambition des collectivités de jouer un rôle d'amortissement de la crise

40% de l'investissement national est porté par le secteur public.

La mobilité interne, qui permet de contenir la masse salariale, est plus compliquée dans les petites collectivités.

On assiste à un effet refuge des candidatures : des bacs + 5 postulent sur des emplois de catégorie B ou C, et demandent ainsi à rentrer par la petite porte. Mais cela est souvent source de dévalorisation pour l'agent, et en termes de management, c'est compliqué à assumer.

Crise ou non, la FPT propose des offres et une visibilité de carrière, d'autant plus intéressante si celle-ci s'accompagne d'une mobilité géographique.

De plus, les échelles de salaire ne sont plus si distendues entre le secteur privé et le secteur public, notamment grâce au régime indemnitaire.

Il y a pourtant encore un effort de communication à faire sur certains métiers ; notamment dans le domaine des ressources humaines, de la comptabilité, où l'on a besoin d'expertise.

Car si la crise pose des difficultés de mobilité externe pour les demandeurs d'emploi, elle a également pour effet de nous poser des difficultés en tant que recruteur. La mobilité géographique est parfois, du fait de la crise, un frein pour les agents ; ils craignent que leur conjoint ait des difficultés à trouver un emploi, ou de pouvoir difficilement revendre leur bien immobilier.

➤ **Intervention de Bertrand Uguen :**

La ville de Brest et BMO essayent d'être imaginatifs:

C'est quoi la crise ? :

- 95% des échanges financiers mondiaux n'ont plus de valeur économique (argent qui produit de l'argent)
- 5% des échanges financiers ont une plus value économique

La crise est à la fois environnementale et sociale...

Le discours de l'Etat consiste à dire que les collectivités dépensent trop. Mais elles gèrent la vie des gens ! BMO représente 3 800 fonctionnaires pour gérer la vie de 200 000 habitants : est-ce que c'est trop?

Avec la crise, nous avons 2 responsabilités :

- les agents doivent intégrer la crise (comprendre les besoins des gens)
- les administrés et la réponse à apporter à leurs demandes d'emploi

=> Comment puis-je faire comprendre la crise à mes agents? Nous sommes ici sur le terrain du management.

Pourquoi un employeur embauche ?

Dans le privé : salaire et rémunération des actionnaires

Dans le public : salaire et métier au service des autres

Nous avons donc à BMO, organisé un séminaire pour expliquer la crise aux cadres et en débattre. A ce séminaire étaient présents le trésorier payeur général, ainsi que le directeur des affaires économiques, la chambre de commerce et d'industrie... L'objectif de ce séminaire était de leur faire « avaler » le « moins de personnel et moins de moyens ». Cette action a ensuite été relayée dans chaque service, ainsi que par le journal interne.

Nous avons utilisé la même méthode pour des sujets tels que « l'Europe » ou « Comment se prend la décision publique ? »...

Le fondement de cette action repose sur le principe suivant : « quand on comprend le sens des choses, on est acteur. »

=> L'emploi public ; est-ce nécessairement l'emploi dans la fonction publique ?

Nous avons pu constater ces dernières années un mouvement de libéralisation du droit français : mais la crise a fait renaître d'une part le questionnement relatif au rôle du secteur public, mais également à la gestion du service public : les collectivités doivent-elles le gérer directement ou doivent-elles le faire gérer?

Nous avons connu ces dernières années une évolution de la gestion des services publics, qui pour beaucoup sont passés d'une gestion en régie à une gestion en délégation.

Dernièrement, un texte de loi passé en première lecture à l'assemblée, et qui est passé assez inaperçu, me paraît pourtant très important en matière de gestion des services publics ; il concerne la création de sociétés publiques locales. Celles-ci seraient financées à 100% par des capitaux publics, et pourront traiter avec les collectivités sans mise en concurrence. (un peu comme des entreprises publiques)

QUESTIONS DU PUBLIC :

=> Témoignage d'une personne ayant repris ses études après avoir travaillé dix ans dans le secteur privé : les employeurs lui répondent souvent qu'elle est sur diplômée. Une autre personne intervient pour ajouter qu'elle constate une inadéquation entre les compétences d'un agent et le poste occupé, ce qui se traduit souvent par un sentiment de mal-être au travail.

- **Réponse de Benoît Bellec :**

Il y a en effet un réel risque inhérent à ces situations, en termes de mal-être au travail, mais également en termes de difficultés de management. On assiste pourtant à ce nivellement par le bas des concours, c'est à dire des personnes sur-diplômées qui passent des concours accessibles avec un niveau de diplôme bien plus bas.

- **Intervention de Franck Pichon :**

Pour Plomelin, nous recherchions une secrétaire. Nous avons reçu des candidatures très hétéroclites, y compris des personnes diplômées à bac + 3, + 4, mais qui n'avaient par ailleurs aucune culture territoriale, rendant leurs candidatures inappropriées au poste. D'une part, ces personnes prennent la place des moins-diplômés, et d'autre part, ils ne vont en effet pas s'y retrouver professionnellement.

- **Intervention de Bertrand Uguen :**

C'est une difficulté à la fois pour la personne et pour l'employeur. La culture du recrutement social n'existe plus. Aujourd'hui, on recherche des performances. C'est un problème, surtout pour les petites collectivités.

=> Les possibilités de mobilité sont-elles impactées par la crise ? (= moins d'offres d'emploi)

- **Réponse de Bertrand Uguen :**

Oui, on constate en effet moins de mobilité. Il y a des départs en retraite, mais comme l'âge de départ en retraite s'éloigne...

Actuellement, la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de BMO est d'embaucher des personnes âgées de moins de 30 ans, afin de veiller à l'équilibre sur l'ensemble du personnel. Nous avons en effet actuellement 5% de nos agents qui sont âgés de moins de 30 ans.

D'autre part, il est en effet réel qu'il n'y a « plus de fric dans les collectivités territoriales »

=> Qu'est ce que le régime indemnitaire ?

C'est un complément salarial attribué par la collectivité. Il existe différentes échelles selon les catégories d'agents.

=> En réponse à la crise : quelle politique d'insertion ? quelles orientations ? (contrats aidés ?)

- **Réponse de Yohann Nedelec :**

Les contrats aidés existent depuis plusieurs années. Je suis très mesuré sur ce type de contrats : on peut les utiliser, mais pour moi, on doit le faire seulement si on peut proposer quelque chose au bout ; nous ne devons pas l'utiliser comme de la main d'œuvre pas chère, mais l'intégrer dans notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- **Réponse de Franck Pichon :**

Je partage l'avis de Yohann Nedelec. Il faut prévoir une porte de sortie surtout pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi « classiques », car pour ce qui concerne les « CAE passerelle », ils ont vocation à permettre aux jeunes d'acquérir une expérience pour ensuite travailler dans le secteur privé.

=> Remarque du public : oui, mais en un sens, les CAE ne reviennent-ils pas à faire faire une période d'essai de 1 à 2 ans aux agents?

=> Quelle est la place des catégories A dans les collectivités?

- **Réponse de Franck Pichon :**

A Plomelin, seul le DGS est de catégorie A. Mais nous travaillons actuellement sur la refonte des emplois, et notamment sur les points suivants :

- cohérence entre les emplois (A, B, C)
- création de nouveaux emplois
- réflexion sur la gestion des services publics : délégation ou régie ?

=> Intervention dans le public de la responsable de la plate-forme ressources humaines du S.G.A.R. de la région Bretagne (secrétariat général aux affaires régionales)

Nous avons pour mission de promouvoir la mobilité entre la FPE et la FPT.

Mais la mobilité n'a pas pour objet de caser des gens à tout prix ; le souhait vient d'eux-mêmes, et c'est d'ailleurs aussi une chance pour les collectivités, à qui ces agents peuvent beaucoup apporter.

S'il ne faut pas être trop angélique sur cette mobilité FPE-FPT, il ne faut donc pas être trop critique non plus.

De plus, l'Etat continue à embaucher, puisque actuellement, un départ sur 2 est remplacé.

Il serait donc préférable de ne pas caricaturer cette mobilité : il y a des compétences intéressantes pour la FPT, chez les agents de la FPE.

- **Réponse de Franck Pichon :**

Simplement un rappel : lors du congrès des maires, il a été reproché aux collectivités qu'elles dépensaient trop d'argent. Pourtant, le budget de l'Etat n'est pas équilibré, contrairement à celui des collectivités pour qui c'est une obligation.

Un exemple de cette mobilité : en ce qui concerne l'instruction des permis de construire, le discours de la direction départementale de l'équipement a été très clair : « prenez-moi des gens »

- **Réponse de Bertrand Uguen :**

La vision des collectivités est la suivante :

- France Telecom dégraisse
- La poste dégraisse
- La marine dégraisse
- La DDE dégraisse

Et à toutes ces administrations, on dit que les collectivités vont les aider, pour dire ensuite à ces collectivités qu'elles dépensent trop !
Il s'agit tout simplement d'un choix politique.

Présentation succincte de la plate-forme du SGAR = secrétariat général aux affaires régionales :

Ce service a été créé le 1/09/09. Il comprend 5 personnes qui dépendent du Premier ministre. Il a pour mission de mettre en place une professionnalisation de la gestion personnalisée des ressources humaines, avec notamment la mise en place d'une bourse régionale de l'emploi. Dans un premier temps, seuls des contacts ont été pris avec les employeurs territoriaux.

=> Remarque d'une personne du public (DG) :

N'y a t-il pas une distorsion entre :

- la réalité économique (multiplication des demandeurs d'emploi)
- et la réalité de la situation des collectivités, dont l'objectif est la performance, ce qui signifie dire trouver des collaborateurs formés et compétents.

⇒ C'est cette distorsion qui est parfois difficile à faire comprendre aux agents qui ont des attentes

=> Quels sont les secteurs porteurs ? quels recrutements pour l'avenir ?

- **Réponse de Franck Pichon :**

Il y aura sans aucun doute des recrutements à venir dans le secteur de la petite enfance, et également du fait du vieillissement de la population (aide à domicile, structures à prévoir...)

- **Intervention de Benoit Bellec :**

La mutualisation devient très importante, et elle est parfois difficile à appliquer. Cela nécessite de faire un choix entre une gestion de proximité ou une gestion à l'échelon au-dessus.

- **Réponse de Bertrand Uguen :**

Les recrutements vont augmenter dans les domaines de la montée sociale, c'est à dire la gestion du « malaise social », le secteur de l'enfance et du vieillissement de la population. D'où l'émergence de sociétés publiques locales. (ex : fonctions techniques, eau...)
« une population qui n'a plus de boulot est une population qui coûte des sous »

CONCLUSIONS :

François Bernez :

L'insertion est un domaine où les collectivités vont sans nul doute devoir investir :

- en menant une action lourde en faveur des organismes extérieurs de l'insertion (environ 500 à 600 emplois) (ex : chantiers d'insertion...)
- en insérant des clauses d'insertion dans les marchés publics

Benoît Bellec :

Le secteur public doit pouvoir répondre à la crise, mais il faut lui en donner les moyens.

Franck Pichon :

La crise est là, mais il faut rebondir, c'est à dire repenser les modes de gestion, recruter mieux... il y a de l'espoir!

Yohann Nedelec :

Nous allons vieillir, et nous serons donc de plus en plus nombreux.

Je m'adresse donc à l'Etat : qu'il prenne ses responsabilités et nous donne les moyens pour embaucher.

(BMO = - 0.42 dotation Etat pour 2010

Le Relecq Kerhuon = - 0.65 dotation Etat pour 2010)

Bertrand Uguen :

Il faut défendre le service public par son attitude au boulot. Les métiers de la FPT sont d'excellents métiers. J'ai toujours évolué dans un milieu qui avait « envie de faire ».



TABLE RONDE

*Quelles perspectives pour les
concours ?*



FEET 2010

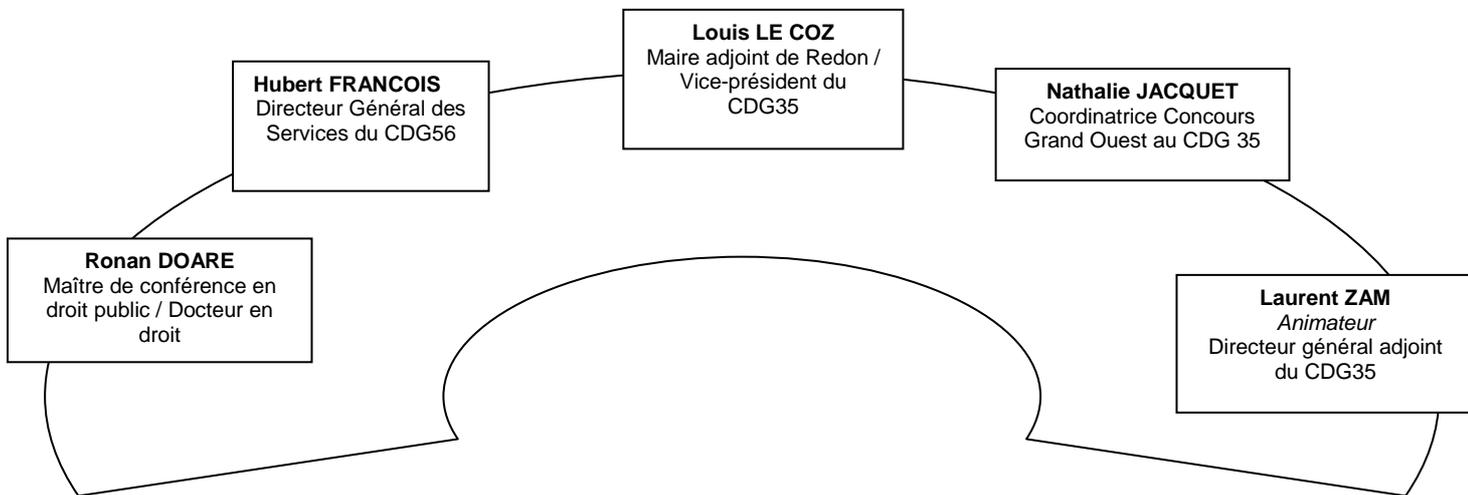
Table ronde « Quelles perspectives pour les concours ? »

Une forte affluence à cette table ronde : avant même de commencer le débat, la salle est pleine et malgré l'ajout de sièges, certains participants sont assis par terre ou écoutent depuis le couloir...

Présentation des sujets abordés :

- Un bilan des démarches antérieures de modernisation des concours, notamment pour les rapprocher des métiers.
- Les pistes de solutions concrètes pour une amélioration, pour les candidats, organisateurs et lauréats

Intervenants :



Présentation des intervenants :

Nathalie JACQUET :

Au cœur du transfert de compétences du CNFPT vers les CDG :

Jusqu'à fin 2009, 2 types d'établissements organisateurs : rappel des concours organisés par les CDG jusqu'à cette date, et des concours transférés au 1er janvier 2010.

Présentation de la coopération Concours Grand Ouest (regroupant les CDG des 14 départements de Haute et Basse Normandie, Bretagne et Pays de la Loire) qui reprend selon des modalités proches les attributions du Centre interrégional préexistant au CNFPT.

Hubert FRANCOIS :

Intérêt de cette collaboration inter-régionale pour la bonne administration.

Principe d'égalité d'accès et d'indépendance des agents par rapport aux élus.

Les CDG ont été créés pour aider les collectivités à appliquer le statut de la Fonction Publique Territoriale. Compte tenu du lien étroit entre les concours et la carrière, il est donc logique qu'ils assurent l'organisation des concours.

Ronan DOARÉ :

Regard de l'observateur du monde des collectivités et de l'insertion des étudiants :

Contexte de concurrence entre les collectivités pour recruter les lauréats.

Quasi suppression de la formation obligatoire durant la première année de carrière qui pouvait pénaliser les lauréats externes, mais nécessité d'acquérir le bagage avant de postuler...

Louis LE COZ :

Expérience de Président de jurys et de recruteur :

Quand on organise un concours, on s'aperçoit souvent que les candidats ne connaissent pas assez la FPT et la Fonction Publique en général. Les concours permettent d'évaluer ce que ces candidats vont apporter à leur employeur. La préparation aux concours s'apprécie à la manière de s'exprimer et selon les techniques employées à l'écrit (comment aborder et comprendre un sujet, comment répondre à des questions).

Brève introduction par Laurent ZAM :

Avant le 1er janvier 2010 (en application de la loi du 19 février 2007), les concours étaient organisés pour moitié par le CDG, pour moitié par le C.N.F.P.T. Cela n'était évident pour personne.

Depuis cette année, les CDG sont compétents pour l'organisation de (presque) tous les concours. Des coordinations se mettent en place pour assurer cette nouvelle compétence.

Ce passage de relais s'inscrit dans une profonde réforme des formations des agents territoriaux et plus globalement un contexte de questionnement sur l'avenir de la FPT et des concours.

Les grands principes des concours de la FPT :

Hubert FRANCOIS :

Rappel sur les origines et la raison d'être des concours :

Avant la révolution française, les charges publiques s'achètent. Après l'abolition des privilèges, un principe d'accès libre à ces charges et d'égalité des chances. On n'exerce pas un métier mais une fonction, d'où ce terme de fonctionnaire.

En passant avec succès un concours, on montre que l'on est apte à servir le public, on fait preuve de sa loyauté vis à vis du public et d'indépendance vis à vis des politiques. Le statut des fonctionnaires est surtout une protection des citoyens face à l'arbitraire et à la corruption. Le contrat de travail (négocié entre les parties) du secteur privé diffère fortement du statut qui s'impose aux agents et employeurs publics.

Principe de séparation du grade et de l'emploi :

Avant la loi du 26 janvier 1984, les agents des collectivités locales étaient recrutés pour un poste et ne pouvaient évoluer que si l'employeur le permettait (logique de l'emploi). Avec la décentralisation, le système de la carrière a été appliqué aux collectivités. Les fonctionnaires territoriaux sont désormais titulaires de leur grade et peuvent poursuivre une carrière en changeant de collectivité. En revanche, les emplois ne sont plus liés aux personnes. Un même grade peut donc recouvrir des métiers très différents.

Nathalie JACQUET :

Les concours territoriaux débouchent sur des « listes d'aptitude » gérées par les CDG pour le compte des collectivités. Il existe plus de 50 cadres d'emplois ou grades d'accès avec pour chacun un mode d'entrée externe, interne et de « troisième voie ». Chaque candidat à la FPT doit se renseigner sur les modalités d'accès au grade qu'il vise en étudiant les épreuves et les programmes.

Questions de 2 étudiants :

Comment font les lauréats de concours sans expérience pour s'insérer ?

Quid des étudiants avec expérience : est-ce pertinent d'être recruté sous contrat mais sans concours ?

Ronan DOARÉ :

Exemple du responsable d'urbanisme. S'il est contractuel et s'il change de collectivité, il perd son ancienneté. Avec le statut, en cas de changement de collectivité il n'y a pas de perte d'ancienneté. D'où l'intérêt de soigner à la fois compétences et insertion, par études, stages, missions temporaires et préparation concours sur un projet professionnel cohérent jusqu'à obtention d'un poste et du grade.

Question du public :

Les candidats lauréats sont-ils prioritaires dans un recrutement ?

Laurent ZAM :

L'Etat, employeur unique, peut savoir combien de postes seront vacants l'année suivante suite aux départs et aux évolutions globales des effectifs. Un concours est donc précisément organisé selon les besoins. Tous les lauréats seront affectés là où des postes se libéreront (dans le Nord, l'Est et l'Ile de France en général).

Hubert FRANCOIS:

Dans la FPT, les 50 000 employeurs sont maîtres de leurs recrutements en vertu du principe constitutionnel de libre administration et d'autonomie des collectivités. L'autorité territoriale choisit son candidat souvent à l'issue d'entretiens de sélection. Les lauréats des concours de la FPT s'y trouvent en concurrence avec des agents titulaires désirant une mutation, des agents la fonction publique d'état ou de la fonction publique hospitalière en quête de détachement, des candidats « non statutaires » preneurs d'un CDD...

Ronan DOARÉ :

La liberté s'applique aussi aux candidats : on peut avoir 100 lauréats de concours, mais aucun candidat à un poste dans une collectivité. Les lauréats territoriaux ne sont jamais nommés que là où ils ont postulé.

La Fonction Publique d'État recrute et forme pendant une scolarité souvent d'une année, y compris en catégorie C pour les gardiens de police. Dans la FPT, pas d'école d'application. Donc si la collectivité veut vraiment un urbaniste, à défaut d'un ingénieur ou d'un attaché spécialisé, elle peut recruter un contractuel.

Débats sur les modes d'entrée dans la FPT :

Question du public :

Quel intérêt de passer les concours, si cela ne donne pas plus de chance d'être pris ?

Louis LE COZ :

La nomination suite à un concours permet au candidat comme à la collectivité de s'investir durablement afin de prendre la mesure d'un poste, d'une localité, d'un milieu professionnel, de partenaires... La collectivité ne souhaite pas un turn over trop rapide. La rémunération du fonctionnaire est souvent liée à l'ancienneté. Intégrer un lauréat, c'est aussi lui permettre d'évoluer et de progresser.

Nathalie JACQUET :

Les dispositions actuelles permettent qu'on reste lauréat 3 ans au moins. Attention à la recherche de poste trop locale, qu'on élargit quelques mois seulement avant la fin de validité de la liste d'aptitude. Mieux vaut décrocher un premier poste hors de sa région d'origine puis changer de collectivité par la voie de la mobilité.

Le principe de libre administration tourne à l'avantage des agents : ils mettront 20 ans à quitter la

région parisienne dans le Fonction Publique d'État, 5 ans dans la territoriale.

Laurent ZAM :

Le concours n'est pas toujours en soi un mode d'accès aux emplois publics. C'est en revanche le mode d'accès à la carrière de fonctionnaire. Le concours est donc le passeport obligatoire à un moment ou un autre pour consolider son cursus.

Questions du public :

N'est-il pas préférable de se faire nommer fonctionnaire en catégorie C et progresser ensuite ?

Hubert FRANCOIS :

Dans ce cas, pour un étudiant il y aura inadéquation entre le grade et l'emploi. Ces 2 notions sont distinctes mais doivent rester cohérentes au risque de grandes confusions. La rémunération est aussi fonction de la responsabilité. Il est préjudiciable de recruter des personnes qualifiées au 1^{er} grade de la catégorie C (accessible sans concours) car celles-ci ne seront pas reconnues et en cas de problème, la situation bloquée pourra dégénérer (l'agent n'est pas censé faire preuve de qualification...).

Ronan DOARÉ :

L'intérêt pour la collectivité est de bloquer une compétence pour la retenir.

Mais cela peut poser problème à long terme : problème d'intérêt du poste, frustration et démotivation.

Ce n'est pas toujours au bénéfice de la collectivité, notamment car la situation est bloquée si la collectivité souhaite se défaire de cet agent.

Laurent ZAM :

Pour démarrer avec qualifications mais sans concours, un contrat, de préférence en tant qu'agent d'un service missions temporaires de CDG, est plus clair qu'une nomination à un grade inférieur. La précarité oblige l'agent comme l'employeur à rechercher une meilleure solution de long terme.

Louis LE COZ :

Dans cette situation, passer le concours est une manière de montrer son investissement et rassure l'employeur sur l'envie de progresser.

La professionnalisation des épreuves de concours :

Intervention dans la salle:

Pour la catégorie C, les $\frac{3}{4}$ sont recrutés sans concours, alors quel est l'avenir des concours ?

Rappel de Hubert FRANCOIS :

Il est possible de commencer à la base. Nous avons tous démarré sans expérience. La formation permet de connaître son métier et se professionnaliser au fil du temps. Le stage probatoire durant la première année permet aussi la professionnalisation. Pour évoluer dans la carrière, il faudra passer des examens ou des concours internes qui demanderont des compétences professionnelles, mais aussi de disposer d'une bonne culture générale.

Laurent ZAM :

Les concours de la catégorie C de la filière technique ont été spécialisés par métiers avec un résultat mitigé.

Nathalie JACQUET :

Avant pour les concours techniques, il y avait une dictée et des maths. Maintenant, il y a plus de 70 options. C'est très lourd à gérer, nécessite beaucoup de temps et entraîne une perte de

réactivité.

Malgré cette énergie, il n'est pas possible d'entretenir des listes de lauréats disponibles de chaque spécialité, dans chaque secteur géographique. Les collectivités ne voient pas leurs candidats internes réussir plus facilement. Pour les candidats, c'est difficile aussi car ils ne trouvent pas exactement leur branche.

Louis LE COZ :

Lorsqu'on recrute un électricien dans ma collectivité, on reçoit 40 CV, comment les sélectionner ? On analyse les diplômes et l'expérience. Les profils statutaires (candidats à une mutation ou lauréats de concours) ont plus de chance d'être convoqués aux entretiens. Lors de cette étape, on est aussi attentif à l'intérêt au contexte et aux capacités d'évolution. Au final, on cherche celui qui s'adaptera le mieux. S'il n'a pas de concours, il sera encouragé à passer un examen qui permettra de mieux reconnaître sa qualification.

Laurent ZAM :

L'avenir du concours catégorie C est aussi entre les mains des collectivités et des CDG : dans d'autres régions, on se limite aux examens professionnels pour permettre une accélération de la carrière.

En Bretagne, on continue à organiser certains concours de catégorie C car des grandes collectivités privilégient les lauréats externes afin de ne pas créer de confusion avec les remplacements.

Ronan DOARÉ :

Dans toutes les filières et tous les niveaux de concours, qu'ils soient plutôt professionnels ou généralistes, ce sont les candidats curieux et ouverts qui tirent leur épingle du jeu. Il convient surtout de préparer les épreuves avec méthodologie en étant attentif à l'actualité des collectivités territoriales.

Les contraintes des concours :

Question du public :

Qu'en est-il des sur-diplômés ? Par exemple, un master pour un poste de catégorie C ?

Nathalie JACQUET :

Il n'y a pas de calage strict entre les diplômes et les « niveaux de concours ». Il ne faut pas penser qu'en ayant une licence ou un BAC + 5 on réussira mieux le concours de Catégorie C. Pour autant un BTS d'assistant de direction pourra correspondre à certaines compétences du concours d'adjoint administratif.

Ronan DOARÉ :

Les grades ont également des réalités différentes selon les tailles de collectivités. Un adjoint administratif aura des fonctions variées et enrichies dans une commune rurale, où un rédacteur se verra confier de réelles responsabilités. Inversement dans une grande collectivité, ils auront des fonctions plus spécialisées et très encadrées. Le diplôme est donc à apprécier également au regard des fonctions exercées.

Question du public :

Un Bac + 5 ne suffit-il plus pour passer le concours d'ingénieur territorial ? Pourquoi y-a-t-il des écarts entre les grades d'ingénieur et d'attaché ?

Louis LE COZ :

Les débouchés très variés du cadre d'emplois d'ingénieur nécessitent au cours de la carrière un solide bagage scientifique et technique qu'il est préférable de posséder dès le départ. Une commission nationale placée auprès du CNFPT valide ou non l'inscription au concours externe

selon les enseignements suivis.

Ronan DOARÉ :

Les DESS d'aménagement du territoire concernés font progressivement des démarches pour intégrer à leurs cursus les pré-requis techniques nécessaires. Toutefois certaines fonctions d'urbanisme sont à cheval entre des dominantes administratives ou techniques. A chacun, s'il le peut, de choisir entre les carrières d'attaché ou d'ingénieur, sachant que les diversifications ouvertes ne seront pas les mêmes.

Question du public :

On entend parler des « reçus-collés ». Dans quelle proportion cela existe-t-il ?

Ronan DOARÉ :

C'est vrai que les 3 ans de validité de la liste d'aptitude, cela passe vite. Il existe une association des reçus-collés qui s'efforce d'aider les lauréats qui en sont membres à s'insérer avant la date fatidique.

Hubert FRANCOIS :

On en revient aux marges de liberté du système pour les candidats et les collectivités. Les candidats qui préparent à la fois le concours et leur insertion n'ont pas de difficulté à s'insérer surtout s'ils sont mobiles. L'investissement personnel pour passer un concours n'est pas anodin. Il faut vraiment savoir en quoi la fonction publique intéresse le candidat, avoir une réflexion sur son parcours professionnel.

Louis LE COZ :

A ma connaissance, les taux réels de non nomination sont très faibles, inférieurs à 5%. En revanche certains se réorientent avant la fin de validité de la liste d'aptitude et ne sont pas disponibles pour les collectivités.

Nathalie JACQUET :

Le CDG 35 assure des réunions d'information des lauréats et accompagnent ceux qui le souhaitent en leur proposant une aide dans la formulation de leur projet professionnel et de leur CV. Ceux qui peuvent rencontrer le plus de difficultés sont les « bêtes à concours » : diplômés généralistes qui passent tous les concours de plusieurs fonctions publiques sans avoir idée des débouchés et des modes de recrutement.

La mise en œuvre du transfert et la portée nationale des concours :

Question du public :

Quelle est ou sera la validité nationale des concours organisés dans les départements ?

Hubert FRANCOIS :

La réforme n'a rien modifié de ce point de vue. Les concours des CDG ont toujours eu une portée nationale. Cependant, concernant les concours de catégorie A, il y a un risque de perte d'aura si la communication est défailante ou si le niveau des épreuves est disparate.

Nathalie JACQUET :

Le défi a été collectivement relevé. Les dates des épreuves seront les mêmes en tout point du territoire. Les sites des CDG relayent donc le même calendrier de concours. Une cellule de coordination nationale élabore les sujets communs. Les mêmes épreuves auront donc lieu dans tous les départements.

Jusqu'en 2009 avec l'organisation de ces concours par le CNFPT, les sujets étaient nationaux mais les jurys étaient différents dans chaque inter-région, avec des niveaux de sélectivité variables le

cas échéant.

Louis LE COZ :

En tant que Président de jury, j'ai participé à la commission nationale de choix des sujets pour les opérations organisées dès le 1er semestre 2010. Je peux témoigner par avance de la qualité académique et professionnelle des sujets retenus.

Question du public :

On entend parler de frais de « rachat de concours » ; de quoi s'agit-il ? Est-ce que cela va durer ?

Nathalie JACQUET :

Prenons l'exemple d'un lauréat de l'Aquitaine postulant en Bretagne : Une collectivité bretonne pourra se voir facturer le « coût lauréat » par le CDG organisateur : c'est le coût des dépenses engagées sur le concours, ramenées à un candidat, déduction faite de la compensation financière du CNFPT.

Ce dispositif technique vise à ne pas faire supporter financièrement par une région les migrations des candidats. Le mécanisme doit entraîner une organisation régulière, partout, de tous les concours et donc limiter ce nomadisme.

A l'avenir, l'organisation des CDG optimisée par inter-région s'efforcera de ne pas coûter plus cher qu'au CNFPT et donc n'entraîner aucune facturation, ou seulement une somme modique pour les collectivités.

Intervention du public :

Est-il arrivé qu'une collectivité renonce à recruter un candidat, car il serait lauréat d'une autre région ?

Ronan DOARÉ :

A ma connaissance, cela n'a jamais représenté un obstacle insurmontable. Cette facturation reste modique au regard du coût annuel d'un agent. Certaines collectivités ont aussi l'expérience du coût lauréat pour leurs agents qui vont passer des concours internes en région parisienne.

Les pistes d'amélioration du système :

Laurent ZAM : Quelles sont les perspectives de modernisation des concours qui conforteraient ce « recrutement républicain » sans l'alourdir pour les candidats, les collectivités et les organisateurs ?

Ronan DOARÉ :

Pour encourager les formations en alternance, il conviendrait qu'un dispositif de reconnaissance puisse valider les savoir et savoir faire acquis au cours de l'apprentissage ou des licences professionnelles, de sorte que la réussite à l'examen permette la titularisation sous contrôle d'un jury indépendant.

Hubert FRANCOIS :

Une proposition de loi a été déposée à l'Assemblée Nationale visant à porter à 5 ans les 3 ans de validité des listes d'aptitude. Cela permettrait plus de souplesse encore dans la construction des projets individuels des candidats et dans la programmation des concours pour les organisateurs. Cette mesure équilibrée permettrait de conserver la valeur du concours, alors qu'une validité de longue durée tendrait à la galvauder.

Des listes d'aptitude pérennes car régulièrement abondées de diverses manières et tenues à jour par les CDG seraient de nature à faciliter les recrutements statutaires et à conforter l'accès aux carrières publiques.

Louis LE COZ :

On peut imaginer que le mouvement de simplification qui va s'appliquer au concours d'attaché concernera progressivement d'autres grades. L'allégement est de nature à réduire les coûts d'organisation puisqu'il ne reste que 2 épreuves obligatoires : un écrit permettant de déterminer un seuil d'admissibilité puis un entretien. Pour autant, ces épreuves restent pertinentes notamment l'oral qui tend à se rapprocher d'un entretien de recrutement.

Question du public :

Quelles sont ces nouvelles dispositions pour le concours d'attaché ?

Ronan DOARÉ :

La nouvelle épreuve écrite est une note de synthèse, qui demande l'apport de connaissances personnelles, des connaissances en droit, finances, management et une bonne utilisation de la documentation fournie.

Nathalie JACQUET :

Les véritables mesures de simplifications devraient viser à répondre aux demandes des candidats et des collectivités en permettant d'accroître la fréquence des sessions de concours. En effet, pour beaucoup de grades, il faut parfois patienter 2, 3 ou 4 ans pour retenter sa chance.

Cependant, certaines contraintes juridiques ne permettent pas aux organisateurs d'être réactifs : L'instruction des milliers de dossiers de candidatures est de ce point de vue coûteuse et fastidieuse sans valeur ajoutée. Dans la FPE, les conditions de nomination ne sont vérifiées qu'à la fin du processus de concours.

Une évolution serait souhaitable dans la territoriale pour n'instruire que les dossiers des candidats admissibles en veillant aux délais de recours pour éviter les contentieux.

Le mot de la fin :

Nathalie JACQUET :

Préparez-vous aux concours, soyez curieux !

Ronan DOARÉ :

Retenir le positif plutôt que se focaliser sur les problèmes : quand vous réussissez un concours, vous avez l'opportunité d'un vrai déroulement de carrière car l'employeur donne les moyens de se former et d'évoluer.

Hubert FRANCOIS :

Citation issue de " La fabrique du crétin- la mort programmée de l'Ecole" de Jean-Paul BRIGHELLI, enseignant et essayiste français : « *Seule une culture générale de bon aloi peut effectivement permettre de s'insérer dans des voies spécialisées. Seule, elle peut ouvrir l'esprit, dégager des aptitudes, autoriser une reconnaissance et un dialogue (...). Seule, elle garantit l'égalité des chances* ».

Louis LE COZ :

Préparez les concours, qui restent un gage de qualité pour le service public local.



TABLE RONDE

*Les recrutements temporaires :
quelles solutions durables ?*





TABLE RONDE

*Se professionnaliser tout au long
de sa vie : comment faire ?*



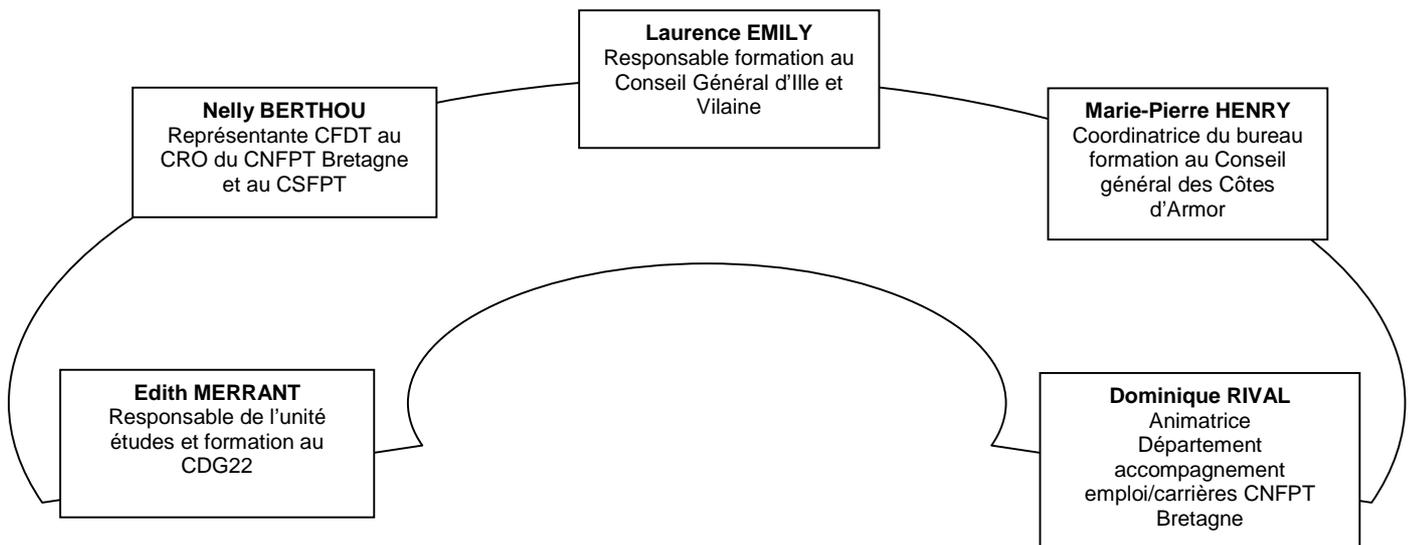
FEET 2010

« Se professionnaliser tout au long de la vie : comment faire ? »

La loi du 19 février 2007 instituant la formation tout au long de la vie dans la F.P.T comporte une volonté de transformer profondément la place de la formation dans la carrière des agents territoriaux ainsi que les relations Employeur/agent.

Comment les principes posés par la loi se mettent-ils en place aujourd'hui, dans les grandes comme dans les petites collectivités ? Quelles pratiques trouvent place au sein des collectivités concernant l'individualisation de la formation dans le cadre de règles collectives ? L'accès à la formation pour les agents est-il facilité par les outils que sont l'intégration, la professionnalisation et le DIF ? Quel dialogue s'instaure entre tous les acteurs (service formation/chefs de service : agents/ représentants syndicaux dans l'élaboration du plan de formation notamment ? Quel usage fait-on de la VAE de la REP, de la formation personnelle ?

Intervenantes :



La loi du 19 février 2007 : présentation synthétique des principes et des outils

➤ **Dominique RIVAL**

Cf le power point préparé

Point sur :

- Les textes de la réforme
- Les principes fondamentaux de la loi du 19 février 2007
- les différentes catégories de formation
- Les outils Individuels proposés aux agents

« Nous allons essayer de tirer les premières conclusions de la mise en place de ces dispositions. La réforme est encore très récente, et son application, tout juste en place. La loi est parue en 2007, mais les décrets d'application en 2008 seulement. Il est sans doute trop tôt pour tirer des conclusions définitives de sa mise en œuvre. Néanmoins, on peut essayer de dessiner ce que sont les premiers impacts de cette réforme ? »

I -Va- t'elle permettre un meilleur accès des agents à la formation ?

➤ **Marie Pierre HENRY**

Incontestablement oui, et ce pour plusieurs raisons:

La définition de planchers de formation pour tous a des incidences intéressantes, même si le volume de formation par agent atteignait bien souvent ces plafonds institués par la loi de 2007, dans les grandes collectivités.

○ Le compteur du DIFP

Pour la première fois on voit apparaître un plancher annuel de formation

- **C'est une idée généreuse**

On normalise un droit minimal pour chacun, et pour tous

- **C'est une idée efficace**

D'autant qu'on matérialise la formation en définissant un droit correspondant à une durée.

C'est intéressant car le principal argument avancé est que l'on n'a pas de temps pour partir en formation

Cela a des conséquences induites :

Les services formation vont devoir accorder une vigilance toute particulière aux agents qui ne partent pas en formation (analyse des raisons des personnes en écart, vigilance pour proposer des formations accessibles, à proximité, proximité des départs en retraite etc. ...).

Quel type de formation intègre t'on dans le DIFP ?

Au CG 22 on a opté pour un DIFP réalisé uniquement sur le temps de travail.

La préparation aux concours va être comptabilisée dans le DIFP ainsi que les actions liées aux métiers, à la fonction.

D'autres actions qui servent à la fois les compétences professionnelles et personnelles vont être proposées également sur le DIFP : c'est le cas de la bureautique, de la sécurité, et des formations liées aux risques informatiques.

Bien entendu cela se fait en accord avec l'agent.

- Les compteurs de formation obligatoire

Le fait que cela concerne maintenant l'ensemble des agents est très apprécié.

La formation d'intégration est considérablement allégée pour les A et B (voire trop !!).

5 jours pour tous c'est peu pour les A et B qui avaient une formation bien plus longue avant. Elle est cependant très intéressante car elle permet une culture commune (Une formation pour tous les cadres d'emplois et toutes filières y compris ceux qui n'en avaient pas avant. (ex : assistants socio-éducatifs, ...)

Elle est essentielle et particulièrement appréciée pour les agents des EPLE ou des routes, au point que les agents qui n'ont pas suivi cette formation demandent de pouvoir suivre des stages sur leur environnement professionnel.

Elle rend la participation à des formations plus accessibles, en créant un « goût » pour d'autres formations, peut être en désacralisant aussi celle-ci.

Ces formations obligatoires obligent les agents en difficulté à se mettre en mouvement (Sert de révélateur)

- Les journées de professionnalisation

La mise en place d'un temps de formation de 3 à 10 jours a permis de réfléchir à l'intérêt de définir des parcours métiers, notamment pour les nouveaux arrivants de la 2^{ème} décentralisation dans les Conseils Généraux. On s'appuie sur les itinéraires métiers travaillés par le CNFPT en collaboration avec les professionnels.

Dans les grandes collectivités comme la nôtre, les bilans ont fait apparaître une moyenne de formation qui permet facilement d'arriver au-delà du plancher de 3 jours par an.

Il existe peu de refus de départs en formation, car très peu de demandes sont exagérées ou considérées comme étant hors fonctions, il y a seulement parfois un départ différé.

- Gestion du DIF, les différentes sortes de professionnalisation

La gestion des compteurs, lorsque l'on a beaucoup d'agents, est très difficile et les moyens informatiques sont encore à ce jour peu fiables

Le plan de formation organise un certain nombre de choses, et toutes les formations doivent y être inscrites.

Mais les agents ont beaucoup de mal à se "projeter" dans les différents compteurs dont ils disposent de par les textes.

C'est surtout vrai pour ceux qui sont en poste et n'ont pas bénéficié des explications données par le CNFPT lors des formations d'intégration.

La communication passe par les supérieurs hiérarchiques lors des évaluations, c'est à ce moment que les agents ont connaissance de l'état de leurs compteurs.

DR : Nous avons là, la vision de ce qui se passe dans une grande collectivité, qu'en est-il pour les petites?

Edith MERRANT :

La loi permet une découverte de la formation, (parcours d'intégration très apprécié, voire demandé par ceux qui n'y ont pas eu accès) Elle instaure aussi un réajustement par rapport aux catégories B et A qui partent depuis longtemps sur des parcours de formation obligatoires.

Cela pouvait être vécu comme une injustice par les secrétaires de mairie qui exercent ces fonctions mais sont sur un cadre d'emplois de catégorie C.

Le caractère obligatoire rend les agents « plus forts » vis à vis des employeurs qui freinent parfois les départs

Les agents se rendent compte de l'intérêt qu'il y a à aller voir au-delà des limites de la collectivité, de rencontrer et d'échanger avec les collègues.

Reste le problème de l'absentéisme, qui sur une toute petite équipe est difficile à faire porter aux autres, et qui oblige à remplacer l'agent parfois.

DR : Autre principe prévu par la loi : une plus grande implication de tous les acteurs de la formation. C'est celle du service formation, tout d'abord, par la réactivation du plan de formation. C'est celle des agents eux-mêmes qui doivent être à l'initiative de plusieurs des demandes en formation, et que l'on veut rendre « acteurs de leur formation et de leur parcours » .C'est aussi un rôle plus actif des chefs de services au travers de l'entretien d'évaluation avec les agents notamment sur le volet formation, et c'est enfin un rôle accru des représentants des personnels dans l'élaboration de la politique de formation. Nelly Berthou, vous qui êtes représentante du personnel, percevez-vous d'ores et déjà cette plus grande implication ?

II- L'implication de tous les acteurs dans la formation et notamment dans le plan de formation

Nelly BERTHOU

La loi du 19 février 2007 fixe trois objectifs qui nous paraissent très importants :

- la reconnaissance d'un droit à la formation tout au long de la vie pour chaque agent quelle que soit sa catégorie ;
- la reconnaissance d'un droit individuel à la formation pour chaque agent ;
- la prise en compte du parcours professionnel, extra-professionnel et scolaire de l'agent.

Cette loi impose une implication de l'employeur et un certain nombre d'échanges et de partenariat entre différentes personnes ou institutions.

a) une implication de l'employeur

Le plan de formation est de la responsabilité de chaque collectivité. Il est obligatoire et élaboré annuellement ou pluri annuellement. Il doit répondre à la fois aux besoins des agents (DIF, VAE, préparation aux concours...) et aux orientations fixées par les élus locaux. Ce n'est pas un simple catalogue, d'où l'importance de l'implication de l'employeur. Le plan de formation doit anticiper les besoins futurs de la collectivité en remplacement de départs en retraite, en compétences nouvelles, mais il doit répondre aussi aux souhaits de promotion sociale des agents.

Il est indispensable que le projet politique de la collectivité soit connu du DGS ou du secrétaire de mairie avant le recensement des besoins des agents.

b) une négociation avec les partenaires sociaux

Il n'y a pas de plan de formation sans négociation avec les partenaires sociaux. Ils sont informés des différentes étapes de l'élaboration du plan de formation et donnent leur avis en Comité Technique Paritaire. Celui-ci a un rôle essentiel dans l'élaboration du plan de formation.

Cela est particulièrement vrai pour le DIF pour lequel une négociation est obligatoire concernant sa mise en œuvre à savoir s'il a lieu partiellement ou totalement sur le temps de travail.

Dans les collectivités de plus de 50 agents, il existe un CTP qui prend en charge les questions concernant la formation. Dans les autres, c'est le CTP du CDG qui doit donner un avis.

Des réunions d'information ont été organisées par le CNFPT auprès des collectivités mais il y a nécessité à former aussi les délégués du personnel qui ne sont pas habitués à travailler sur un plan de formation.

c) un échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique

La loi permet à l'agent d'être acteur de son évolution professionnelle (bilan de compétences, livret formation, DIF...). Il peut acquérir une qualification tout au long de sa vie professionnelle grâce, entre autres, à la VAE.

Un dialogue est indispensable entre l'agent et son supérieur hiérarchique pour recenser ses besoins et connaître son projet professionnel. C'est l'entretien annuel d'évaluation qui peut servir de temps de discussion sur la formation. Une information périodique doit être faite à l'agent sur ses droits acquis au titre du DIF.

Tout en s'inscrivant dans un projet collectif, la formation est de plus en plus individualisée avec la création du DIF, du livret formation, le bilan de compétences. C'est un changement important pour les responsables hiérarchiques qui ne sont pas toujours formés pour ces entretiens.

Intermédiaire entre les politiques et les agents, le rôle du responsable hiérarchique n'est pas toujours évident, surtout dans les petites collectivités. Il recueille les besoins individuels des agents tout en connaissant les priorités et les limites fixées par les élus. Cela l'oblige à négocier avec l'agent et à faire des choix qui ne sont pas toujours compris.

Son implication dans l'élaboration du plan de formation est importante. Elle l'oblige à connaître les agents qui travaillent avec lui et à anticiper sur les besoins du service en matière de compétences.

La formation est un levier d'évolution sociale. Elle doit rester accessible à tous les agents quelle que soit sa catégorie et son employeur (petite ou grande collectivité).

d) un partenariat CNFPT/CDG/collectivités

Un partenariat entre le CNFPT, le CDG et les collectivités est nécessaire dans le cadre de l'élaboration des plans de formation bien sûr, mais il peut être élargi à d'autres situations.

Un partenariat pourrait être imaginé aussi dans le cadre du reclassement d'agents devenus inaptes à leur emploi, surtout dans les petites et moyennes collectivités. Par le biais de bilan de compétences et de formations adaptées, le reclassement des agents pourrait être facilité.

La loi inscrit les actions de lutte contre l'illettrisme comme l'un des axes de la formation professionnelle. C'est un problème difficile à appréhender par les collectivités et surtout les

responsables hiérarchiques. Sachant que 7% des accidents du travail sont liés à ces situations une information et une sensibilisation sont nécessaire.

DR : En ce qui concerne les petites collectivités, c'est le maire qui va jouer un rôle déterminant en ce qui concerne la formation, n'est-ce-pas?

Edith MERRANT :

En effet, le rôle des élus est fondamental à plusieurs niveaux:

- dans le recensement des besoins en formation.
- dans les petites collectivités, l'élu a un rôle managérial fort : s'il est convaincu de l'importance de la formation, les agents vont pouvoir demander et obtenir de vrais parcours professionnalisants.
- Cela nécessite souvent un travail de fonds auprès des élus pour expliquer les bénéfices qu'ils vont pouvoir obtenir en formant les équipes.
- Dans le cadre de la réflexion menée sur la charte et le règlement de formation, suite au travail commun CNFPT-CDG, le CDG 22 souhaite orienter les collectivités vers une démarche réfléchie de formation, qui ne soit pas un simple recueil des besoins individuels. Le support d'entretien annuel d'évaluation doit être aménagé pour inclure une rubrique sur les besoins en formation et l'état des compteurs formation. C'est ce à quoi travaille le CDG 22 en proposant aux collectivités une trame d'entretien d'évaluation incluant ce volet.

Par ailleurs, le règlement formation élaboré par le CNFPT et les 4 CDG et adopté par le CTP départemental est aussi un outil qui devrait les aider.

Il faut sortir de la logique catalogue, pour aller vers celle du projet : quels est le projet de la collectivité ? Quels sont les besoins en compétences, et du coup quels sont les besoins en formation des agents.

DR : On parle avec cette loi de l'introduction de l'individualisation dans la formation. A quel niveau peut-on parler d'individualisation ? Quelle en est sa réalité sur le terrain?

III -Individualisation de la formation ? Individualisation des parcours ?

Marie Pierre HENRY

En ce qui concerne les grandes collectivités comme pour le CNFPT, l'offre et le traitement de la formation sont toujours collectifs,

- o **Procédure de recensement des besoins**

Elle croise l'individuel et le collectif.

On part bien évidemment des besoins individuels et des demandes individuelles des agents.

Les formations collectives sont mises en place à l'issue d'un recensement des besoins de formation déclinés par les Directions autour des projets de services lors des évaluations, chaque année.

Le service formation compile les demandes individuelles des agents pour aboutir à des formations transversales à différents métiers ou spécifiques à un service

Au cours de l'année, des demandes individuelles peuvent être traitées au cas par cas mais elles sont minoritaires,

- **La professionnalisation tout au long de la vie est un outil d'individualisation**

Il y a un droit et un devoir à évoluer sur son poste, compte tenu de l'allongement des carrières

C'est l'individu, éventuellement accompagné par le service formation qui construit son parcours de formation en fonction de ses objectifs professionnels, de ses aspirations, réorientation professionnelle, évolutions ...

Ex: Prépas concours, VAE, LIF ...

Des procédures spécifiques existent, mais seulement pour l'accompagnement des évolutions de carrière ou de réorientation.

- **Parcours, itinéraires :**

L'offre en itinéraires modulables proposé par le CNFPT peut constituer une aide pour les agents par rapport à leurs choix de formation.

Cela leur permet de disposer d'une offre de formation pérenne sur les bases des métiers, de pouvoir avoir également, un regard rapide sur les fondamentaux de son métier

La limite de l'individualisation de la formation c'est que celle-ci doit rester dans le champ professionnel.

Le droit d'accès aux différentes formations s'exerce le plus souvent au regard des fonctions de l'agent ou dans le cas de réorganisation de postes à l'initiative de la collectivité.

Un accompagnement vers d'autres postes hors collectivité est encore rare, car peu demandé.

DR : Peut-on aussi parler d'individualisation dans les plus petites collectivités ? Quelles dispositions peuvent être mises en place pour aider les agents dans le choix des dispositifs ?

Edith MERRANT :

Pour les petites collectivités l'individualisation de la formation et des parcours n'a pas trop de sens. Il y a une vraie difficulté à se projeter et à construire des parcours, faute de méthodologie, de temps...

Les itinéraires de formation sont un outil mais pas assez connu des agents. Une aide est nécessaire à leur appropriation et à leur utilisation.

DR : Vous parlez de la méconnaissance par les agents, des itinéraires formations. En est-il de même pour les nouveaux outils instaurés par la loi ? Qu'est ce qu'on peut faire pour les faire connaître quand on est dans un service formation, dans une collectivité ?

V- Communication et appropriation des outils par les agents

Laurence EMILY

- **La communication sur ces dispositions est indispensable. Elle a déjà été faite mais doit être renouvelée régulièrement**

- C'est très important de communiquer sur les nouvelles dispositions et les nouveaux outils introduits par la loi du 2 février 2007 et de s'assurer une véritable appropriation par les encadrants et par les agents

- On a utilisé, au CG 35, et on utilisera encore différents canaux de communication : communication écrite via le journal interne / des notes de service / l'intranet de la collectivité
- Communication orale : réunions spécifiques / entretien annuel / rôle de conseil et d'information du service Formation. Une rubrique formation a été introduite par exemple dans le guide d'entretien annuel.

Mais L'appropriation peut être longue même si au CG 35 il y a une tradition importante de formation (4000 agents, 5J de formation par agent en moyenne, un budget formation de 1 000 000 d'euros hors cotisation CNFPT).

- **un changement de positionnement des agents**

- la loi du 19 février rend les agents davantage acteurs de leur parcours de formation notamment dans le cadre de la formation de professionnalisation. D'autre part elle leur donne des outils tel le LIF qui est la propriété de l'agent

- C'est un changement de culture qui demandera un temps d'appropriation assez long

- Il faudra aussi surmonter la difficulté que représente le déplacement pour certains agents : Nécessité de proposer des formations en proximité.

- **des outils à la disposition personnelle des agents**

- **LA VAE** : valider son expérience en vue d'obtenir un diplôme – Les demandes restent peu nombreuses. La collectivité accorde facilement le congé de 24H. La prise en charge des frais d'accompagnement reste plus rare.

- **LA REP** : valider son expérience professionnelle en vue de passer un concours
Cette disposition est intéressante car elle permet de trouver une application rapide dans le cadre du statut de la FPT. L'agent va pouvoir avoir accès à un concours et évoluer dans sa carrière.

Les agents ont toutefois assez peur de la démarche qui paraît difficile. Au CG 35 le service formation a été amené à accompagner un agent dans le cadre d'une REP « ingénieur », qui a été positive. Il faut communiquer sur ce genre de démarche pour inciter les agents à se saisir de ces outils.

- **LE DIF** : Dans un premier temps les agents ont eu peur que l'arrivée du DIF ne limite le nombre des actions de formation auxquelles ils voudraient s'inscrire. La pratique leur montre que ce n'est pas le cas.

- **LE LIF** : Le CG 35 a organisé des sessions de prise en main du LIF, des démonstrations de création de son LIF. Aujourd'hui on ne sait pas au niveau du service formation quel véritable usage est fait du LIF.

- **le congé de formation** : Il est peu mis en œuvre, même dans des collectivités comme la notre.

Par contre, le CG 35 admet la prise en charge et la décharge de service liée à des formations qualifiantes de longue durée. Il faut toutefois que cette formation conduise à un métier existant au sein des services.

-Les bilans de compétence : C'est une démarche personnelle de l'agent. Le CG 35 a mis en place des critères de prise en charge. Des agents sont prioritaires : il s'agit de ceux qui doivent être reclassés suite à une inaptitude physique et ceux dont le service subit une réorganisation.

Le CG 35 va également organiser une formation à la conduite d'entretiens de recrutement ou de mobilité pour les agents qui sont en recherche de mobilité.

DR : Ces outils semblent peu utilisés par les agents des grandes collectivités, qu'en est-il des plus petites ?

Edith MERRANT : Pour les petites collectivités

-L'utilisation des outils de la formation personnelle : VAE, REP, Congé de formation est quasi inexistante, ainsi que l'utilisation du LIF. Ces dispositifs exigeants ne sont pas encouragés par les collectivités qui peuvent avoir le sentiment d'investir pour d'autres

- Les lieux d'orientation –conseil ou point carrière n'existent pas en tant que tels, même si le CDG, le CNFPT peuvent conseiller à l'occasion, cela reste très ponctuel.

- La mobilité sans formation complémentaire est parfois impossible sur certains métiers. On peut citer le travail qui est fait à l'occasion d'une inaptitude physique reconnue pour accompagner l'agent vers une reconversion, avec l'aide du FIPHFP. Pour l'instant l'utilisation des outils de la formation personnelle ne dépasse pas ce cadre.

Questions des participants :

La directrice générale d'une collectivité demande :

Le congé de formation est peu mis en œuvre. Que peut-on faire pour changer d'orientation, pour se diriger vers un autre métier ?

Il est vrai que le congé de formation est difficile à mettre en œuvre car il reste un outil au bon vouloir de l'employeur, et que cela constitue une charge importante pour la collectivité. Par ailleurs, celle-ci peut éventuellement suivre le projet de l'agent lorsqu'il s'agit de se former pour rester dans la collectivité. Au delà...l'élu peut avoir l'impression de former au bénéfice d'autres collectivités.

La loi n'est peut être pas allée assez loin sur ce point. Le CNFPT aurait pu être chargé du financement de ces formations..... Mais cela n'aurait pu se faire sans remettre en cause le rôle d'organisme de formation et non d'OPCA qui est celui du CNFPT, et sans intervenir sur le montant de la cotisation.

La reconversion, quand elle n'est pas motivée par une inaptitude physique reste un vrai problème dans la FPT.

Un élu questionne :

Le cadre d'une communauté de communes peut-il être celui d'une démarche de réflexion collective de formation, accompagnée par le CNFPT ?

Tout à fait. Il n'y a pas de territoire type pour ce genre de démarche, il suffit que quelqu'un prenne l'initiative d'inviter les collectivités voisines pour réfléchir sur ce thème. Le responsable d'antenne se fera un plaisir de venir vous rencontrer et de vous présenter la

façon dont on peut arriver à mettre des formations groupes sur pieds pour plusieurs collectivités.

Cette démarche de demandes en formation « multi- collectivités » est déjà bien développée dans le Finistère et dans le Morbihan. Le CNFPT souhaite aussi la développer dans les autres départements.

C'est un moyen pour les plus petites structures de pouvoir mettre en place une réflexion sur les besoins des agents et de dépasser la question du nombre d'agents pour parvenir à la réalisation d'actions de formation en proximité.



TABLE RONDE

*Le maintien dans l'emploi :
quels nouveaux accompagnements ?*



FEET 2010

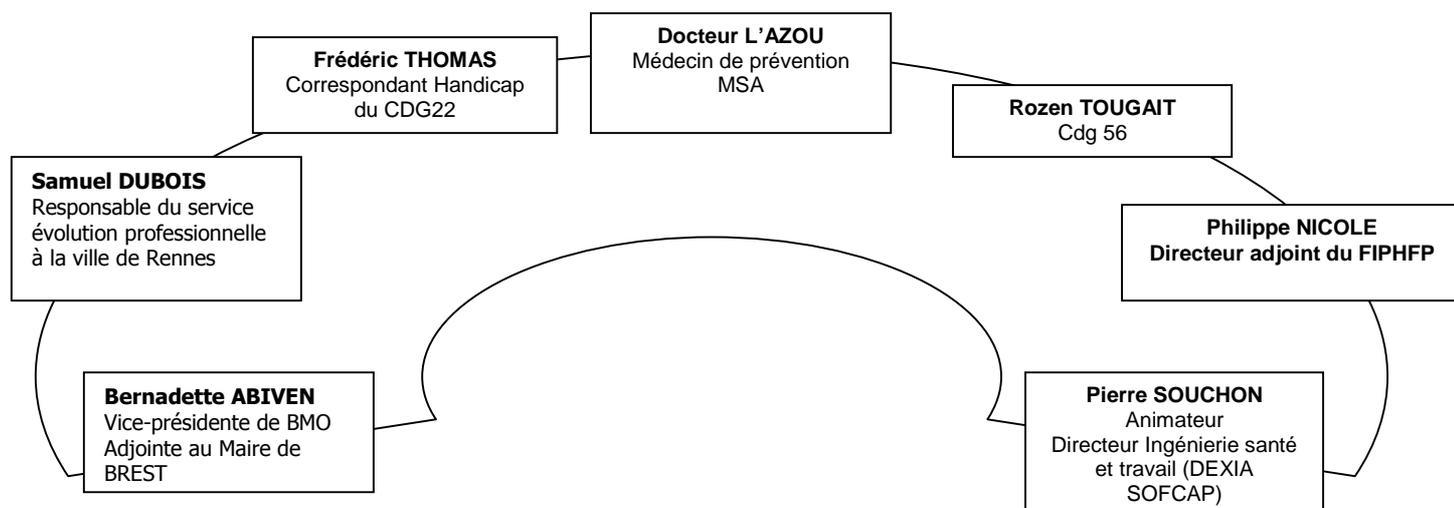
Le maintien dans l'emploi : quels nouveaux accompagnements ?

« Le maintien dans l'emploi est un enjeu primordial pour les collectivités : simple à énoncer, pas toujours évident à mettre en œuvre... Ainsi lorsqu'un agent est reconnu inapte à son poste de travail (suite à un accident par exemple), l'agent n'est pas déclaré inapte à tout poste : il peut travailler mais il doit être re-orienté et bénéficier d'une reconversion professionnelle. La collectivité et l'agent s'engagent sur un même parcours, à la recherche d'une solution.

De multiples acteurs peuvent aujourd'hui les conseiller et aider au repositionnement de l'agent. Si des dispositifs facilitateurs ont été adoptés récemment, il reste encore des efforts à fournir.

Les intervenants mettront en lumière les accompagnements proposés aux agents, la réussite de ces mécanismes, les écueils et les dispositifs mis en place pour anticiper les reclassements professionnels »

Participants :



Introduction : Pierre SOUCHON

Le maintien dans l'emploi est un enjeu pour les collectivités territoriales compte tenu du vieillissement des effectifs, du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'accroissement des T.M.S. (troubles musculo-squelettiques).

La problématique du maintien dans l'emploi impacte différemment les collectivités du fait de leur taille et de certains métiers.

La loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a remis ce sujet en lumière.

Quelles solutions avons-nous pour assurer le maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à leur fonction ? Que faire ? Qui peut nous aider ? Comment se faire accompagner dans cette démarche ? Quels intervenants ? Y a-t-il une volonté politique ? Faire de la prévention ?... Toutes ces questions pour un seul but : trouver une réponse appropriée à chaque cas.

Aussi, les six intervenants qui ont accepté de participer à cette table ronde vont nous présenter leur expérience face à cette problématique.

B.M.O. : Mme ABIVEN - Vice-Présidente de BMO / Adjointe au Maire de Brest

Le sujet est important. C'est un enjeu majeur tant pour les entreprises, les collectivités territoriales que pour les personnes en situation de handicap.

Les employeurs territoriaux employant au moins 20 agents à temps plein ont une obligation d'emploi des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de son effectif total. Il s'agit d'un taux plancher.

Du point de vue de l'employeur, c'est un choix politique : à B.M.O. ce taux d'emploi est largement dépassé. En effet, il a progressé en 2 ans : de + de 8 % il est passé à 9,61 %.

On ne peut pas se satisfaire de ces chiffres. Il est important d'instaurer une politique en amont. Comment faire pour être un employeur responsable pour faire face au sujet de l'inaptitude physique ? C'est un problème plus global. Tout le monde est concerné.

Il faut anticiper et prévenir l'usure (physique et psychique) des agents exerçant des métiers à risques. A B.M.O., la moyenne d'âge est de 46 ans dans le secteur technique, d'où l'importance de la G.P.E.C. (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Il est impératif de prendre en compte la détérioration de l'état de santé de l'agent au cours de sa carrière. La prévention découle de l'évaluation collective. Il faut avoir une vision globale pour mettre en parallèle des dispositifs de protection des individus et adapter des postes pour assurer la longévité des agents dans leurs fonctions.

L'adaptation sur un poste est une démarche qui doit être concertée, partagée par tous.

Quels leviers actionner ?

Une structuration de l'organisation est impérative : un service dédié à cette problématique et la mise en place d'instances (observatoire avec le FIPHFP, comité de suivi des orientations et communication, commission attribution aide individuelle, commission technique, commission de reclassement animée par des professionnels des ressources humaines).

Il est primordial d'élaborer des procédures claires et accessibles.

Déploiement d'un large programme d'actions

Prévention, formation (le D.I.F. permet de pousser les agents à se former, mobilité, découverte des métiers au sein de la collectivité, bilan de compétences, ateliers de rédaction de C.V., recrutement d'un ergonome, journée de sensibilisation des agents (troupe de théâtre))...

A chaque instant, il faut mobiliser l'agent afin qu'il soit lui-même acteur de sa vie professionnelle.

Des freins aux actions menées

Bien que nous ayons de très bonnes relations avec le FIPHFP, on note une lourdeur administrative dans le traitement des justificatifs à fournir.

Nous avons également des difficultés liées au financement d'actions ponctuelles et des inadéquations des candidatures aux postes.

En conclusion

Pour assurer ce challenge, il faut une prise en compte globale et une évaluation collective. La G.P.E.C. donne de la performance à cette démarche qui est très positive.

M. SOUCHON

Mme ABIVEN nous a présenté les moyens mis en œuvre dans sa collectivité et ses doléances. N'oublions pas que B.M.O. a les moyens d'agir : c'est une grande collectivité !

Qu'en est-il dans les plus petites collectivités : parole aux C.D.G.

CDG 22 – M. THOMAS - Correspondant Handicap

Une organisation

Correspondant handicap. Convention CDG / FIPHFP : 15/12/2008

Service : Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

3 axes dans l'action de ce service :

- sensibiliser des élus et des RH
- favoriser le recrutement (« cap emploi »)
- maintenir dans l'emploi des agents en difficultés

Une équipe pluridisciplinaire : ergonome (observer les conditions de travail) / psychologue / conseiller hygiène et sécurité.

Un constat

80 % des collectivités dans les Côtes d'Armor ont moins de 20 agents. Donc le problème qui nous occupe est plus compliqué à gérer :

- Aménagement de poste : « on arrive à faire des choses »

Un exemple dans un EHPAD : la commande de matériel adapté était nécessaire pour faciliter le travail des agents. C'est simple, dans ce cas, ce qui est bon pour la personne est bon pour la collectivité. Il faut en effet éviter les blocages des équipes en évitant les accidents, les absences et les désorganisations.

- Maintien dans l'emploi : il faut mettre en place des formations et «voir et revoir» l'organisation du service. Dans ce cas là il convient de proposer une expertise à l'élu et à l'agent : L'ergonome fait un bilan de la situation ; ce bilan est validé par le médecin de prévention (acteur essentiel).

Nous proposons un devis à l'élu. (nous sommes l'interface du FIPHFP) : c'est un dossier clé en main.

N.B. : La création du FIPHFP a réduit le nombre de départ en retraite pour invalidité et licenciement.

- Reclassement professionnel : « c'est plus difficile ».

Lorsque l'on a été cuisinière pendant 20 ans et que l'on a des pathologies aux genoux : ça pose problème ; en cuisine on bouge beaucoup et le service s'effectue debout, l'entretien également...

Que faire ? L'Agent et l'employeur sont conscients que la situation ne peut pas perdurer. Nous avons proposé un bilan de compétences (je préfère l'appellation « bilan professionnel de maintien de l'emploi »).

Par ailleurs, il faut jouer avec le statut pour trouver une solution.

Il arrive parfois que nous proposons des formations plus longues : ce fut le cas d'une infirmière qui a suivi les cours à l'école des cadres de santé. Dans la collectivité, certains n'auront jamais accès à cette formation « en temps normal ». Il faut expliquer aux collègues, ôter toutes réticences de leur part pour éviter tout conflit latent.

Des financements du FIPHFP sont possibles dans ce cas de figure à hauteur de 10 000 € par an et par poste.

Pour reclasser un agent, il faut également tenir compte des départs en retraite au sein de la collectivité et des nouveaux services à la population que celle-ci souhaiterait proposer.

Les stages sont possibles pendant les congés de maladies (disponibilité d'office) : exemple d'une infirmière en disponibilité d'office (elle a épuisé ses droits statutaires) qui souhaite découvrir le métier de secrétaire de maire : nous lui avons proposé un stage de découverte avant de se lancer dans un processus de formation.

Notre rôle est d'être acteur du devenir de la personne, mais l'agent reste le moteur du dispositif de reclassement.

Exemple : Un adjoint technique travaillant sur la voirie, atteint par la maladie d'Alzheimer : le neurologue qui le suit a souhaité qu'il ait un accompagnant à 100 %. Un agent mission temporaire l'a accompagné pendant un peu plus d'un an. Il ne fallait pas casser le collectif. Tout le monde était acteur : il existait une forte mobilisation au sein de cette équipe pour que l'agent reste.

Sur environ 100 situations de reclassement, 20 reclassements ont abouti.

On a tous les outils (même financier). Il est important de sensibiliser les élus et les agents pour que le dispositif fonctionne.

CDG 56 – Mme TOUGAIT

Le CDG 56 a créé un guichet unique pour faciliter les démarches et les procédures, et répondre aux questions statutaires liées à l'indisponibilité physique.

Les relations avec le comité médical, la commission de réforme, le médecin de prévention et la C.P.A.M. sont régulières.

Une organisation

2009 : convention M.I.A.N.

2010 : création d'une équipe technique de maintien de l'emploi (psychologue, médecin de la M.D.P.H. (maison départementale pour les personnes handicapées). Dans le Morbihan cet établissement porte le nom Maison Départementale de l'Autonomie.

Quand le CDG 56 agit-il ?

Dès que nous avons connaissance des cas d'aménagement de poste et de reclassement, nous apportons des réponses statutaires et nous reprecisons les règles en matière d'hygiène et de sécurité.

Rappel de définitions :

- aménagement de poste : les tâches sont allégées
- changement d'affectation : pas de changement de grade mais exercice de missions pouvant être exercées par ce grade
- reclassement : changement de grade dans un autre cadre d'emplois ou au sein de son propre cadre d'emplois.

Les reclassements relèvent en majorité des emplois et secteurs suivants : espaces verts, rippeurs, A.T.S.E.M. et agents des EHPAD.

Lorsque l'on est dans une procédure de reclassement, il faut inviter l'agent à faire une demande de reclassement. C'est difficile de faire le deuil de son ancien métier. La collectivité doit faire le maximum pour organiser le reclassement : elle a une obligation de moyens, mais pas une obligation de résultat.

Si le reclassement est possible : l'agent est placé en détachement sur un nouveau grade et peut ainsi suivre une formation pour reconversion (financement par le FIPHFP). Dans le cas d'un reclassement impossible au sein de la collectivité, on invite l'agent à consulter la bourse de l'emploi.

Il n'y a pas de moyens d'intervenir auprès des employeurs pour qu'ils recrutent en priorité ces agents en reclassement, en raison du principe de libre administration.

Parfois, on est dans l'impasse : par exemple, un agent en arrêt maladie est considéré en position d'activité statutairement parlant. Par contre il n'est pas en position de service ; il ne peut donc pas se former pendant son arrêt de travail (T.A. n°0703312 du 05/02/2010).

Des outils pour le reclassement

Attention à la réglementation des accidents de trajet pour des agents se rendant en formation alors qu'ils sont en arrêt maladie – une modification des textes est nécessaire pour couvrir les agents qui souhaitent suivre des formations dans le but de se reclasser.

Changer l'organisation d'un service

Exemple d'une collectivité où un agent ne pouvait plus travailler seul : le médecin voulait le faire travailler en binôme. La collectivité ne voulait pas changer le planning. Le CDG est intervenu : il faut communiquer, discuter de la situation délicate de l'agent, de ses difficultés (pas rester seul puisqu'il y a un risque de malaise) et de celles de l'équipe. La négociation a été concluante : les agents ont accepté les changements de planning. Ça a marché !

Le plus important, c'est de communiquer avec les membres de l'équipe concernée.

Par ailleurs, on constate que la mise à la retraite pour invalidité est moins simple qu'auparavant : la C.N.R.A.C.L. est de plus en plus vigilante.

Dans la salle : question sur la modification de l'organisation : le problème de la confidentialité des données médicales.

Réponse de Mme TOUGAIT (CDG 56) : dès que l'on rencontre un problème médical, il faut faire intervenir le médecin de prévention. Le reclassement perturbe toujours : il faut dialoguer.

Réponse de M. THOMAS (CDG 22) : il convient de demander à l'agent concerné s'il est possible d'expliquer sa maladie. Ce n'est toujours possible. L'agent est parfois réticent. C'est plus facile si des experts sont présents. Il faut être accompagné, pour gérer l'agressivité et les tensions liées au changement.

Ville de Rennes - M. DUBOIS - Responsable du service évolution professionnelle

Organisation

Service «évolution professionnelle » sous la responsabilité du service RH
4 500 agents

Enjeu important : volume de 100 agents en reconversion professionnelle pour raison de santé.

Métiers pénibles :

- C.C.A.S. (le plus gros des troupes) : aide aux personnes (usure physique et psychologique).
- Entretien
- Paveur
- Cuisinier

¾ de femmes entre 33 et 60 ans

Le dispositif est ancien à la ville de Rennes

Une étude de 2006 relevait les points positifs (ex : cuisinier qui est devenu photographe) mais c'est un dispositif qui a atteint ses limites :

- regard négatif des agents
- stages dans de nouveaux services plus ou moins long = risque d'un détournement d'objectif

En 2007, une mission sur le handicap est créée : reconversion et mobilité interne. Le médecin de prévention ainsi que tous les services RH et les chefs de services ont participé à la rédaction d'une charte – adoptée au CTP de 2008. (mise en place le 01/01/2009)

Cela a été rendu possible par des financements du FIPHFP et une politique soutenue par les élus.

Comment entrer dans le dispositif ?

La clé d'entrée : un avis du comité médical ou de la commission de réforme

Il faut aider la personne pour son projet professionnel, lui faire accepter le changement. Ce soutien est indispensable. L'agent est acteur de cette démarche.

Les outils utilisés

- Evaluation : rôle du chef de service / médecin de prévention/ RH
- Entretiens
- Stages d'observations (importance de découvrir de nouveaux métiers)
- Bilans de compétences

- Instauration du tutorat (autre que le chef du service d'accueil) : 1 an (expérimentation en cours dans 7 services) - formation de 3 jours des tuteurs. Principalement dans le secteur administratif mais pas seulement ; Il faudra varier.
- Evaluation écrite.
- Formation : de perfectionnement ou de découverte à raison d'une 1/2 journée / semaine pendant 5 à 6 mois ou des formations diplômantes (ex : CAP petite enfance, photographe)
- Atelier : changement
- Système de rémunération progressive (changement de régime indemnitaire) : attention toutefois à garantir équité avec les autres agents.

=> Nous passons un contrat avec l'agent : sa mission = se former à de nouveaux métiers.

La ville de Rennes a quelques postes réservés à la reconversion et certains recrutements sont bloqués pour permettre la reconversion de certains agents.

Bilan

Nous constatons une bonne participation des services : le « bouche à oreilles » fonctionne bien. Les agents comprennent l'avantage d'aider un collègue en difficulté : ils s'investissent. C'est très positif.

Exemple: un agent qui a assuré 35 ans de surveillance de bâtiment sportif. Il a des problèmes de dos. Il ne peut plus assurer son service. Au fil du dispositif, il a souhaité s'orienter vers le secteur de la petite enfance : préparation du CAP Petite enfance.

=> Importance de la pluridisciplinarité des acteurs et rôle du médecin professionnel

M.S.A. - Docteur L'AZOU - Médecin de prévention MSA

Le handicap ne se voit pas toujours mais il gêne beaucoup. On n'est plus dans la norme. Même le vieillissement doit être géré. On ne peut pas le limiter.

Notre rôle est de repérer les difficultés des agents :

Au fil du temps, les agents refusent de parler de leurs problèmes à leur employeur et à leurs collègues (sauf dans des cas bien précis où la santé de l'agent est en danger). Souvent ce sont des agents que l'on retrouve plus tard pour une pathologie plus lourde.

Les décisions du comité médical ou de la commission de réforme : ce sont des avis qui, à la fin de l'arrêt de travail, tombent comme un couperet. D'où l'importance du travail social et des explications à donner par le médecin et le service RH.

Le médecin de prévention peut émettre des restrictions :

- Modification des rythmes de travail
- Organisation du travail

Les difficultés rencontrées

Un chauffeur qui ne peut plus conduire peut faire autre chose, mais il doit faire le deuil de son ancien métier.

Même si techniquement on met tout en œuvre (matériels, formations, ...), le reclassement peut être un échec psychologique.

Lorsque des restrictions dans les tâches sont émises par le médecin, cela a un impact sur l'organisation du travail de l'agent, celui du service, et la direction de l'équipe.
Les problèmes de rechute créent des problèmes psychologiques. On a fait tout ce qu'il faut mais l'agent ne le vit pas bien.

Des outils, des moyens : oui mais il y a quelqu'un qui est en difficulté !

La reconnaissance de travailleur handicapé : Il convient de faire un gros travail d'information. En effet l'agent n'est pas forcément inapte à toute fonction, mais uniquement à certaines fonctions.

Le point de départ de la reconnaissance de travailleur handicapé est une démarche volontaire de l'agent : c'est lui qui doit faire la demande et personne d'autre.

La reconnaissance du handicap a un retentissement sur la vie personnelle et la famille de l'agent. Souvent ce sont des agents en souffrance. Il convient de leur apporter du soutien psychologique, d'où l'importance d'une équipe pluridisciplinaire : RH / service social / ergonome.

La place des A.C.M.O. : ils ont la connaissance du terrain ; leur apport est un très bon relais.

Besoin d'interlocuteurs : c'est important pour les médecins du travail.

F.I.P.H.F.P. - Philippe NICOLLE - Directeur Adjoint du FIPHFP

Le maintien dans l'emploi n'est pas toujours synonyme de handicap.

La loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre, les anciens militaires, etc.

Qui est concerné par le reclassement ?

Il convient de tenter le reclassement des stagiaires, titulaires et non titulaires de droit public et de droit privé (décisions jurisprudentielles).

Vous avez décrit des pratiques remarquables, mes elles ne cachent pas les difficultés des collectivités à maintenir des agents dans leur emploi : parfois c'est « le placard » ou pire, la retraite pour invalidité.

A la décharge de la collectivité, le sujet est complexe. Il existe une pluralité d'acteurs qui ont des intérêts et des stratégies différents ; ils ne sont pas forcément conscients et volontaires. Il existe également une pluralité de facteurs.

Maintien dans l'emploi

- Santé au travail : il serait souhaitable que les discours des médecins (traitant, du travail, agréé) soient cohérents.
- Processus RH : c'est un problème récurrent de la fonction RH (ex : la paie) mais là il s'agit de l'allongement de la vie professionnelle.
- Pluridisciplinarité des acteurs: ergonome, médecin du travail,... ce qui sous-entend une coordination de leurs actions mais qui peut le déléguer ? L'employeur ?

Les aides :

- Moyens d'intervention

- Pour un agent en maintien dans l'emploi : il est possible d'obtenir des aides techniques et humaines

- Pour un aménagement du poste de travail, c'est une situation complexe : exemple d'une personne mal voyante, pour qui il était nécessaire de faire un bilan fonctionnel. Le FIPHFP rembourse le coût de bilan fonctionnel.

Les auxiliaires de vie professionnelle ont un rôle déterminant en milieu professionnel, et pas uniquement sur le lieu travail ; on peut avoir besoin d'une auxiliaire de vie pour les actes de la vie quotidienne.

- Formation pour reconversion professionnelle : formation qualifiante ou diplômante sur 3 ans : 10 000 € et par personne.

- Mise à disposition de compétences

- Convention avec A.G.E.F.I.P.H. (pour le privé) – SAVET – le dispositif est à la disposition de l'employeur public

- Réseau de « COMFRANCE » dans les structures hospitalières.

- La formation des médecins est déterminante. Un renforcement des liens entre médecin traitant, de prévention et agréé est indispensable.

- **Elaboration d'un module** (création de SVP question médico-statutaire) / problématique du handicap (conséquence des pathologies)

Le statut est complexe mais il est mal utilisé. Il a une vertu : il est protecteur dans la durée. Ce n'est pas le cas du secteur privé.

Un élément utilisable : le temps partiel thérapeutique, sans réintégration sur le poste (le CDG56 n'est pas pour ce procédé).

- **Réunions régionales de professionnels** plusieurs fois par an.

Projet

Il n'existe pas de dispositions pour compenser financièrement le temps partiel de droit (handicap). En fait, le FIPHFP travaille sur le sujet : les conséquences et les impacts sont complexes.

Intervention dans la salle : Le reclassement d'un agent du technique dans un métier administratif. La prise de poste après formation n'a pas fonctionné : que faire ?

Pendant la période de détachement : faire un bilan.

L'échec, ça arrive : dans ce cas, le licenciement est possible.

Le CDG 22 évoque la possibilité d'un 2nd reclassement (d'où l'importance de la mise en situation : stage)

La MSA indique que contrairement à ce que l'on pourrait croire, le reclassement d'un « technique » en « administratif » c'est très difficile. A la limite, l'inverse est plus simple.

FIN - remerciements



TABLE RONDE

*La mobilité, un outil
de management des compétences ?*



FEET 2010

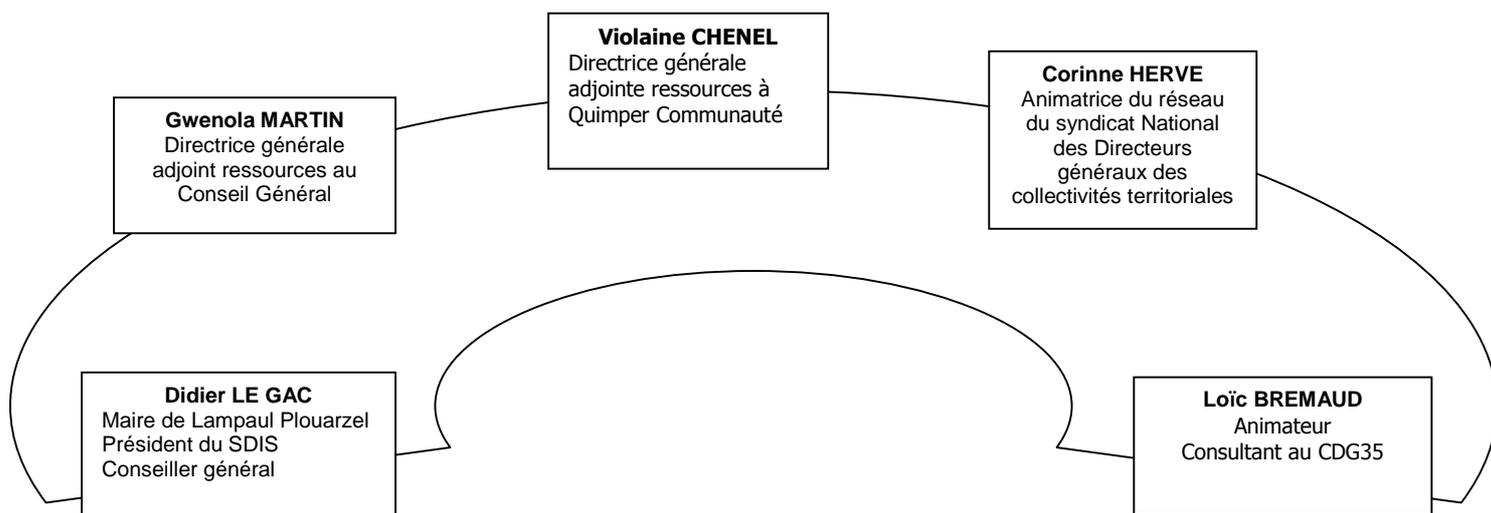
La mobilité, un outil de management des compétences ?

La mobilité est un concept contemporain qui s'applique principalement au monde du travail. Les collectivités, tout comme les entreprises, en sont adeptes. La mobilité est en résonance avec l'adaptabilité et le principe de mutabilité du service public. Elle permet aux agents d'être ouverts aux changements et est de plus en plus structurée au sein des collectivités. Il s'agit de l'intégrer dans les modes de fonctionnement et de déroulement de carrière.

Des dispositifs facilitateurs sont mis en place : le télétravail pour favoriser les mobilités géographiques, les formations pour accompagner les mobilités en interne ou encore le recrutement de conseiller en orientation-mobilité pour guider les agents dans leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Les intervenants présenteront le besoin de changement éprouvé par les agents ou impulsé par les structures, les mises en œuvre, les expérimentations pour accompagner la mobilité au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Intervenants :



=> Introduction :

L'idée de cette table ronde est d'échanger des regards croisés sur la thématique de la mobilité. (regards croisés d'un maire, d'une syndicaliste, de directeurs généraux des services...)

La mobilité est une notion qui recouvre de multiples réalités : elle peut être géographique, structurelle, choisie ou subie, statutaire, fonctionnelle.

Lors de la territorialisation des agences départementales du Conseil Général du Morbihan, un film a été réalisé, témoignant du point de vue des agents et de leur vécu de la mobilité (angoisse du changement, déplacements, vie familiale, sociale, et professionnelle)

=> Réactions au reportage :

- **Violaine Chevel :**

Le film trace un tableau noir de la mobilité. Il s'agit pour la plupart des agents filmés d'une mobilité subie, conflictuelle. Alors que la mobilité est d'abord un moteur de motivation, et un moteur dans la collectivité.

- **Gwenola Martin :**

L'atout de la FPT est en effet le fait que la mobilité puisse être choisie, contrairement à la FPE.

Mais la dissémination des services pose question en termes de déplacements ; comment fait-on pour accompagner les personnes qui doivent changer de métier ?

- **Corinne Kervé :**

La FPT, comme toutes les fonctions publiques, sous-entend un principe d'adaptabilité. Les agents doivent donc suivre le mouvement, mais d'un point de vue plus négatif, la mobilité peut parfois être subie, notamment en ce qui concerne les DG que j'accompagne au sein des mes fonctions au SNDGCT. Pour eux, c'est une mobilité nationale. C'est une situation difficile, surtout pour les plus de cinquante ans, et cela interroge chaque individu sur sa capacité à retrouver un poste ou non.

- **Didier Le Gac :**

On remarque au travers du film que la mobilité est une notion très relative. Par exemple dans le film, le fait de devoir se déplacer de dix km est mal vécu par une personne, et ce quel que soit l'âge, puisqu'il s'agit en l'occurrence d'une personne jeune.

Dans les compétences attendues d'un agent, il y a deux éléments :

- la polyvalence
- la spécialisation

Je pense que nous n'avons pas besoin de spécialistes dans les collectivités, mais que nous avons plutôt besoin de polyvalence. Il est d'ailleurs plus facile aujourd'hui de devenir assez rapidement spécialiste.

Ce qui m'intéresse, ce sont plutôt les comportements, l'adaptabilité. (ex : mobilité interne des directeurs au Conseil Général)

J'ai d'ailleurs actuellement recruté un agent des missions temporaires du CDG29 dont je suis très content, parce qu'il a été opérationnel en une heure ou deux ; il s'agit d'une adaptabilité maximale, et c'est ce dont ont besoin les collectivités.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'existe pas encore dans les collectivités. La mobilité est encore un tabou : par exemple, on n'ose pas poser cette simple question ; quand partez-vous ? On devrait pourtant être beaucoup plus naturel.

La mobilité reste aujourd'hui vécue comme une sanction

=> Question de Loic Bremaud ; est-ce un point de vue partagé ?

- **Réponse de Gwenola Martin :**

Sur la mobilité interne, il existe une notion de potentiel : c'est à dire qu'il faut oser l'embauche de quelqu'un qui n'a pas l'expertise tout de suite, mais qui a un potentiel, qui pourra se développer avec de la formation et de l'accompagnement. C'est un investissement pour le recruteur, qui comporte également une prise de risque. Il faut, avec la mobilité interne, trouver l'équilibre entre la nécessité de l'équipe d'accueillir quelqu'un qui connaît le boulot, et la politique de ressources humaines de la collectivité, comme l'emploi des jeunes...

Il est également nécessaire d'anticiper les besoins ; nous avons ainsi réalisé un répertoire des métiers qui est aujourd'hui presque achevé, afin d'essayer d'anticiper les besoins à moyen terme, et de concilier la vie des équipes et les grandes politiques de ressources humaines.

=> Question de Loic Bremaud : quelles sont les importantes formes de mobilité ? Pourquoi parle t-on de mobilité ?

- **Réponse de Violaine Chevel :**

La mobilité géographique est assez courante, mais ce qui est nouveau, c'est que la mobilité découle de l'évolution du besoin et des services de la population. (surtout dans les communes et l'intercommunalité), et ceci avec les mêmes moyens. D'où la nécessité de développer d'accompagner les agents par des formations. Mais on constate malgré tout une difficulté de mobilité sur certains métiers nécessitant de l'expertise.

=> Question de Loic Bremaud : Quid des ressources financières ? Impactent-elles la mobilité ?

- **Réponse de Corinne Kervé :**

Je travaille dans un établissement qui a plus de 50 ans, et qui a été très destructeur de l'environnement. Puis, avec l'évolution des mentalités et notamment l'émergence de la notion de développement durable, nous avons dû, en tant qu'agents, également suivre cette évolution, et nous adapter de façon permanente.

Beaucoup d'agents sont d'accord pour ne pas faire la même chose pendant quarante ans. Pour preuve, le CNFPT propose une formation « construire son parcours professionnel » pour laquelle ils sont débordés de demandes.

Mais, il y a des contraintes géographiques et humaines et pour les directeurs généraux, on constate une montée en puissance de la mobilité, de la même manière que dans le secteur privé : les maires sont de plus en plus exigeants.

- **Intervention de Gwenola Martin :**

La mobilité est également un outil pour répondre à l'usure professionnelle. Par exemple au conseil général, nous avons eu à accompagner dans leur mobilité des travailleurs sociaux, des TOS ou encore des agents de la direction départementale du travail.

Nous leur avons donc proposé des missions différentes, avec un accompagnement à la reprise de l'activité, et un travail sur l'ergonomie des postes.

La mobilité vient donc répondre à d'autres problématiques que le parcours professionnel ; ce n'est pas seulement de la mobilité ascendante. Il faut changer son regard sur la mobilité.

Le Conseil Général a, sur ce point, mis en place une méthode d'accompagnement des cadres.

=> Question de Loic Bremaud : on remarque dans le film que certains métiers ont une forte identité

Ex : aps, menuisier, DGS (2 écoles d'ailleurs : que DG ou autre)

Quelle mobilité pour ces agents et ces emplois ?

- **Réponse de Didier Le Gac :**

Nous avons besoin d'expertise, mais celle-ci ne s'acquiert pas forcément au bout de dix ans. De plus, la mobilité ne devrait pas être l'apanage des cadres : par exemple, dans ma collectivité, on ne nomme pas des agents rédacteur sur le poste qu'ils ont déjà : les agents vivent cette nomination comme un aboutissement, alors qu'ils devraient le vivre comme le départ d'autre chose.

Ce type de pratiques a eu lieu pendant des années, mais aujourd'hui, il faut réfléchir en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

=> Question de Loic Bremaud : les seniors et la mobilité ?

- **Réponse de Corinne Kervé :**

C'est une vraie question, car dans ma mission d'accompagnement des DGS déchargés de fonction, je leur demande d'abord quel est leur âge. Entre 30 et 35 ans c'est facile, mais à partir de plus de 50 ans, cela devient difficile, et notamment parce que l'embauche des ces agents est coûteux pour la collectivité. Et pourtant les agents sont prêts à travailler...

Les statistiques du CNFPT sur les fins de détachement sur emploi fonctionnel recensent les cas officiels, mais elles ne prennent pas en compte ceux qui ne sont pas déchargés, mais qui restent dans une situation ambiguë.

90% des DGS des villes de plus de 10 000 habitants ont été déchargés depuis les élections municipales. De plus, le seuil de fonctionnalité est passé à 2000 habitants, ce qui a multiplié le nombre d'emplois fonctionnels.

On assiste à une évolution vers un changement de politique, qui consiste pour les maires à changer de façon quasi-automatique de DGS, s'apparentant ainsi à un « spoil-system ».

Mais que fait-on de ceux qui restent sur le carreau ? Certains vont pouvoir bénéficier d'un congé spécial, mais les autres ?

- **Intervention de Violaine Chevel :**

Cette question de la mobilité des seniors peut être élargie à tous les grades et emplois, et notamment pour ce qui concerne les emplois pénibles (ex : rippeurs)

Mais on constate également de bonnes expériences, et notamment des mutations très réussies sur des postes d'encadrement moyen où les seniors peuvent être de très bons moteurs. Là aussi, il faut changer les mentalités : les seniors ont notamment beaucoup à nous apporter en expérience.

- **Intervention de Gwenola Martin :**

Il faut faire devenir l'agent « acteur de sa mobilité ».

Voici par exemple une expérience que nous avons menée au Conseil Général : l'agent propose son poste comme susceptible d'être vacant, la finalité étant d'opérer des mouvements à deux, trois, quatre postes. Ces agents expliquent à leurs équipes pourquoi ils souhaitent une mobilité.

Résultat : trois personnes satisfaites, tout en assurant une stabilité de l'organisation, du personnel, et de la structure.

- **Intervention de Didier Le Gac :**

Le secteur public prend du retard sur le secteur privé ; dans le secteur privé, une carrière signifie quatre ou cinq métiers différents. Dans le secteur public, quand un agent souhaite une mobilité, on lui demande « pourquoi avez-vous quitté votre ancien travail ? » ou « quel était le problème ? »

De plus, de quels outils disposent les élus actuellement ? La fiche de notation est un outil totalement obsolète, et nous n'avons aucun tracé de carrière.

=> Question de Loïc Bremaud : pourriez-vous nous parler de votre expérience du télétravail au Conseil Général?

- **Réponse de Gwenola Martin ::**

Nous avons mis en place ce système par souci de fidélisation de nos agents.

Avec le premier agenda 21, nous avons ouvert un chantier sur les plans de déplacements. Plusieurs agents faisaient des kilomètres pour se rendre au travail, et recherchaient donc des emplois plus près de chez eux. Nous avons donc décidé d'expérimenter le télétravail.

Cela concerne actuellement 28 personnes, pour deux à trois jours par semaine. La moitié du télétravail est effectuée en télécentre (près de leur domicile), et la moitié chez eux.

Nous avons mis en place cette expérimentation depuis le 2/10/2009 et jusqu'au 31/05/2010, puis nous en effectuerons le bilan :

- quels sont les avantages pour les personnes? (temps, argent)
- quels sont les avantages pour la collectivité? (concentration des agents...)

- quels sont les impacts sur l'organisation du travail? (individuelle, relations avec responsable...)

Un premier bilan nous a fait constater que cela était une réussite sur le plan individuel. Notre crainte était que les agents soient isolés de l'organisation, mais jusqu'à présent, nous n'avons pas de problème sur ce point.

QUESTIONS DU PUBLIC :

=> La mobilité FPE => FPT : quel accueil ?

- **Réponse de Corinne Kervé,**

J'ai animé des sessions pour accompagner la mobilité vers la FPT d'agents de France Télécom, organisées par le CDG et le CNFPT. Il existe de plus des avantages financiers pour les collectivités à recruter ces agents.

Mais cela n'a pas fonctionné.

- **Réponse d'une personne du public, chargée d'accompagner les agents de France Telecom :**

Nous avons mis en place des formations avec le CDG29 : une quinzaine d'agents ont intégré la FPT. L'accompagnement financier n'aide pas à être recruté, mais les compétences en revanche oui.

Dans les régions Bretagne et Pays de Loire en 2008, ce sont 110 mobilités qui ont eu entre la FPT et FPE.

- **Intervention de Corinne Kervé :**

La sensibilité territoriale est réticente à accueillir des agents de l'Etat : les collectivités en ont assez de récupérer les agents « dégraissés » de la FPE.

- **Intervention d'une personne du public :**

En matière de mobilité, seuls sont favorisés les agents de La poste et de France Telecom, pas les autres agents FPE.

- **Intervention de Didier Le Gac :**

Il faut souligner que les élus en ont en assez du « vous gérez mal », alors qu'ils sont contraints de voter leur budget en équilibre.

=> Témoignage d'une personne du public :

Il y a beaucoup moins de postes aujourd'hui qu'il y a quelques années

Autre témoignage : je suis agent territorial et cela fait 3 ans que je cherche un autre emploi dans la FPT, mais on me dit que mon grade est trop bas (agent de maîtrise) et qu'il faut que je passe le concours ; je me retrouve enfermé dans un grade.

Question de Loic Bremaud : les offres d'emploi sont-elles réellement en baisse ?

- **Témoignage du public** : les demandes de poste ont été multipliées par trois sur emploi territorial depuis la crise.

- **Autre témoignage** : la baisse des offres d'emploi est un frein à la mobilité.
- **Autre témoignage** : les collectivités favorisent la mobilité interne, et ferment les portes à l'extérieur.
- **Autre témoignage** : C'est énervant de voir l'ouverture aux autres FP, et toujours dans le même sens.
- **Intervention de Didier Le Gac :**

Il y a 2 mondes dans les collectivités :

- les grandes collectivités (prise en charge des agents, réflexion sur la politique de ressources humaines, sur les conditions de travail...)
- les petites collectivités

Beaucoup d'agents commencent dans les petites collectivités, puis ils se fatiguent et vont travailler dans des grandes. Nous avons donc des difficultés pour recruter dans les petites collectivités, des agents qui travaillent dans des grosses collectivités.

Pour pallier à ceci, nous revoyons actuellement le régime indemnitaire de notre commune, mais aucun maire voisin de ne veut communiquer son régime indemnitaire, ni le CDG d'ailleurs !

- **Intervention de Gwenola Martin :**

La mobilité est fonctionnelle mais pas géographique.

Nous n'avons pas forcément les réponses pour y pallier, mais il faut y réfléchir, et notamment sur la complémentarité sur le territoire entre les grandes et les petites collectivités.

=> Question de Loic Bremaud : la réforme des collectivités et la mobilité?

- **Réponse de Didier Le Gac :**

Nous sommes au début du chantier, le plus gros reste à venir, et notamment au niveau de l'intercommunalité.

- **Réponse de Corinne Kervé :**

La ville de Rennes vit actuellement une expérience intéressante de mutualisation qui sera sans doute à suivre.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la vocation du DGS de la ville dans une intercommunalité de plus en plus développée?

- **Intervention de Didier Le Gac :**

Les élus s'inquiètent également de leur rôle futur dans une intercommunalité de plus en plus développée ; le dernier verrou restant est le pouvoir de police, mais celui-ci pourra être transféré, ce sera fini.



TABLE RONDE

*Comment réussir
ses recrutements ?*

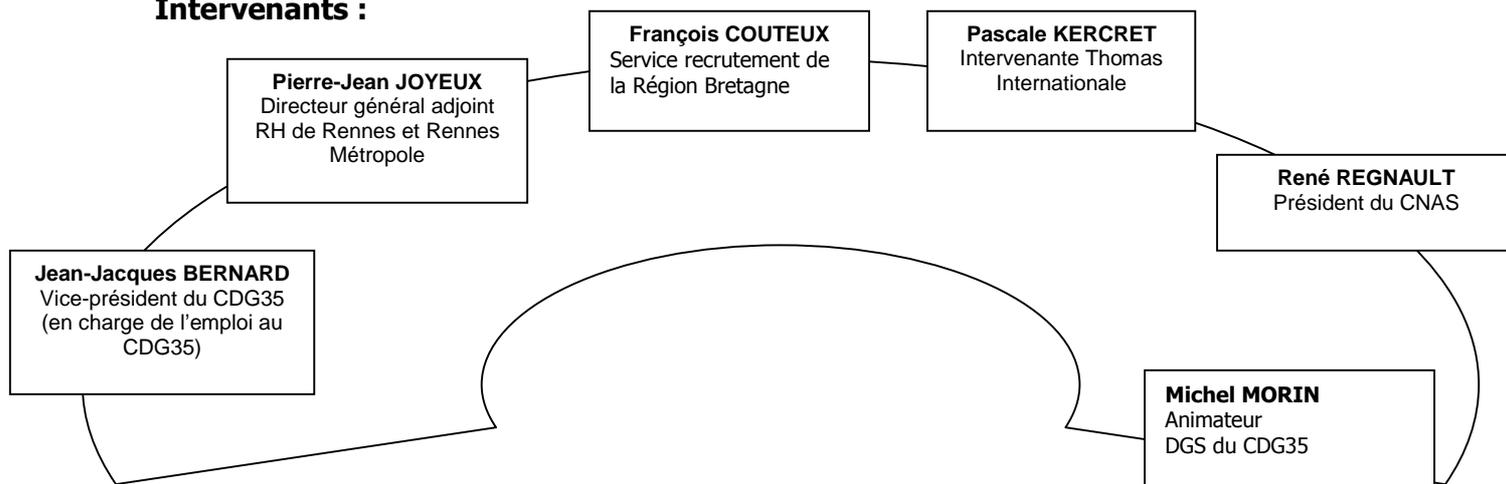


FEET 2010

Table ronde : «Comment réussir ses recrutements»

Objectif de la table ronde : Mettre en avant l'importance d'un recrutement à travers les différentes étapes de la procédure. Rappeler les enjeux d'un recrutement et la nécessité de prendre le temps et du recul à toutes les étapes.

Intervenants :



Déroulement de la table ronde :

Introduction : Michel Morin, animateur de cette table ronde, et Directeur Général du CDG35, souhaite la bienvenue à l'ensemble des intervenants d'une part et aux auditeurs d'autre part. Les intervenants et les participants sont invités à échanger sur le thème du recrutement en collectivité. Il introduit le sujet de cette table ronde en posant trois principes essentiels :

- la nécessité de connaître le besoin et de le faire connaître,
- d'évaluer ensuite l'adaptation des candidats au besoin,
- et enfin de soigner leur intégration pour faire prendre la greffe.

Echanges :

1 – Connaître le besoin et le faire connaître

Amorçant la première question, l'animateur demande à Jean-Jacques Bernard, vice-président du CDG 35 en charge de l'emploi de s'exprimer sur le sujet.

Jean-Jacques Bernard : «Dès que la décision de recruter est prise, il est important de prendre certaines précautions. Un recrutement est un engagement à long terme. Il aura donc des répercussions sur l'ensemble des services (l'environnement, les hommes, la taille des services). L'autre particularité dont il faut tenir compte est la relation à l'élu, en quoi consiste-t-elle, comment doit-elle être structurée... L'objectif de l'employeur est de s'assurer

que le candidat soit le plus possible en adéquation avec le besoin, faut-il encore que ce besoin soit défini correctement. Aussi faut-il analyser les circonstances conduisant au recrutement : analyse des causes du départ en cas de remplacement ou en cas de création, connaître l'influence sur l'ensemble de l'organisation... Cette opportunité est l'occasion pour l'employeur de s'interroger à nouveau sur l'organisation des services. Il faut savoir se projeter dans le temps. En effet, dans les communes en forte progression démographique, les missions d'un agent peuvent évoluer et offrir des évolutions de carrière. Le potentiel et la capacité d'adaptation du candidat sont déterminantes. Dans un second temps, et en fonction de cette analyse, l'on peut définir les missions principales attendues et les missions secondaires. A ce sujet, il est important de se focaliser sur les missions prioritaires que devra réaliser le futur recruté. Il n'y a pas de « gendre idéal » mais en revanche un candidat peut toujours être formé s'il faut compléter ses compétences. La tendance à sur estimer ou sous estimer un poste est fréquente, aussi faut-il dans un troisième temps, vérifier l'adéquation entre grade et mission confiée ».

Michel Morin s'adresse à Monsieur Couteux et lui demande comment les missions principales et les missions secondaires d'un poste peuvent-elles être définies ?

François Couteux : «Dans l'analyse du besoin, il faut également tenir compte de l'environnement de travail (l'équipe) et définir ensuite les critères nécessaires en terme de savoir-faire (technique) et savoir être. En général, on cherche la complémentarité. Au sein du secteur où l'on recrute, il est important d'identifier les activités les plus essentielles : le cœur de l'activité en terme technique et les compétences premières indispensables. A chaque item, l'on devra se poser la question « de quoi ai-je besoin » afin de réunir toutes les conditions nécessaires. Les différentes réponses nous fournissent une grille de lecture, qui sera le premier prisme de sélection des candidatures. On peut encore affiner le besoin en s'assurant que l'on répond aux objectifs de la politique de Ressources Humaines, aux valeurs et au projet global de la collectivité. Quand on recrute, c'est pour 20, 30 ou 40 ans, il faut donc identifier la potentialité des candidats – en posant des jalons - et se poser la question sur ses souhaits d'évolution.»

La collectivité doit également montrer ses atouts et ses intérêts, se rendre attractive... comment peut-elle mettre en valeur le poste pour attirer les candidats ?», Michel Morin interpelle René Régnault sur ce sujet.

René Régnault : «Un recrutement, c'est un mariage qu'il faut essayer de réussir. Il y a celui qui attend et celui qui subit. Aussi, il est important que l'agent recruté se sente reconnu par son employeur, sa collectivité ou son autorité. Bien sûr, le candidat doit être motivé. Les hommes ou les femmes recrutés arrivent avec une identité dont ils ou elles ne doivent pas être dessaisis. Il y a donc une individualisation de la reconnaissance d'une part par une rémunération en échange du travail fourni et d'autre part la mise en place d'un régime indemnitaire qui implique les deux parties – employeur et agent et enfin l'existence d'un comité d'entreprise. La fonction publique territoriale s'est vue reconnaître cette «action sociale» en 2001, bien après les autres FP, sans la considérer comme un complément de ressources. Cette action sociale, surtout depuis 2007, contribue à rendre attractive la fonction publique territoriale et à entretenir ou maintenir la motivation des agents. J'insiste sur l'importance de mettre en place cette action sociale auprès des agents et au sein des collectivités.»

Questions de la salle

Peut-on faire deux mi-temps au sein d'une même collectivité ?

Michel Morin : oui si TNC.

Jean-Jacques Bernard : la loi rend aujourd'hui cette situation compatible avec le secteur privé

René Régnauld : sous conditions obligatoires d'être soumis à la commission de déontologie.

Quelle pondération est mise en place par rapport aux critères de recrutement ?

Jean-Jacques Bernard : «il apparaît important de se poser la question suivante «vais-je avoir envie de travailler avec cette personne?» Mais cela dépend si la personne répond déjà aux critères définis. Généralement, si les compétences techniques sont fondamentales et que le poste ne présente pas de critères d'encadrement, alors les critères techniques l'emporteront sur le savoir être.»

Lorsqu'une fiche de poste est établie, existe-t-il une grille d'évaluation annuelle ?

François Couteux : «en tant que service des ressources humaines, nous sommes prestataires des autres services. Nous proposons donc une grille d'analyse. Souvent nous réalisons un premier filtre (conditions statutaires et pré tri) qui permet d'analyser le plus objectivement possible. Quoique l'on dise toutefois, le recrutement garde une partie subjective».

René Régnauld : «je me permets de compléter cette réponse par une expérience. Je vis cette évolution tant pour les recrutements -mais l'on peut faire le parallèle avec les marchés publics- et je m'aperçois que c'est plus bloquant qu'autre chose. Le service demandeur a besoin qu'on l'aide et que l'on utilise une grille un peu mathématique d'accord mais il ne faut pas aller trop loin. Je plaide pour que l'on conserve une part d'appréciation subjective».

2- Evaluer l'adaptation des candidats au besoin

Michel Morin poursuit l'échange en s'adressant au représentant de la Région Bretagne : Concernant l'évaluation et vous assurer que les candidats sont bien adaptés au besoin, comment faites-vous à la région ?

François Couteux : «Comme toujours, cette évaluation passe par l'entretien. En général, nous sélectionnons une dizaine de candidats pour un poste. L'entretien est un moment d'échanges et non pas un interrogatoire. Il vise à connaître le professionnel qui est en face de nous. Donc il est important de rester bienveillant à l'égard du candidat. En même temps, on véhicule l'image de l'employeur. Les entretiens sont en général organisés de manière collégiale avec la présence du supérieur direct, les RH. On évite généralement la présence de celui qui part. Les questions sont ouvertes et nous les croisons sur des situations factuelles pour mesurer les écarts entre le discours et la réalité professionnelle du candidat. Pour certains postes – cuisinier, assistante administrative – nous mettons en place des mises en situation. Parfois, cela met plus à l'aise les personnes s'exprimant difficilement. Nous avons également des outils d'aide à la décision. Nous utilisons des tests mais visant uniquement le comportement au travail. Nous explorons surtout au maximum les faits qui témoignent des

compétences acquises concrètement. Suite à ces entretiens, le jury débriefe et généralement il est d'accord à 95%»

Jean-Jacques Bernard : «par expérience, il faut partir du principe qu'un entretien reste aléatoire et l'on peut être régulièrement surpris entre la lecture d'un CV et du savoir être de la personne »

Question de la salle

Avez-vous recours à des tests psychologiques?

Pascale Kercret, Thomas international : «il y a un enjeu important pour les collectivités et nous sommes de plus en plus sollicités. Mais je partage le point de vue des autres intervenants, cela doit rester un outil. Il apporte un éclairage visant à être conforté dans son idée première mais entre votre avis et un outil, il faut écouter votre avis. Il faut être vigilant dans l'utilisation de ces outils et donc se poser les bonnes questions en amont : qu'est que je veux mesurer et quels sont les outils les mieux adaptés pour ça ? Il existe aujourd'hui une multitude de test donc c'est important de bien définir ce que l'on souhaite mesurer : la motivation, le potentiel, les capacités managériales...? Pour THOMAS, la définition se fait avec les opérationnels en amont lorsque la sélection est faite. On décide ensemble du comportement idéal. Les résultats du test conforteront ou pas l'employeur».

Michel Morin interroge les intervenants sur les moyens à disposition pour aider les recruteurs?

Pascale Kercret : «L'intérêt du test de motivation professionnelle proposé par la société Thomas sera d'échanger avec le candidat sous un angle différent de l'entretien [exploratoire]. L'échange sera donc basé sur les décalages entre les résultats du test et la réponse du candidat. Ces interrogations permettront de comprendre pourquoi ces décalages. Il faut poser un maximum de questions donc avoir du temps».

René Régnauld : «Vous touchez du doigt un point essentiel : il est nécessaire de mettre l'accent sur la durée. Elle est différente entre le privé et le public. Le maire est responsable de tout même de ce qu'il ignore. Chaque contribuable est un peu l'employeur donc il faut s'inscrire dans la durée. A partir de là, il faut avoir une approche plus globale et il ne faut pas hésiter à comparer le rapport de recrutement et sa propre appréciation pour prendre une décision à long terme».

Questions de la salle

Comment doit-on impliquer les élus dans le processus de recrutement ?

Jean-Jacques Bernard : «l'implication des élus est dépendante de leur disponibilité et de la taille de la collectivité. Il n'y a donc pas de modèle. En fonction des collectivités, le niveau d'encadrement sera différent et plus la collectivité est importante et moins l' élu intervient, sauf pour certains postes. C'est très différent dans les petites collectivités car les recrutements sont liés à l'organisation et à la personnalité des élus en place».

René Régnauld : «il est difficile dans une petite collectivité de donner la légitimité au secrétaire générale de recruter et de lui faire jouer le rôle de l'autorité territoriale. C'est une responsabilité trop importante pour ce cadre administratif. Mais se pose la question de l'organisation et cette délégation dépend de la confiance qui existe ou pas entre les élus et les chefs de service.»

François Couteux : «au niveau de la Région, le choix des élus est de ne pas être présent dans le jury de recrutement. Le DGS a délégation pour acter».

Michel Morin : «le patron, c'est l'autorité territoriale. Il faut ensuite rechercher une complicité entre l' élu et le fonctionnaire. C'est un jeu d'équipe. La décision appartient à l' élu mais les collaborateurs ont le devoir de l'éclairer. D'ailleurs, on voit dans les Contrats Prévisionnels d'Objectifs et de Moyens de plus en plus le lien entre l'équipe des élus et les fonctionnaires.»

Jean-Jacques Bernard : «l'absence d'un élu dans le jury de recrutement ne signifie pas son absence d'implication dans le processus de recrutement y compris dans la validation. Dans une petite structure, l' élu a le devoir de connaître son futur agent en premier.»

Faut-il former les élus aux entretiens de recrutement ?

Jean-Jacques Bernard : «pas nécessairement. Il est en revanche important de répartir les rôles au sein du jury et les élus doivent faire ce qu'ils savent le mieux, évaluer le savoir-être. Le jury doit être bien préparé et ne pas faire de l'improvisation».

René Régnauld : «cette question renvoie également à celle de la formation des élus. C'est une ligne budgétaire depuis la loi de 1992. Mais les élus consomment assez peu de formation et ils ont sans doute sous-estimé l'importance des ressources humaines dans les collectivités et avec 2 millions d'agents dans la fonction publique territoriale en France, ce n'est pas négligeable. Je crois, et je veux croire, que les choses peuvent bouger, notamment grâce à la loi de 2007 qui donne un caractère obligatoire au plan de formations. Toutefois, cela n'a de sens que dans le cadre du projet de la collectivité.»

3 – Soigner l'intégration pour faire prendre la greffe

Les échanges se poursuivent autour de l'intégration du nouveau recruté, une question est posée par l'animateur : *«soigner l'intégration pour faire prendre la greffe, le processus d'intégration c'est le point d'orgue, qu'en pensez-vous?»*

Pierre-Jean Joyeux : «Il faut savoir se mettre à la place de l'agent qui va découvrir son nouvel environnement de travail. Il ne faut pas banaliser ce temps et le processus conditionne certainement la prise de fonction. C'est un temps à privilégier qui peut prendre

quelques heures, semaines ou quelques mois selon les savoir-être de chaque personne. Bien entendu, il faut cadrer la découverte par des fiches de poste par exemple. Rater cette étape là, c'est hypothéquer son savoir-faire, son savoir-être... A la ville de Rennes, nous faisons en sorte que le nouveau venu connaisse l'hôtel de ville, le maire, etc...et c'est aussi une opportunité pour l'agent de s'extraire de son quotidien. Ce processus d'accueil doit ressembler le plus possible à la collectivité et sa culture et éviter les «copier-coller» d'une collectivité à l'autre. Cette période d'intégration doit, selon moi, être portée par le maire et les élus en premier.»

Question de la salle

Existe-t-il une différence de traitement de l'accueil quand il s'agit d'une création ou d'un remplacement de poste?

Pierre-Jean Joyeux : «le processus d'accueil doit être adapté à la situation. Il peut être plus approfondi quand il s'agit d'une création. Sinon, au sein d'une équipe qui existe déjà, elle se charge en général elle-même de l'intégration du nouvel agent. La notion collective est importante. L'emploi territorial c'est également l'intercommunalité. Très souvent c'est une première expérience de la fonction publique territoriale pour les agents recrutés en EPCI. Ils ne sont pas forcément passés par la collectivité. Il est donc essentiel de prendre le temps de l'accueil, de créer une culture commune et un esprit proche. La fonction publique territoriale s'est énormément professionnalisée, cela veut dire également plus de segmentation. Par exemple, à Rennes Métropole, lors des journées d'accueil bi-annuelles, il est donc important d'aller sur le terrain avec eux. La constitution d'une culture commune est donc une opportunité à l'arrivée d'un nouvel agent.»



TABLE RONDE

*L'emploi à temps partagé :
un mode de gestion à promouvoir ?*





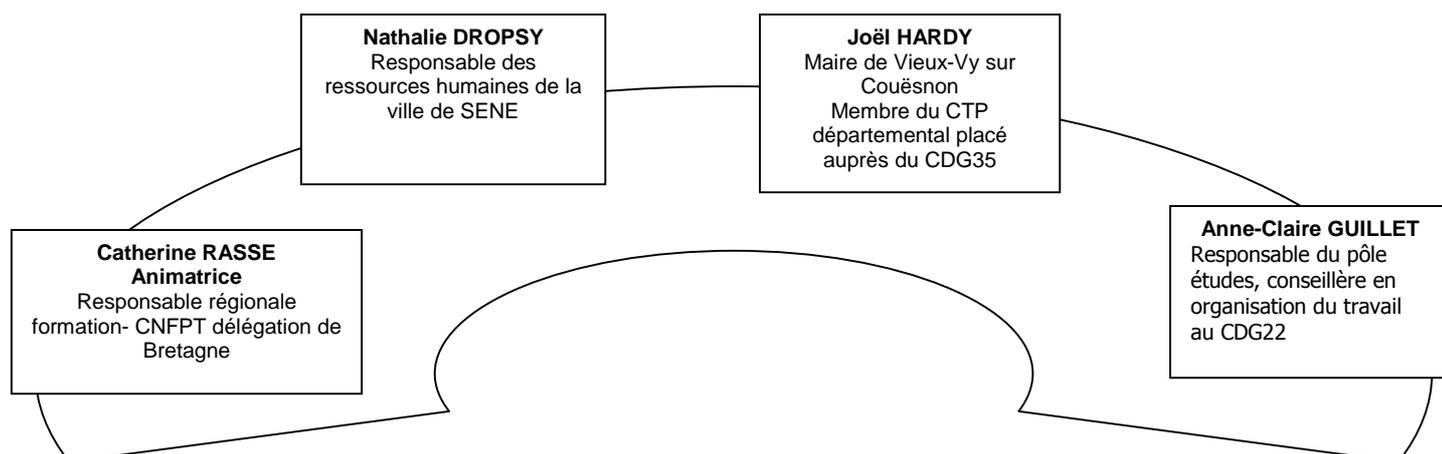
TABLE RONDE

*Construire son plan de formation :
quel mode d'emploi ?*



Table ronde : « Le Plan de formation, mode d'emploi »

Intervenants :



Quatre temps à travers ces 4 interventions :

- 1 – Le plan de formation dans la loi du 19 février 2007 : rappels sur la réforme et questions méthodologiques
- 2 – Comment faire vivre un plan de formation dans sa collectivité
- 3 – Les collectivités de petite taille et les stratégies formation : évolutions récentes dans un département
- 4 – L'importance du dialogue social

1 – Le plan de formation dans la loi du 19 février 2007 : rappels sur la réforme et questions méthodologiques

Aucun texte n'explique ce qu'est concrètement un plan de formation. La loi du 19 février 2007, reprend la terminologie de « Plan de formation », déjà présente en l'état dans la loi de 1984, mais sans plus le définir. C'est donc en quelque sorte « l'arlésienne » des textes sur la formation.

La réforme réaffirme aussi ce que disait déjà la loi de 84 à propos du plan de formation : c'est une obligation pour l'employeur, qui doit le soumettre au CTP et l'envoyer au CNFPT. Ce dernier doit établir sa politique de formation à partir des plans de formation transmis par les collectivités.

Mais les textes ne prévoient pas de sanction pour la collectivité si elle n'établit pas de plan....

Le plan est pourtant l'outil principal de gestion des compétences. Il est aux Ressources humaines, ce que le budget est aux finances. Et comme le budget, avant d'être un document, un dossier, il est un processus d'analyse des besoins de compétences et d'évolution de carrière au sein de la collectivité, de concertation entre les acteurs, de négociation et d'arbitrages tant sur les priorités de départ que sur les coûts induits.

Il prend son sens en tant qu'outil de RH, en étant adossé au projet des politiques, transcrit par la DG en axes structurants de l'activité et de l'organisation même des services, en axes opérationnels par les responsables de services. Il est bâti à la croisée des besoins émis par la collectivité employeur (DG, services) et ceux émis par les agents, notamment dans le cadre particulier des entretiens annuels, mais pas seulement.

Elaborer son plan de formation c'est s'interroger sur les compétences des collaborateurs, sur les projets de la collectivité, repérer les écarts entre ce qui est et ce qui est ou sera nécessaire : c'est faire de la gestion prévisionnelle des compétences.

Les approches d'élaboration du plan, les enjeux, les axes qui le sous-tendent, vont varier d'une collectivité à l'autre en fonction de son histoire, sa taille, les hommes et femmes en place.

Pièce jointe : diaporama n° 1

2 - Témoignage de N. DROPSY : Comment faire vivre le plan de formation

Séné est une commune de 8400hab, 106 agents dans la périphérie de Vannes.

La culture de la formation est bien établie à Séné qui depuis 1996 fait partie d'un ensemble de 4 communes qui mutualisent leurs attentes en matière de formation et négocient leur mise en œuvre par le CNFPT.

Plusieurs raisons ont conduit à l'élaboration d'un plan :

- L'évolution des compétences attendues du fait de l'évolution des métiers
- L'impact de la loi sur la formation de 2007
- Les élections municipales de 2008 qui ont amené une nouvelle équipe municipale. Les élus ont souhaité que soit établi un plan qui traduise la politique R. H. de la collectivité, avec des axes forts concernant la mobilité interne, et l'insertion sociale et professionnelle des agents, par la promotion sociale notamment, l'hygiène et la sécurité au travail.

Il fallait donc « formaliser » cette culture de la formation, et élaborer un plan en 2009 pour une mise en application 2010. Fin 2010 une évaluation sera réalisée.

Pour ce faire les moyens de la DRH ont été renforcés par le recrutement d'un agent (en interne).

Les fruits de cette démarche :

Se traduisent par la mise en place d'un certain nombre d'outils :

- o Création d'une fiche d'entretien professionnel et de formation.
- o Mise en place d'une fiche de suivi des « compteurs DIF et professionnalisation » pour chaque agent
- o Mise en place d'une fiche de suivi du DIF et des formations longues

Tous ces documents ont été très bien accueillis par les agents et la hiérarchie. Il faut maintenant que les agents se les approprient, les fassent leurs, et que l'autorité territoriale continue à soutenir la démarche.

Pièce jointe : diaporama n° 2 sur les fiches de suivi

3 – Anne Claire GUILLET : Formation et collectivités de petite taille

La mise en place formalisée de plans de formation dans les collectivités de petite taille est extrêmement rare. Mais ce point de vue départemental d'une conseillère en organisation éclaire d'une manière globale l'évolution récente de la prise en compte des problématiques de formation dans les petites collectivités, y compris en décelant des signaux faibles : on constate sur des évolutions récentes que la formation s'installe peu à peu dans les pratiques des collectivités, même si elle ne passe pas encore nécessairement par des démarches formalisées et outillées.

Pièce jointe : diaporama n° 3 qui précise le contenu de l'intervention

4 – Joël HARDY : la place du dialogue social dans les processus d'amélioration des compétences au sein d'une commune

Le plan de formation c'est l'équation entre l'institution et ceux qui la font vivre. Il constitue un cadre pour les agents. Doit permettre de se situer, de se connaître, de se comporter. Il est aussi le cadre du devenir. Membre du CTP départemental et maire d'une commune comptant une dizaine d'agents cet élu explique comment la question des compétences peut être au centre d'un dialogue social local, évitant à la fois l'autoritarisme et le laxisme de la part du maire et du DG.

Pièce jointe : diaporama n° 4

Echanges avec la salle :

Question : Les propositions en matière de formation concernant la restauration sont restreintes. Etant à la tête d'une cuisine intercommunale de 13 agents, comment faire pour développer la formation ?

C. Rasse : pour pouvoir répondre à des demandes très localisées, et sur des petits groupes comme celle ci, Il est nécessaire de mutualiser la demande avec d'autres, de prioriser les demandes, on peut alors en plus adapter les réponses tant en matière de contenu qu'en ce qui concerne les modalités. Proposer des formations en proximité est essentiel.

C'est pourquoi le CNFPT propose d'aider les collectivités à se regrouper au travers des unions de collectivités, où s'exprime et se travaille l'expression des besoins en matière de formation. Les réponses du coup peuvent être apportées en proximité. Je vous invite donc à prendre contact avec l'antenne départementale.

M. Hardy cite l'exemple d'une charte qualité sur les procédures de travail, écrite par le personnel de la cantine de sa collectivité avec l'aide d'un enseignant. Les agents se sont sentis valorisés par cette démarche. Ils sont eux même les garants de son application.

A.C. Guillet cite l'exemple d'une cantine où deux chefs sont en concurrence : le moteur pour eux c'est cette situation de concurrence : ils sont toujours à la recherche d'idées nouvelles : il est primordial de bien connaître les agents pour savoir comment les motiver et pour discuter avec eux de leurs attentes et de leurs besoins.

C. Rasse : Réfléchir aux besoins de formation, c'est mettre en lumière l'écart de compétences entre celles détenues par les agents et celles qu'il faudrait mettre en œuvre. Il est en effet important de connaître ses collaborateurs et leur parcours professionnel global afin de mesurer ce qui peut constituer un levier de motivation.

N. Dropsy : Les aptitudes et la volonté à s'y mettre font parfois émerger des compétences auxquelles on ne s'attend pas. N. Dropsy cite plusieurs cas de reclassements réussis pour des agents, y compris dans des métiers n'ayant a priori rien de commun, dès lors qu'on parvient à se distancier du poste occupé sur le moment et qu'une approche détaillée de l'ensemble du parcours de vie professionnelle permet de repérer des compétences diversifiées.

Intervention d'un participant, formateur : Il est vrai que l'on n'écoute peut être pas suffisamment la parole des agents et qu'on ne s'attache pas forcément assez à leurs compétences non validées, à celles qui ne sont pas visibles sur le poste du moment. En France, on a la culture du diplôme et du grade. Il est fréquent en formation d'entendre dire par les agents de catégorie C, que leur parole n'est pas reconnue, simplement à cause de leur position hiérarchique.

J.Hardy : Les choses changent à ce niveau. Des outils sont en train de se mettre en place, tel le LIF dont l'agent doit se saisir pour être vraiment acteur. Le LIF peut être vraiment pertinent pour appuyer la parole d'un agent sur ce qu'il sait faire.

N. Dropsy : Mais tout dépend aussi de la taille de la collectivité. Dans une petite, comme la mienne, on va assez facilement parvenir à valoriser les compétences d'un agent. Toutefois, ce sont les outils statutaires qui ne vont pas suivre : grade, rémunération, régime indemnitaire ..., engendrant une insatisfaction. Il faut à l'intérieur du statut trouver les voies.

A.C. Guillet : Il faut aussi que les dirigeants des collectivités apprennent à travailler sur la compétence de leurs agents et non seulement sur la position hiérarchique. On est surpris de voir, quand on intervient sur une étude d'organisation, combien ils ne connaissent pas les aptitudes réelles des agents.

C. Rasse : Et puis, on voit aussi fréquemment sur des formations des agents volontaires pour apprendre mais qui ne trouveront pas à exercer ce qu'ils ont appris au travail. L'investissement formation a-t-il un sens s'il n'y a pas de traduction dans ses pratiques professionnelles ensuite ? En matière d'efficacité du système de formation professionnelle c'est là une question cruciale posée au management, l'accompagnement du transfert en situations professionnelles de ce qui a été travaillé en formation. C'est aussi une question redoutable pour les méthodes même de la formation d'adultes, sur le lien travail-formation.



TABLE RONDE

Comment intégrer

la Fonction Publique Territoriale ?



FEET 2010

Comment intégrer la Fonction Publique Territoriale ?

Bienvvenue à ce forum des élus et de l'emploi territorial organisé par les 4 centres de gestion bretons et la délégation régionale du centre national de la FPT. L'objectif de cette rencontre est de faire connaître l'emploi public territorial sous tous ses aspects : recrutement, gestion ou mobilité. C'est pourquoi elle s'adresse aussi bien aux élus qu'aux agents territoriaux ainsi qu'au grand public.

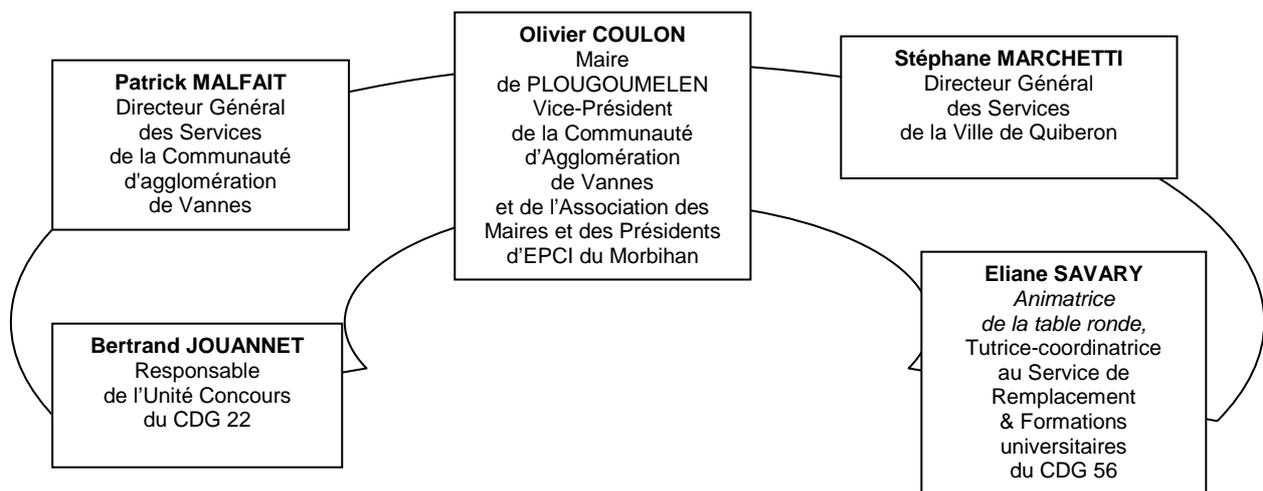
Qu'entend-on par Fonction Publique Territoriale ?

Elle regroupe les personnels des collectivités territoriales : communes, départements, régions, structures intercommunales, établissements publics et des offices publics de l'habitat et compte, sur le plan national, au 1^{er} janvier 2009, 1 771 000 agents exerçant 250 métiers différents répartis dans 8 filières : administrative, culturelle, technique, sanitaire et sociale, animation, sportive et sécurité (police municipale et sapeurs pompiers).

Entrer dans la fonction publique territoriale n'est pas une fin en soi. On y rentre parce qu'on a un métier qui s'y exerce et qu'on a envie de travailler dans un environnement particulier qui est le fonctionnement d'un service public avec son corollaire essentiel : la préservation de l'intérêt public. Il est nécessaire d'avoir un minimum de motivation pour défendre ces valeurs sinon l'agent ne s'y retrouvera pas et il y aura une insatisfaction des deux côtés : recruté et employeur.

A l'inverse, si on a envie de travailler au service du bien commun et qu'on a des compétences appropriées, divers accès sont possibles : le concours, le recrutement direct, le passage par un service de remplacement ou missions temporaires, les formations professionnalisantes...

Il s'agit ici de vous apporter les témoignages d'un élu et de deux directeurs généraux de services représentant des employeurs, conjugués aux connaissances d'un professionnel des concours afin de vous éclairer sur les diverses voies de cheminement pour être recruté, si tel est votre souhait, dans la fonction publique territoriale. Je vous présente les participants à la table-ronde que nous avons sollicités et qui ont accepté de se prêter à l'exercice :



* Elu employeur ▣ Responsables administratifs de collectivités territoriales ◆
Intervenants de Centres de Gestion de la FPT

1 - L'accès par concours : voie réglementaire pour entrer dans la FPT

La Loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit que son accès se fait, sauf exceptions, par concours. Mais il n'est pas toujours aisé pour un public non averti de s'y retrouver... Bertrand JOUANNET va nous faire une présentation aussi synthétique que possible des concours.

B. JOUANNET : actuellement, 75.000 agents travaillent dans la FPT en Bretagne dont 72 % d'agents titulaires.

Le concours est un « pré-recrutement ». C'est un mode de recrutement républicain (cf. article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen). Il comporte plusieurs garanties :

1. le contrôle de légalité : toutes les décisions sont visées en Préfecture,
2. le jury est composé d'élus et de personnes qualifiées,
3. la transparence des résultats,
4. la possibilité de recourir au Tribunal Administratif en cas de contestation ou de litige.

Chaque année, dans les Côtes d'Armor, un recensement des besoins en recrutement est effectué, ce qui permet de dresser une liste des besoins.

Les phases d'organisation d'un concours sont nombreuses : arrêté d'ouverture du concours, établissement d'une liste d'aptitude, sachant que les lauréats recherchent eux-mêmes leur emploi pendant trois ans.

En ce qui concerne l'organisation des concours, les 4 CDG bretons organisent les concours en Bretagne depuis 1996 et sur le Grand Ouest (Bretagne, départements limitrophes et la Normandie) depuis 2004. La loi de 2007 a transféré l'organisation des concours de catégories A du CNFPT vers les CDG depuis le 1^{er} janvier 2010.

Au fil du temps, certains concours deviennent inadaptés. Plus généralement, il faut réformer des concours pour les adapter aux besoins des collectivités. Le Conseil Supérieur de la fonction publique territoriale a fait une enquête auprès des CDG en 2009, pour la filière médico-sociale, ce qui va amener à une refonte de certains concours. En mai 2009, pour les trois fonctions publiques, 180 concours ont été refondus.

S. MARCHETTI : il est nécessaire de préciser que, tant pour les agents déjà intégrés dans la FPT (titulaires ou non) que pour les postulants, il sera nécessaire de « passer par le concours », pour intégrer durablement la FPT.

P. MALFAIT : à la communauté d'agglomération de Vannes, une grande partie des recrutements opérés se fait sur des missions temporaires. Cela a été le cas en 2008 et 2009 où le 1/3 de nos recrutements a été réalisé avec des recrutements temporaires.

Dans la FPT, le « triptyque idéal » c'est :

- les compétences,
- l'expérience,
- le concours.

Souvent, nous sommes face à des candidats qui n'ont pas le concours mais qui ont de l'expérience : il faut savoir que l'obtention du concours est indispensable à terme.

O. COULON : je peux témoigner en tant que jeune élu d'une commune et vous donner un exemple. Je recherchais un(e) attaché(e) pour ma commune et, en définitive, c'est une rédactrice qui a été retenue. Celle-ci prépare actuellement le concours d'attaché.

S. MARCHETTI : en ce qui concerne les cadres, il est possible d'entrer dans la FPT par le biais des missions temporaires puis de passer le concours en conciliant emploi dans la FPT et préparation du concours.

P. MALFAIT : dans la FPT, le concours vous donne le droit d'être inscrit sur une liste d'aptitude mais non pas le droit d'avoir un emploi, à la différence de la Fonction Publique d'Etat où un lauréat qui obtient le concours obtiendra, de fait, un emploi.

E. SAVARY : oui, cet aspect est souvent méconnu du grand public qui pense que "décrocher un concours" dans la FPT va automatiquement lui ouvrir les portes du champ professionnel. Pour cette raison, certaines personnes veulent à tout prix passer un concours administratif sans avoir envisagé un projet professionnel précis. Il y a ensuite des désillusions car même avec un concours et sans opérationnalité, il est très difficile de se faire recruter.

Questions du public :

Question : En ce qui concerne le concours Adjoint du patrimoine, il est requis une épreuve destinée à mesurer la compétence alors que nous détenons déjà le diplôme professionnel correspondant.

E. SAVARY : oui, votre remarque est tout à fait juste. On exige à la fois un diplôme sanctionnant votre compétence en gestion d'une bibliothèque ou médiathèque et le concours correspondant qui mesure, pour partie, vos aptitudes professionnelles mais aussi votre connaissance de l'environnement territorial dans lequel vous allez évoluer.

B. JOUANNET : c'est le cas des ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) qui doivent avoir le CAP « Petite Enfance » et réussir le concours correspondant.

S. MARCHETTI : Comme l'a dit Monsieur MALFAIT en évoquant le triptyque, il y a une triple sanction.

B. JOUANNET : le concours est un mode de recrutement. En effet, dans le privé, dans le cas d'un recrutement où 300 candidats postulent pour un poste, 300 personnes envoient une lettre de candidature et sur ce nombre 299 recevront une lettre de refus et rien de plus ne se passera. Dans la FPT, il y aura 300 personnes qui seront convoquées dans une salle pour passer un concours parmi lesquelles un certain nombre sera admissible et enfin quelques personnes seront inscrites sur liste d'aptitude.

Question : qu'en est-il du concours de 3ème voie ?

B. JOUANNET : parallèlement aux deux autres voies (concours interne et concours externe) pour passer un concours, existe une autre voie, dite « 3e concours », qui est possible après 4 ans de pratique professionnelle dans la filière concernée soit dans le cadre d'activités salariées privées, soit dans le cadre de mandats d'élu ou de responsabilités au sein d'une association.

Question : Vous avez évoqué la commission paritaire et les listes d'aptitude. Quels sont les critères précis de la promotion interne ?

B. JOUANNET : il existe des quotas permettant de nommer directement des agents sur listes d'aptitude. Pour être sur ces listes, il y a des critères d'ancienneté et d'expérience.

P. MALFAIT : c'est un mode de déroulement de carrière.

E. SAVARY : cette question déborde de notre sujet mais, si elle vous intéresse, vous pouvez obtenir des informations précises en contactant directement les CDG bretons.

P. MALFAIT : j'ai une précision à apporter concernant le recrutement direct et le recrutement par voie contractuelle. En effet, pour la collecte des déchets et la gestion de la déchetterie de la communauté d'agglomération de Vannes, il est fait appel à un recrutement direct via une entreprise de main-d'œuvre. Dans ce cadre, un devoir d'honnêteté s'impose au DRH vis-à-vis des candidats : il doit leur préciser l'obligation qu'ils auront de passer un concours ou un examen professionnel s'ils souhaitent être maintenus dans leur poste.

2 – Les possibilités de recrutement direct : quels emplois sont concernés ?

E. SAVARY : le concours est la règle mais la réglementation prévoit un certain nombre de cas où il est possible de recruter en direct. (S'adressant à B. JOUANNET) : pouvez-vous nous détailler ces situations de recours à un recrutement direct ?

Bertrand JOUANNET : Il existe en effet un certain nombre d'emplois de catégorie C ouverts sans concours

Pour les agents titulaires :

- Adjoint administratif de 2^{ème} classe,
- Adjoint technique de 2^{ème} classe,
- Adjoint du patrimoine de 2^{ème} classe,
- Agent social,
- Adjoint d'animation de 2^{ème} classe,

Pour les personnes handicapées, il existe des modalités particulières : le recrutement direct avec titularisation après un an d'ancienneté et un aménagement adapté au handicap lors des épreuves de concours.

Pour les agents non-titulaires :

- Missions d'intérim (agents temporaires) pour des remplacements de personnes momentanément indisponibles, saisonniers ou occasionnels pour faire face à des besoins exceptionnels (limité à 6 mois),
- Emplois de droit privé contractuels limités à trois ans éventuellement renouvelables une fois pour emplois de cabinets et certains emplois de direction dans les grandes collectivités ou pour occuper un emploi spécifique qui ne rentre pas dans les cadres d'emplois existant,
- Certaines mesures en faveur de l'emploi : Contrat d'Avenir et CAE, avec possibilité de recrutement direct sur des contrats de droit privé.
- Contrat d'apprentissage,

- Dispositif PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat – contrat de droit public) : cette mesure existe (pour les 16-25 ans sans le Bac, dispositif sur 2 ans). mais n'a pas vraiment été mise en œuvre du fait de sa complexité.

S. MARCHETTI : à Quiberon, nous utilisons également la voie contractuelle pour recruter sur des postes pour lesquels il est difficile de trouver, à la fois, les compétences et le concours :

- gestionnaire de l'aérodrome,
- gestionnaire du port de pêche,
- gestionnaire de camping,
- technicien de bâtiment,
- directeur office du tourisme,
- responsable du centre technique municipal.

En effet, pour ce type de postes, il est rare que des recrutements se fassent par le biais d'un concours. Mais, je dirais que « c'est une impasse que d'être recruté directement dans la FPT ».

O. COULON : il y a peu de cadres dans les petites collectivités mais beaucoup d'agents de catégorie C :

- agent technique,
- agent de cantine,
- agent d'accueil,
- agent de camping municipal, etc...

La plupart de ces postes sont à temps partiel mais ils peuvent se transformer en temps plein en fonction de l'évolution de la demande.

Question d'une personne à S. MARCHETTI : je reviens sur la proposition de gestionnaire d'aérodrome, j'ai moi-même une qualification dans ce domaine...

S. MARCHETTI : c'est bien cette qualification que nous recherchions et nous avons pu finalement recruter une personne qui s'intègre très bien.

Question : existe-t-il des débouchés dans le domaine informatique au sein des collectivités territoriales ?

S. MARCHETTI : il faut savoir que, dans ce domaine, les petites collectivités font appel à des entreprises privées. Par contre, dans les collectivités intermédiaires et les plus grandes, des candidats sont recrutés pour assurer le suivi informatique. Il peut s'agir d'ingénieurs option informatique par exemple.

Question : comment faire pour intégrer le service des missions temporaires d'un CDG ?

E. SAVARY : votre question tombe à point nommé car nous allons l'aborder. Cette troisième piste pour rentrer dans la fonction publique territoriale est en quelque sorte une « piste intermédiaire » pouvant servir aussi bien aux nouveaux lauréats de concours non encore recrutés qu'à ceux qui le préparent et ne veulent pas perdre leurs compétences.

3 - Les services de remplacements ou missions temporaires

A noter que les CDG de trois départements bretons organisent des remplacements dans toutes les filières, excepté la filière sécurité, sachant que la filière administrative connaît, dans chacun des 4 CDG bretons, une activité prépondérante.

Ces services sont une véritable école du service public local, les services de missions temporaires deviennent des partenaires appréciés des collectivités locales eu égard à la qualité du personnel qu'ils peuvent mettre à disposition notamment dans les divers domaines administratifs. Ils permettent aux jeunes diplômés d'engranger de l'expérience avant d'être propulsés sur des postes à responsabilités.

En 2009 : les 4 CDG ont employé l'équivalent de 690 agents en équivalent temps plein dans leurs services missions temporaires respectifs - une belle PME !

Ces services trouvent leurs agents soit parmi des étudiants qui ont suivi des formations adaptées soit parmi des agents de la fonction publique territoriale qui ont exercé un certain temps et qui se retrouvent en disponibilité, en retraite, etc... Ces divers agents continuent de bénéficier de formations continues soit en interne, soit dans le cadre de partenariats avec le CNFPT, le souci étant de préserver la compétence et d'avoir un service de qualité.

P. MALFAIT : on a besoin régulièrement de personnes compétentes dans des domaines pointus : urbanisme, communication, transports... et on fait appel aux centres de gestion pour ces postes.

O. COULON : je peux témoigner en ce qui concerne la commune dont je suis maire. Nous avons recruté deux personnes par le biais du service de remplacement du CDG du Morbihan. Ce fut le cas pour le recrutement de notre directrice générale des services qui, de par sa connaissance des collectivités de différentes tailles, a pu être opérationnelle dans notre commune (2 367 habitants). Nous avons également recruté une autre personne qui avait une expérience dans divers domaines : urbanisme, élections, préparation du budget. Cette personne a en quelque sorte contribué à « créer » son propre poste grâce à ses différentes compétences et à sa polyvalence, qualité très appréciée dans les petites collectivités.

E. SAVARY : comment entrer dans le service de remplacement ? En ce qui concerne la filière technique, il suffit que le postulant exerce le métier qui est recherché (compétences en bâtiment, en voirie, en espaces verts, etc.) et qu'il soit bien sûr adaptable à l'environnement territorial pour être retenu. Par contre, pour la filière administrative, c'est un peu plus difficile. Il ne suffit d'avoir des connaissances théoriques, il faut aussi un savoir-faire adapté. C'est pourquoi des formations professionnalisantes ont été mises en place. Elles vont être présentées tout de suite.

Question : ma question concerne les missions temporaires et les agents contractuels. J'ai lu que dans un Conseil Général breton, un emploi sur deux ne serait plus remplacé notamment pour les congés maternité.

P. MALFAIT : il faut être prudent vis-à-vis de certains discours anxiogènes ambiants qui répondent quelquefois plus à des postures politiques qu'à de réelles intentions. Les collectivités locales ne sont pas dans la même logique que l'Etat qui prône le remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Dans la FPT, quand un poste est créé, c'est qu'il correspond à un besoin. Si son titulaire s'absente sur une longue période, il sera forcément remplacé ou alors il faut se poser la question de l'utilité de ce poste.

O. COULON : chaque recrutement correspond à un besoin. En Bretagne, il faut savoir que l'accroissement de la population dans certaines zones entraîne des créations de postes tant dans les communes que dans les communautés de communes.

4 - Les formations professionnalisantes

Il existe 2 dispositifs communs aux 4 CDG bretons :

- la licence professionnelle des métiers administratifs – 70 étudiants en Bretagne – préparée à l'université de Rennes 2,
- la licence professionnelle des métiers techniques – une trentaine d'étudiants - préparée à l'université de Rennes 2 mais géographiquement au campus Mazier à Saint-Brieuc.

Les deux dispositifs universitaires comprennent également des modules de préparation aux concours et s'appuient sur un maillon de tuteurs professionnels qui peuvent bénéficier d'une formation sur le tutorat. Ces tuteurs constituent par la suite une partie du réseau du nouveau diplômé sur lequel il peut s'appuyer pour progresser dans ses apprentissages.

A noter que la licence professionnelle administrative présente un taux d'intégration professionnelle excellent de 90 %. En moyenne, trois ans après l'obtention de la licence, les étudiants occupent des postes surtout s'ils ont obtenu un concours.

... et des dispositifs spécifiques à chaque CDG :

- le diplôme universitaire des carrières juridiques organisé en partenariat avec l'université de Bretagne Sud à Vannes, le CNFPT et le CDG du Morbihan (recrutement au niveau Bac - étalé sur deux ans avec possibilité intégration directe en seconde année) – 3 mois de stages pratiques en collectivité territoriale,
- la formation aux métiers administratifs territoriaux (34 jours de formation théorique et 30 jours de stage pratique) organisée par le CDG des Côtes d'Armor,
- dispositif PREMICOLO (préparation aux missions des collectivités) en deux mois (pour les agents polyvalents) ou trois mois (pour les secrétaires de mairie) par le CDG d'Ille-et-Vilaine,
- formation pour des agents polyvalents aux services techniques par le CDG du Finistère.

Ces formations permettent aux CDG de disposer de personnel qualifié et opérationnel pour répondre aux besoins des collectivités locales qui, bien souvent, lorsqu'elles ont besoin de recruter sur des emplois statutaires étudient les candidatures de ces agents. C'est ainsi une chaîne...

Il est évoqué aussi l'apprentissage pour les filières techniques de même que tous les autres stages réalisés pendant le cursus scolaire ou universitaire. Ceux-ci constituent de bonnes opportunités de découvrir les métiers de la FPT, de se familiariser avec son environnement et très souvent de vouloir y travailler.

Témoignage de François Xavier MUNOZ, étudiant en licence professionnelle administrative :

François-Xavier MUNOZ : j'ai opté pour cette formation après avoir obtenu une Licence de droit spécialité « Droit et Administration Publique » et un Diplôme Universitaire Carrières Juridiques mention « Administration Territoriale ». Au départ, je ne connaissais absolument pas la Fonction Publique Territoriale. Au cours de mon cursus universitaire, je me suis rendu compte dans un premier temps que le droit public m'attirait plus que le droit privé et c'est grâce aux conseils de l'un de mes professeurs de droit que je me suis dirigé vers la FPT notamment en intégrant le

Diplôme Universitaire. Depuis lors je continue dans cette voie et je ne suis point déçu de mon choix, bien au contraire...

L'accès à la Licence Professionnelle se fait au moyen d'une double sélection : une première sur dossier (dossier dûment rempli à remettre au Centre de Gestion d'appartenance courant mi-avril) et une seconde sur entretien (courant fin mai – début juin devant un jury où chaque partenaire de la formation est représenté).

▣ Les enseignements

Les enseignements, localisés au pôle A.E.S de l'Université de Rennes II, sont assurés par des enseignants-chercheurs des Universités, des formateurs du CNFPT et des professionnels des collectivités territoriales.

Au cours du 1er semestre, les étudiants bénéficient d'un tronc commun alors qu'au cours du second semestre, ces derniers sont amenés à choisir leur spécialisation parmi 4 domaines proposés : l'action sociale, les finances, les marchés publics, les ressources humaines et l'urbanisme.

Ces enseignements sont regroupés sous 3 pôles :

- les « Enseignements Fondamentaux » avec comme matières : l'environnement juridique des collectivités ; le droit administratif général ; la comptabilité publique ; la gestion administrative...
- les « Enseignements Spécialisés » selon la discipline choisie par l'étudiant ;
- et, enfin, les « Enseignements d'Insertion » avec les stages en collectivité, les différents travaux de recherche et de synthèse dont le mémoire professionnel...

Personnellement, j'ai opté pour l'option « Finances – Marchés Publics » plus pour le côté commande publique que pour la comptabilité car cela m'intéresse fortement et s'inscrit parfaitement dans la continuité de mes études juridiques.

▣ Les périodes de Stages

La période de stage se scinde en deux parties :

- un stage « généraliste » de 8 semaines permettant d'apprécier et d'appréhender le travail au quotidien dans les collectivités ;
- un stage « spécialiste » de 9 semaines selon la spécialité choisie par l'étudiant au cours du second semestre afin qu'il acquière une qualification dans un domaine précis.

Pour ma part, j'ai effectué mon stage généraliste au sein de la collectivité de Port-Louis (2.927 habitants) auprès du Directeur Général des Services. J'ai pu gérer bon nombre de dossiers à savoir la requalification d'une voie communale ; l'avancement des travaux réalisés par les services de la Communauté d'Agglomération pour le Port de plaisance ; l'acquisition d'un local dans le patrimoine communal ; l'installation illicite de gens du voyage avec démarrage de la procédure d'expulsion ; la mise en place d'une convention de gestion pour une zone de mouillages ; la mise en place de fiches de poste ; la préparation du conseil municipal avec le DGS, le compte-rendu et le suivi des décisions...

Quant à mon stage spécialiste, je l'effectue au sein du « Service Commande Publique » de la Collectivité de Lanester (23.298 habitants). Dans le cadre de ce stage, j'ai traité des dossiers tels que le Marché public en procédure formalisée "concours de maîtrise d'œuvre pour la construction d'un équipement culturel et de loisirs" ; le MAPA "inventaire dispositifs publicitaires

et élaboration d'un règlement local de publicité" ; la reconduction du MAPA "entretien espaces verts" ; la création d'un nouvel accord-cadre pour le MAPA "mobiliers scolaires et périscolaires" ; l'établissement des documents (acte d'engagement et cahier des charges techniques) pour "l'audit énergétique pour l'équipement culturel" et "l'assistance à l'élaboration de l'agenda 21 local" ainsi que le MAPA « Fournitures scolaires » et le MAPA « Fournitures de bureau pour les services de la Ville ».

Dans le cursus de la Licence Professionnelle est aussi intégrée une formation au concours administratif de catégorie B (Rédacteur Territorial) avec des entraînements à l'épreuve de note de synthèse ainsi qu'à l'oral.

Cette Licence Professionnelle offre la possibilité aux étudiants d'appréhender efficacement le quotidien des collectivités territoriales par une immersion de 18 semaines en milieu professionnel et par un travail de recherche et de synthèse. Encadré par un tuteur universitaire et un tuteur professionnel, l'étudiant bénéficie ainsi d'un apprentissage au plus proche du quotidien et des préoccupations des collectivités territoriales.

Mon sujet de mémoire est le suivant : « La procédure de concours pour l'attribution d'un marché de maîtrise d'œuvre ». Il s'agit de mesurer l'efficacité de cette procédure, d'identifier les contraintes et de proposer des solutions.

En conclusion, je voulais attirer votre attention sur le fait que j'ai lu dans la Gazette des Communes qu'après la tenue du Forum de l'Emploi Public à Paris, certaines collectivités n'ont pas trouvé de candidats notamment dans le domaine des finances et des marchés publics, ce qui prouve qu'il y a des perspectives d'avenir dans ces deux domaines...

P. MALFAIT : il est nécessaire de s'interroger sur les formations universitaires qui ne prévoient pas de stage professionnalisant en collectivité tel les masters. Lors d'un recrutement, les candidats qui ont une expérience (même courte) en collectivité, sont favorisés.

Question à F-X. MUNOZ : peux-tu nous parler de tes perspectives d'avenir, après tes stages à Port-Louis et à Lanester ? Postules-tu ailleurs ?

F-X. MUNOZ : j'ai déjà intégré le service de remplacements du CDG 56. A présent, je vais préparer le concours d'attaché territorial.

Question : « Quel est le statut d'un stagiaire en collectivité et quid des personnes en formation continue ? » et : « Dans la FPT, y a-t-il des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ? »

E. SAVARY : à la première question, je peux répondre que les étudiants en stage ont le statut traditionnel d'un stagiaire. Ils ne bénéficient pas d'indemnisation, qui n'est pas obligatoire dans leur cas. Pour la seconde question, un tiers des étudiants sont des personnes en formation continue qui bénéficient de financements divers en fonction de leur situation.

P. MALFAIT : en ce qui concerne le contrat d'apprentissage, il est possible sur les postes de cadre (nouveaux masters), mais ne peut être déployé que dans les très grosses collectivités.

S. MARCHETTI : dans ma collectivité (Quiberon), suite à la création de deux postes, deux étudiants ont été recrutés par le biais d'un CAE (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi), à savoir : un chargé de ZAC (zone d'aménagement concerté) et un chargé d'Agenda 21. Après ce CAE, d'une durée maximale de 24 mois, ces personnes pourront négocier sur le marché du travail les compétences acquises dans la collectivité. Par ailleurs, pour un agent de catégorie A,

la mobilité est un atout pour trouver un emploi. Par contre, il faut savoir que certains domaines comme ceux de la communication et de la culture sont saturés.

M. Olivier COULON précise qu'il a eu l'occasion de prendre une stagiaire en licence professionnelle et nous parle de cette expérience qui, malgré sa réticence au départ, s'est déroulée très positivement pour la collectivité et pour l'étudiante.

O. COULON : en effet, la demande m'a été faite de prendre une étudiante en stage. J'ai accepté car cette étudiante était très motivée et je n'ai pas regretté ma décision. Le conseil que je donnerais aux postulants c'est de toujours commencer à entrer dans le métier par des stages, par des remplacements : il est très important, dans vos formations, d'intégrer l'aspect « terrain ». Dans le cadre d'un recrutement, il est déterminant d'avoir affaire à quelqu'un qui connaisse le fonctionnement d'une collectivité territoriale et qui ait un minimum d'expérience.

CONCLUSION

Les intervenants ont bien mis en évidence que le recrutement dans la fonction publique territoriale ne relève pas d'une procédure simple et unique mais est le consensus entre divers impératifs et intérêts : la réglementation, les besoins des recruteurs et l'offre des recrutés. Pour être attractifs, les postulants à la fonction publique territoriale, doivent tendre vers le « triptyque idéal » : compétences, expérience et concours.

Ils ont aussi évoqué des difficultés de recrutement sur certains postes. L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT fait état d'embauche en hausse dans les secteurs de l'enfance et de la santé. On recherche principalement des aides-soignants, des infirmiers, des agents d'accompagnement de l'enfance, des éducateurs de jeunes enfants et des animateurs de relais assistantes maternelles. Dans certaines régions, on peine à recruter des gestionnaires de marchés publics, de finances, métiers méconnus et qui souffrent quelquefois de préjugés inadéquats d'où l'intérêt de faire connaître la fonction publique territoriale grâce à des témoignages concrets tels que donnés aujourd'hui tout au long de cette manifestation.



TABLE RONDE

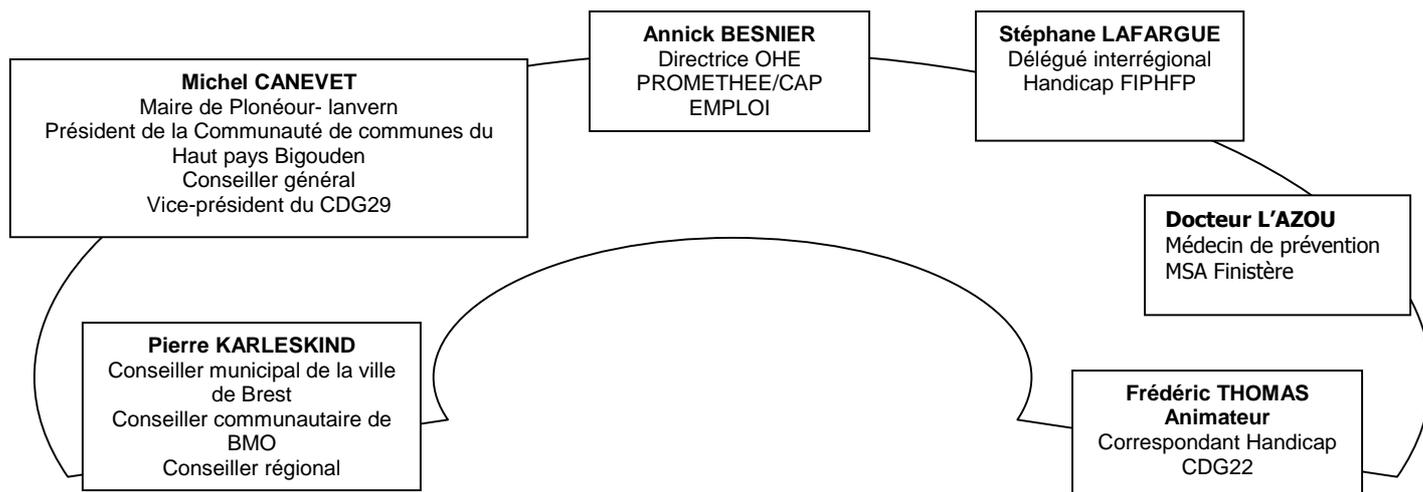
*Favoriser le recrutement
des travailleurs handicapés :
quels leviers ?*



FEET 2010

Table ronde : Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés

Intervenants :



Intervention de M. CANEVET :

La loi sur le handicap de février 2005 impose l'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans une entreprise privée ou dans une collectivité.

Aujourd'hui, le taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique territoriale (FPT) est de 4,5 %. Il y a un devoir pour les collectivités d'intégrer les personnes handicapées et de s'occuper de leur maintien dans l'emploi pour des raisons humaines et sociales ; pour cela il faut aménager des postes, des locaux et préparer le personnel à intégrer au mieux la différence. Alors, pour faciliter l'embauche, lever les freins financiers et certaines réticences, la loi 2005 a créé le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

Intervention de F. THOMAS :

Le CDG 22, dans le cadre de la convention signée avec le FIPHFP en 2008 est devenu l'interlocuteur privilégié des acteurs publics. Ce fonds met à disposition des collectivités territoriales, des soutiens financiers, des aides pour la formation et aussi un soutien humain. Le rôle des correspondants handicap des CDG est d'informer et de sensibiliser les élus et spécialistes de la gestion des ressources humaines sur les financements dont ils peuvent bénéficier pour favoriser le recrutement d'un travailleur handicapé et son maintien dans l'emploi. En 2009, le CDG 22 a signé une convention de partenariat avec CAP EMPLOI. Il y a également le service des missions temporaires qui peut embaucher des agents en situation de handicap. Le CDG assure également une mission de conseil en recrutement.

Intervention de A. BESNIER:

Le réseau sur le Finistère accueille 2000 personnes nouvelles chaque année. Le rôle du CAP EMPLOI est d'accompagner la personne handicapée tout au long du processus de recrutement, il a un rôle de médiateur dans la relation employeur employé. Ce « partenariat handicap » a pour objectif de mieux coordonner nos actions dans le cadre, à la fois, de l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées et de l'accompagnement des employeurs territoriaux engagés dans une démarche de recrutement.

Récemment une convention a été signée avec le CDG 29 qui propose des missions complémentaires.

Intervention de P. KARLESKIND :

B. M. O. est une collectivité qui emploie 3300 agents (9,6% est le taux de travailleurs handicapés ?).

B M O participe à un certain nombre de forums de l'emploi.

BMO s'associe avec Handisup pour ouvrir des stages pour emmener les personnes handicapées vers la fonction publique

Outre l'emploi direct des travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, les employeurs disposent de moyens liés à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi (aménagement de poste ou reclassement professionnel).

Intervention du Docteur L'AZOU :

Il existe différents intervenants sur le processus de recrutement des personnes handicapées ; quand l'agent est reconnu apte à rentrer dans la fonction publique, un médecin agréé intervient pour valider son projet professionnel

Outre les moyens financiers mis en œuvre pour faciliter l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes ayant une reconnaissance de handicap, la qualité humaine doit être davantage développée pour permettre de les intégrer dans de bonnes conditions.

Intervention de S. LAFARGUE et synthèse de la table ronde:

La FPT emploie en Bretagne 80 000 agents et continue à recruter, à avoir des besoins et des missions supplémentaires (210 travailleurs handicapés devraient être recrutés dans les 5 années à venir). La loi de 2005 réaffirme l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la FPT. Le FIPHFP a été créé pour lever les freins financiers et certaines réticences et permet de financer des actions qui visent à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ainsi que la formation et l'information des agents en relation avec ces dernières.

Ce fonds, commun aux trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) recouvre les contributions des employeurs publics qui n'atteignent pas le taux légal de 6% de travailleurs handicapés.



TABLE RONDE

*Comment postuler
dans une collectivité ?*



FEET 2010

Table ronde : « Comment postuler dans une collectivité ? »

Objet de la table ronde : présenter les étapes-clés et conseils pratiques pour proposer sa candidature dans les meilleures conditions.

Introduction par Marion BOURIN, Responsable adjointe du service conseil en ressources humaines et emploi public local au CDG 56

Bienvenue à la table ronde "comment postuler dans une collectivité territoriale". Comme cela a été évoqué lors des discours introductifs, la mobilité est une thématique phare du forum. Présenter une candidature convaincante est un préalable indispensable lorsque l'on a le projet d'intégrer la fonction publique territoriale ou d'exercer une mobilité.

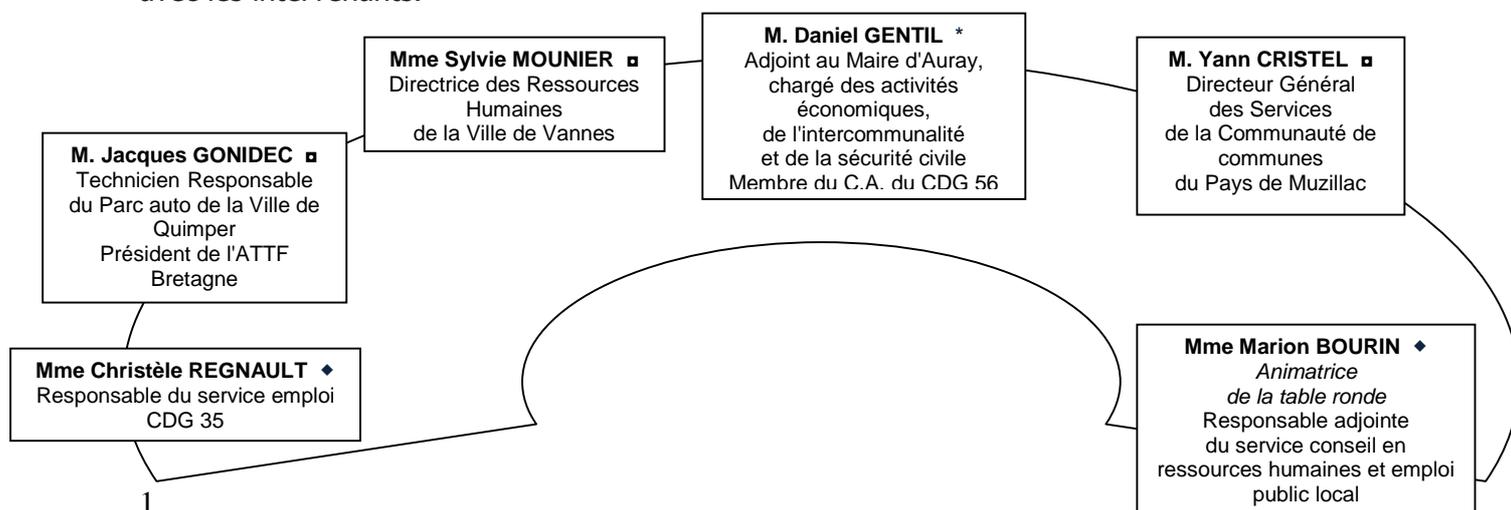
Cette table ronde a pour objet de vous informer et de vous dispenser des conseils pratiques pour chacune des étapes d'un recrutement. En effet, pour postuler dans une collectivité territoriale, il est nécessaire de bien appréhender le contexte et les spécificités de l'emploi territorial : connaître les acteurs, les enjeux locaux, maîtriser le vocabulaire spécifique (notion de filières, de cadre d'emplois, de recrutement statutaire, de missions temporaires...). Cette table ronde est reliée à celle qui se déroulera cet après-midi « Comment intégrer la FPT ? » où vous seront précisés les différents modes d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Nous allons aborder, avec les cinq intervenants que je vais vous présenter, les 3 thématiques suivantes.

1. comment rechercher les offres d'emploi ?
2. comment préparer sa candidature (bâtir son CV et rédiger sa lettre de motivation) ?
3. comment se déroule un entretien de recrutement et comment le préparer ?

A chacune de ces trois étapes seront évoquées les attentes des employeurs et des recruteurs territoriaux.

Je vous présente les intervenants qui vont vous proposer des conseils pratiques et qui pourront répondre à vos questions. N'hésitez pas à nous poser vos questions, à échanger avec les intervenants.



* Elu employeur ▫ Responsables administratifs de collectivités territoriales ◆
Intervenantes de Centres de Gestion de la FPT

1 – Comment rechercher les offres d'emploi ?

Par Christèle REGNAULT, Responsable du service emploi (CDG 35)

Avant d'aborder cette question, Christèle REGNAULT présente brièvement les missions des services emploi des Centres de Gestion en direction des demandeurs d'emplois et celles en direction des collectivités territoriales.

Les missions à destination des demandeurs d'emplois consistent pour les CDG bretons à intervenir au cours de nombreux forums de l'emploi et dans des écoles afin de faire connaître et de promouvoir l'emploi territorial. Dans le département de l'Ille-et-Vilaine, des réunions d'informations collectives ont lieu dans ce but une fois par mois. Des accompagnements plus individualisés existent également.

Pour les missions à destination des collectivités territoriales, il s'agit principalement de conseil en recrutement auprès des responsables des ressources humaines et des élus employeurs, pour l'accompagnement dans les procédures de recrutement (pré-sélection des candidats, assistance pendant les jurys notamment).

Les 4 Centres de Gestion bretons gèrent une bourse de l'emploi permettant aux collectivités territoriales de publier leurs offres d'emploi.

Le portail « Emploi territorial »

Mis en place par les CDG des 4 départements bretons et couvrant 30 départements en France, le portail « Emploi territorial » est accessible sur Internet.

Christèle REGNAULT fait une démonstration en direct de recherche d'offres d'emploi sur le site : www.emploi-territorial.fr

- aller sur le module « Offre d'emploi »
- puis sélectionner une « Région »
- puis un « Domaine d'activité »
- puis une « filière » (au nombre de 7)

Pour le demandeur d'emploi, l'autre fonction du portail est de pouvoir déposer une candidature en ligne en trois étapes : coordonnées du demandeur - parcours (formation d'origine, expérience et compétences détaillées) - indication du poste recherché (possibilité de joindre un C.V.).

Cette publication permet aux collectivités territoriales d'avoir accès au profil du demandeur d'emploi et de contacter directement le candidat (sachant qu'il est possible de s'inscrire de manière anonyme).

Question dans le public : quand vous évoquez les demandeurs d'emploi, parlez-vous de personnes déjà lauréates de concours ?

Christèle REGNAULT : pas obligatoirement. L'ensemble des personnes en recherche d'emploi peut s'inscrire sur le site emploi-territorial, dans l'espace dédié.

Marion BOURIN : nous pourrions vous renseigner plus précisément sur ce point ultérieurement : venez nous voir sur les stands des CDG, après la table ronde.

Christèle REGNAULT évoque le dernier volet du portail « Emploi en Bretagne » et la possibilité pour les candidats d'avoir accès aux informations sur les concours, les salons, les forums de l'emploi, ainsi qu'aux comptes rendus et actes des différentes manifestations.

Le portail « Emploi territorial » est l'outil des collectivités pour déposer leurs offres d'emploi, sachant qu'il existe d'autres sites pouvant être consultés :

- Le CAP Territorial (dans l'Est de la France)
- Le portail de la Fédération Nationale des Centres de Gestion : **www.fncdg.com**
- Les Centres de Gestion de la région parisienne
- Le rendez-vous « Emploi territorial » pour la région parisienne
- Certaines grosses collectivités mettent en ligne leurs offres d'emploi sur leur propre site internet (espace : « On recrute »)
- Les sites de certaines grandes écoles
- Pour les métiers techniques : par exemple le site de l'Ecole du Gros Chêne, à Pontivy (formation d'élagueurs).

Des offres sont publiées par d'autres partenaires de l'emploi : Pôle emploi, PAE (Point Accueil Emploi), Missions Locales, CAP Emploi... et par la presse spécialisée : Gazette des Communes, La Lettre du Cadre territorial, les Actualités Sociales Hebdomadaires (secteur social) et Télérama (secteur culturel).

2 - Comment préparer sa candidature (bâtir son CV et rédiger sa lettre de motivation) ?

Marion BOURIN : après avoir sélectionné une offre d'emploi, l'étape suivante est de bien analyser le poste proposé et de bien appréhender la situation pour postuler correctement et y répondre en conséquence. Pour ce faire, les deux outils fondamentaux sont le curriculum-vitae et la lettre de motivation.

Sylvie MOUNIER : concernant le curriculum-vitae, le conseil pratique que je donnerais pour sa trame générale, c'est que vous avez intérêt à ce qu'elle soit claire. De même, évitez les termes génériques car vous postulez sur une offre précise. Le savoir-être compte : il est important pour l'employeur de savoir qui vous êtes. Dans cet esprit, la mention de centres d'intérêts extra-professionnels se justifie tout à fait car ils peuvent donner lieu à un échange lors d'un entretien. Globalement, indiquez dans votre C.V. ce dont vous pouvez parler librement. D'autre part, il est préférable de joindre une photo sur le C.V. Pour ce qui est de la lettre de motivation, elle doit être adaptée au profil du poste proposé et... ne pas comporter de fautes d'orthographe.

Question : comment faire quand des « trous » apparaissent dans un C.V. ?

Sylvie MOUNIER : indiquez ce que vous avez fait pendant ce laps de temps (congé parental, changement de région, reconversion, reprise d'études, année sabbatique ou autre).

Yann CRISTEL : avec la lettre de motivation, vous vous adressez à l'employeur. Avec le C.V., vous parlez de vous et c'est pour cette raison qu'au-delà du fond, il est important de veiller à la forme et au style de ce document.

Jacques GONIDEC : j'insiste sur la notion de « jouer collectif » ou « jouer perso » : vous allez intégrer une collectivité (c'est en tout cas votre souhait) aussi est-il important que vous puissiez contacter par téléphone le référent de l'annonce - un numéro de téléphone est presque toujours indiqué dans les offres d'emploi - afin de lui demander des précisions sur le poste. De même, quand vous postulez dans une collectivité, il est préférable de connaître le nom du maire ou du responsable de la structure.

Daniel GENTIL : en effet, montrez votre intérêt et renseignez-vous sur le poste mais aussi sur la collectivité. Il s'agit d'un engagement particulier que de vouloir entrer dans une collectivité.

Marion BOURIN : A l'heure de la dématérialisation et des NTIC, que pensez-vous des candidatures expédiées par mail et de ce fait des lettres de motivation dactylographiées ?

Yann CRISTEL : en théorie, la lettre de motivation est manuscrite, reflétant ainsi un certain engagement de la part du candidat qui se donne la peine d'écrire. En pratique, il devient de plus en plus courant de recevoir des lettres de motivation dactylographiées envoyées par mail... Libre à chacun d'apprécier, en veillant bien sûr à répondre de manière manuscrite si cela est demandé dans l'offre.

Question : qu'en est-il de la transmission des copies de diplômes ?

Yann CRISTEL : plutôt que de transmettre tous vos diplômes, joignez plutôt une copie du diplôme le plus récent et le plus haut en niveau.

Sylvie MOUNIER : en général, le diplôme est exigé dans le cas de métiers à qualification spécifique (infirmière, par exemple).

Question de Marion BOURIN à Sylvie MOUNIER : en matière de candidatures spontanées, quel conseil pouvez-vous donner aux futurs candidats ?

Sylvie MOUNIER : nous répondons à tous les candidats sous forme d'une lettre-type. Nous indiquons les coordonnées du Centre de Gestion de la FPT du Morbihan et conservons ces candidatures pendant un an. Je saisis l'occasion de dire que nous sommes à la recherche d'électro-mécaniciens et d'aide-soignants pour des remplacements.

Marion BOURIN : vous tenez donc une CV-thèque ?

Sylvie MOUNIER : oui.

Yann CRISTEL : nous sommes intéressés par les candidatures spontanées car parmi elles, certaines peuvent correspondre à notre recherche de personnel à court ou moyen terme.

Jacques GONIDEC : il est arrivé que je reçoive une candidature spontanée que j'ai retransmise à un collègue susceptible d'être intéressé et l'inverse est arrivé aussi. Je voulais vous signaler d'autre part que votre envoi de candidature spontanée concomitant à la parution d'une offre d'emploi ne vous dispense pas de repostuler en référence à cette offre.

Question : est-il judicieux de préciser sa reconnaissance de travailleur handicapé ?

Marion BOURIN : oui, il est important de la mentionner. Les collectivités sont sensibilisées à cette question et ont des obligations vis-à-vis de la reconnaissance des travailleurs handicapés.

Yann CRISTEL : je voudrais attirer votre attention sur un point concernant la sélection des offres d'emploi : ne vous laissez pas « enfermer » dans les exigences ayant trait au statut. Il faut savoir que si vous avez les compétences recherchées, ce n'est pas parce que vous n'êtes pas titulaire du concours que vous ne devez pas postuler.

Question : Lorsque l'on passe un concours, il existe souvent une longue période entre les épreuves écrites et les oraux. Dans ce cas de figure et lorsqu'on postule pendant ce laps de temps, est-il possible d'indiquer sur son C.V. que l'on est « admissible à l'oral » ?

Marion BOURIN : oui, il faut le mentionner, même si cela concerne une année antérieure. Cette information est importante, elle montre que vous avez réussi cette première étape et que vous êtes dans la démarche de passer les concours.

Question : Je suis agent de maîtrise, actuellement en disponibilité. Je voudrais vous poser une question relative à la plus grande ouverture des mairies et des collectivités aux compétences. Etant à la recherche d'un autre poste, je suis contraint, malgré mon grade, de postuler sur des postes inférieurs et ce n'est pas faute de faire valoir mes compétences. Ceci dit, ma disponibilité va bientôt se terminer et je ne sais pas ce que je vais devenir...

Marion BOURIN : votre grade d'agent de maîtrise vous place d'emblée sur des missions spécifiques. Votre décision d'être en disponibilité comporte le risque que vous ne puissiez pas retrouver l'équivalent de votre ancien poste. Ceci dit, vous pouvez prolonger cette période de mise en disponibilité pour trouver un autre poste ou pour assurer des remplacements en missions temporaires.

Question (de la même personne) : le fait d'être en disponibilité est « stigmatisant ». En ce qui me concerne, demander une disponibilité ne correspondait pas à une « fantaisie » : j'ai dû la demander pour raisons familiales et personnelles et à présent, je m'inquiète...

Sylvie MOUNIER : si j'avais un conseil à vous donner, ce serait de ne pas postuler à des postes dont le grade est inférieur au vôtre, sinon vous allez vous démotiver. Un agent de maîtrise est assimilé à un contrôleur, à un agent de catégorie B.

Daniel GENTIL : c'est l'élu qui vous parle : la problématique en présence, c'est que sur les 36 000 communes de France, il y a 36 000 manières d'agir d'une collectivité à l'autre. Chaque maire est « employeur » et chaque commune devient « entreprise ». Il n'y a pas d'obligation pour un maire d'être en accord avec la décision d'un autre maire. Dans la Fonction Publique Territoriale, il y a autant de manières d'agir qu'il y a de maires (ce n'est pas comme dans la Fonction Publique d'Etat).

Question : comment faire quand on est fonctionnaire d'Etat à France Télécom ?

Marion BOURIN : votre question concerne le « détachement » d'un fonctionnaire et je vous invite à vous rendre cet après-midi sur le stand « Mobilité » pour de plus amples informations sur cette question.

3 - Comment se déroule un entretien de recrutement et comment le préparer ?

Marion BOURIN à Jacques GONIDEC : dans un entretien – qui peut être composé d'un jury – quelles sont les étapes-clés ? Le candidat doit-il se préparer ?

Jacques GONIDEC : oui, un entretien se prépare. Un rappel élémentaire : il est important d'arriver à l'heure et d'être habillé correctement. Le jury se présentera dans ses fonctions et le candidat sera invité également à se présenter. Un conseil : évitez de répéter le contenu de votre C.V. mais montrez que vous êtes intéressé par le poste. Dans un entretien, les compétences professionnelles comptent mais le savoir-être est tout aussi important.

Question : je pensais que les 5 premières minutes d'un entretien étaient réservées à se présenter...

Jacques GONIDEC : ne soyez pas un « robot », soyez humain.

Sylvie MOUNIER : dans un entretien, il est important que le recruteur ait envie de travailler avec vous et qu'il souhaite que vous deveniez un(e) collègue. Soyez prudent dans les termes que vous employez : à la « rigueur » (difficile à prouver), préférez une autre qualité. Essayez d'être le plus détendu(e) et naturel(le) possible. Evitez de trop dire « je ». Ne gomez pas vos « périodes sombres ». Posez des questions : si vous n'en posez pas, cela peut vouloir dire que vous n'êtes pas intéressé(e) par le poste.

Question : comment sont perçus les militaires ?

Daniel GENTIL : le jury (ou le DRH) analyse le contenu du C.V. et ce qui a été dit lors de l'entretien mais ne tient pas compte des caractéristiques autres. J'ai été adjoint au maire en charge du personnel pendant 13 ans et j'ai fait partie de nombreux jurys lors de recrutements. Je peux vous le dire : les membres du jury sont là pour vous aider et pour essayer d'en savoir plus sur vous. L'entretien est un « oral » qui vous donne l'occasion de profiter de votre position.

Yann CRISTEL : évitez de vous placer dans une position d'infériorité car l'entretien est une situation d'échange et d'égalité au cours de laquelle l'employeur parlera aussi du poste proposé. Je vous conseille de prendre quelques notes. Ne soyez pas impressionné par l'importance du jury, composé en général d'élus et d'agents des services. A la Communauté de communes de Muzillac, je fais en sorte que le jury de recrutement soit composé de 4 personnes au maximum.

Marion BOURIN : que conseillerez-vous à un candidat qui ne saurait pas répondre à une question lors d'un entretien ?

Jacques GONIDEC : comme dans les jeux, il y a toujours le recours à un « joker »... Plus sérieusement, il est préférable de dire que vous ne savez pas.

Daniel GENTIL : cela dépend néanmoins de la question par rapport au poste qui est en jeu.

Sylvie MOUNIER : dans le cas où vous n'auriez pas compris la question, n'hésitez pas à demander aux membres du jury de la reformuler, plutôt que de ne pas pouvoir y répondre du fait d'une incompréhension.

Question : le lieu de résidence d'un postulant (sachant que son adresse figure sur son C.V.) va-t-il être prioritaire par rapport aux compétences ?

Marion BOURIN : lors d'une procédure de recrutement, ce sont des compétences qui sont recherchées, des savoir-faire et un savoir-être en adéquation avec les activités qui seront confiées. Le fait d'habiter la commune d'exercice du poste, ne devrait pas entrer en ligne de compte.

Sylvie MOUNIER : si vous habitez Montpellier et que vous postulez à Brest, vous devez avoir réglé vos questions de déménagement et de logement.

Yann CRISTEL : je dois dire cependant que certains élus (dans les petites collectivités) se soucient un peu trop de savoir si le candidat réside dans la commune d'exercice du poste.

Daniel GENTIL : la taille de la commune joue un rôle dans les relations que peuvent avoir le maire de cette commune et ses administrés. Concrètement parlant, dans le cas d'une mutation d'un agent venant d'une autre région de France, son déménagement est à la charge de la collectivité.

Marion : oui, sachant que des critères d'ancienneté conditionnent cette prise en charge.

Sylvie MOUNIER : A la Ville de Vannes, certains postes (notamment aux services techniques) sont soumis à des périodes d'astreintes. Il peut être pratique pour les agents concernés d'avoir un domicile proche du lieu d'exercice d'activité afin de pouvoir s'y rendre sans délais.

Question : la couleur politique d'un maire peut-elle avoir une influence sur la demande de mutation que ferait un agent ? Je pose cette question car je viens d'une collectivité importante par la taille et je souhaite muter vers une petite collectivité. Qu'en est-il ?

Daniel GENTIL : je fais remarquer que la question de la rémunération n'a pas encore été abordée. Je vous donne un conseil : si, à la fin d'un entretien, on vous invitait à poser des questions, c'est à ce moment-là que vous pourriez poser celle de la rémunération. A cet égard, il faut savoir qu'une discrimination existe entre les grosses collectivités et les plus petites. C'est pourquoi, il est peut-être préférable d'indiquer dans votre lettre de motivation que vous accepteriez un autre régime indemnitaire que celui que vous aviez auparavant.

Marion BOURIN : il est vrai que l'attribution et le montant des primes varient d'une collectivité à l'autre.

Question : vous avez évoqué le chiffre de 70 % de postes accessibles sans concours, à la Ville de Vannes. Qu'en est-il ?

Sylvie MOUNIER : en effet, ce pourcentage est exact : il recouvre un certain nombre de postes accessibles sans concours (premier grade d'accès de la catégorie C). Ces postes sont

dans leur majorité créés pour accomplir des travaux d'exécution, des activités exercées en régie directe.

Question : j'aurais une autre question concernant le C.V. et le fait de justifier les « trous » : qu'en est-il des parcours hétérogènes, avec des expériences très diverses. Je précise qu'à présent, je suis demandeur d'emploi.

Sylvie MOUNIER : c'est votre intérêt pour le service public qui va être considéré.

Daniel GENTIL : vous avez une expérience très riche et vous avez tout intérêt à la mettre en valeur. S'il existe des « trous » dans votre parcours, il est préférable de les évoquer.

Yann CRISTEL : j'approuve : les expériences riches doivent être valorisées. Par ailleurs, je peux vous indiquer que, en tant que membre d'un jury, il nous a parfois été difficile à mes collègues et à moi-même, de choisir entre deux candidats. C'est pourquoi, il faut savoir qu'une dernière phase peut avoir lieu afin de départager les candidats, avec une mise en situation.

Jacques GONIDEC : je vous conseillerais de veiller à l'angle « hygiène et sécurité » : c'est important pour les collectivités et cela peut être abordé lors des entretiens où lors de mises en situations pratiques.

Question : j'ai une question concernant le C.V. : j'ai entendu dire que l'aspect « compétences » devait être privilégié. Qu'en est-il ?

Yann CRISTEL : je suis sensible à un C.V. basé sur la présentation des compétences : j'apprécie leur caractère « concret ».

Question : je sors d'une formation un peu « généraliste » et j'aimerais savoir s'il est judicieux de postuler sur deux postes proposés par une même collectivité.

Daniel GENTIL : je ne pense pas que cela soit judicieux de le faire.

Marion BOURIN : il serait préférable de miser sur un poste plutôt que sur un autre.

Sylvie MOUNIER : je me suis déjà trouvée dans le même cas de figure que vous. Il m'est arrivé en effet de postuler, dans la même structure, sur un poste de DRH et sur un poste au service achats. J'ai été convoquée à un entretien pour chacun de ces postes. En fin de compte, je n'étais pas du tout à l'aise au service achats et j'ai regretté d'avoir postulé aux deux postes.

Marion BOURIN : nous allons conclure cette table ronde. Travailler dans la fonction publique territoriale ne signifie pas occuper un seul et unique poste. Nous pouvons parler aujourd'hui de parcours professionnels construits par le biais de la mobilité. Les conseils pratiques évoqués aujourd'hui pourront vous être utiles tout au long de votre carrière et notamment à l'occasion de recherche de mobilité. Il est alors indispensable de tenir un C.V à jour et de préparer ce projet de mobilité, d'y consacrer du temps.

Pour toutes les questions relatives à la recherche d'emploi dans les collectivités territoriales, vous pouvez contacter les services emploi des Centres de Gestion. Vous pouvez également

prendre contact avec les collectivités employeurs ainsi que des associations, comme l'ATTF¹, par exemple.
Merci à vous tous de votre participation.