

# Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation

► Débats  
et actes

13 novembre 2009

Cité des Métiers  
Ploufragan



# Ouverture des débats

Christine ORAIN, Première Adjointe au Maire, Conseillère Générale, procède à l'accueil des participants en présentant les excuses de Monsieur Rémy MOULIN, Maire de PLOUFRAGAN, retenu par des obligations de dernière minute.

Elle souhaite la bienvenue à l'ensemble des participants à cette Conférence Régionale et remercie les organisateurs d'avoir choisi PLOUFRAGAN pour cette première rencontre institutionnelle entre les Centres de Gestion, les collectivités non affiliées et les organisations syndicales.

Elle note tout l'intérêt de cette réunion au cœur même du centre de ressources pour l'emploi que constitue à PLOUFRAGAN la Cité des Métiers et plus globalement la technopole regroupant divers organismes, tels que l'ISPAIA, l'Agence de Sécurité Alimentaire et le Véhipôle.

Elle souligne l'importance de l'action des Centres de Gestion et du CNFPT, notamment en matière de formation indispensable à la qualité du service public local.

Loïc CAURET, Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor, Maire de LAMBALLE présente les excuses de Jean-Claude HAIGRON, Président du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et de Monsieur René FILY, Président du Centre de Gestion du Finistère, absents pour raisons de santé.

Il présente le déroulement de cette réunion de travail en soulignant toutefois qu'il s'agit d'une confirmation institutionnelle d'une coopération entre les Centres de Gestion et le CNFPT engagée depuis de nombreuses années.

Il rappelle que cette coopération a débuté dès 1992 par des rencontres régulières autour des thèmes du recrutement et de l'emploi et s'est poursuivie au fil des années.

La gestion de l'emploi territorial et de la carrière des agents territoriaux est le cœur de métier des Centres de Gestion.

Depuis 1984, cette mission est inscrite dans le marbre de la Loi avec singulièrement la publicité des offres d'emplois, l'organisation des concours et la gestion des instances paritaires.

Autour de ces missions fondamentales, de nombreux services se sont développés en direction des collectivités. En effet, il est apparu rapidement que la gestion du personnel ne se limitait pas au simple suivi administratif statutaire des postes et des emplois.

Même si cet aspect de la Gestion des Ressources Humaines reste important pour les collectivités, d'autres attentes sont également formulées pour l'accompagnement du déroulement de carrière de l'agent, du recrutement jusqu'à la retraite.

Dans ces conditions et au bénéfice de la Loi qui au fil des années s'est adaptée aux besoins ressentis par les collectivités, les Centres de Gestion se sont mobilisés et ont proposé des missions satellites dans les domaines de l'emploi. Ainsi, ont vu le jour les services à temps partagé, les remplacements, la médecine du travail, l'aide au recrutement. Plus récemment, et surtout depuis 1992, face aux enjeux démographiques et à la poursuite de la décentralisation caractérisée par le développement du

service public intercommunal, de nouvelles actions ont été engagées, en particulier dans les domaines de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la santé au travail.

Ces nouvelles orientations se concrétisent par des prestations ou actions mutualisées au niveau départemental, régional voire interrégional.

Plus spécifiquement, en matière d'emploi et à l'instar de la Loi Sapin de 2001 qui a confié la GPEEC aux Centres de Gestion, de nombreuses actions ont été menées dans les domaines de la gestion des effectifs et des emplois, la gestion des compétences et la promotion de la Fonction Publique Territoriale.

Parmi les opérations les plus emblématiques, on peut citer :

- *L'organisation interrégionale des concours et examens.*
- *La Bourse de l'Emploi Régionale (portail commun).*
- *La création de 3 diplômes universitaires professionnels (Diplôme universitaire carrières juridiques mention administration territoriale, Licences Professionnelles administrative et technique).*
- *Formation aux métiers de l'administration territoriale (MAT).*
- *Formations professionnalisantes (CNFPT, ex : Directeur Foyer Logement).*
- *Elaboration d'outils communs de promotion de la Fonction Publique Territoriale (brochures).*

La Loi de 2007 vient conforter ces actions et inciter encore davantage à la mobilisation générale et concertée de l'ensemble des partenaires et employeurs territoriaux en vue de mutualiser et d'harmoniser leurs actions en faveur de l'emploi public local.

La réforme de l'organisation territoriale en construction pour 2014 fortement empreinte de coopération et de mutualisation ne peut qu'inciter à cette mobilisation collective dont la CREF institutionnelle et annuelle peut constituer le creuset.

Louis LE COZ, Vice-Président du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, Adjoint au Maire de REDON, après avoir excusé Jean-Claude HAIGRON, Président du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, rappelle qu'en effet cette rencontre institutionnelle constitue une confirmation d'une coopération régionale déjà ancienne en ce domaine bien antérieure à la Loi.

Il indique que cette rencontre annuelle désormais résulte de la Loi du 19 février 2007 qui stipule que les Centres de Gestion coordonnateurs régionaux et singulièrement en Bretagne le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine doit organiser chaque année une conférence associant les Centres de Gestion et les représentants des collectivités non affiliées.

Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice, par eux, de leurs missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

Ces dispositions législatives ne font que confirmer une coopération déjà ancienne des Centres de Gestion et du CNFPT de Bretagne en matière d'emploi et de formation, particulièrement dans les domaines de l'organisation des concours, du suivi des effectifs et des métiers et de la promotion de la Fonction Publique Territoriale.

Ces collaborations auxquelles ont été également associées les collectivités non affiliées se sont exprimées notamment au travers des réalisations emblématiques telles que l'organisation concertée et commune des concours et examens à l'échelle interrégionale, la création d'un portail internet commun « emploi-territorial.fr » et l'organisation récurrente de conférences régionales de l'emploi et de la formation tous les deux ans depuis 2003.

Aujourd'hui, l'institutionnalisation de ces conférences nous conduit à organiser chaque année une rencontre regroupant nos affiliés représentés par les Centres de Gestion, les collectivités non affiliées, le CNFPT et les organisations syndicales représentatives.

Dans ces perspectives, une première rencontre a eu lieu le 5 mars dernier au CDG 35, réunissant les Centres de Gestion, le CNFPT et les grandes collectivités des quatre départements bretons afin d'échanger sur les grandes problématiques de l'emploi territorial.

Parmi les grands thèmes abordés, les questions relatives aux difficultés de recrutement de personnel qualifié sur certains types d'emplois permanents ou temporaires, la pertinence de certains concours, les problématiques de santé au travail et de reclassement ont fait l'objet de nombreux échanges. Sur ces bases, quatre thèmes ont été retenus pour être examinés à la CREF :

- *Les modes d'accès aux emplois territoriaux*
- *La santé au travail et les parcours de reconversion*
- *La préparation des métiers à venir, observation et réduction des écarts emploi/formation*
- *La mutualisation pour professionnaliser*

Pour préparer cette réflexion, des groupes de travail ont été constitués avec les Centres de Gestion et les collectivités non affiliées.

L'objectif des travaux était :

- dans un premier temps de bien identifier la problématique.
- de rappeler ce que prévoit et permet la Loi en terme de mutualisation.
- de faire état de nos expériences respectives en ce domaine.
- de faire part de nos attentes et suggestions.
- d'élaborer ensemble des propositions d'actions communes.

Une dizaine de réunions de travail regroupant des représentants des Centres de Gestion, des grandes collectivités, du CNFPT et des organisations syndicales ont permis de formuler quelques propositions d'actions regroupées sous deux grandes thématiques :

→ « *Faciliter le recrutement* » : *attirer et fidéliser.*

→ « *Dynamiser les parcours professionnels* » : *anticiper et accompagner.*

A l'évidence, la mobilisation autour de ces thèmes est une nécessité pour les années à venir afin de faire face aux besoins de renouvellement et de qualification de nos effectifs territoriaux garants de la qualité du service public local.

Neuf fiches actions sont proposées à cet effet. Après validation par la Conférence et ensuite par nos institutions, elles constitueront les fondations de notre action concertée en faveur de l'emploi public territorial en Bretagne.

-----

**FACILITER  
LE RECRUTEMENT**

## - Faciliter le recrutement – *Attirer et fidéliser les candidats territoriaux*

### **I – Présentation de la problématique des recrutements dans les collectivités** (Thierry BURLLOT, Conseiller Régional, Président de la Communauté de Communes de LANVOLLON-PLOUHA)

La première thématique de cette CREF 2009 se centre sur l'entrée dans la fonction publique territoriale. Elle s'appuie à titre principal sur les contributions de 2 groupes de travail : les modes d'accès aux emplois territoriaux piloté par le CDG 35 et la mutualisation pour professionnaliser piloté par le CDG 22. Par ailleurs des enquêtes par questionnaires et entretiens téléphoniques ont permis de rassembler de nombreux témoignages. Les observations convergentes des collectivités et des organismes de la FPT sont résumées ci-après :

#### **Malgré les progrès récents, les débouchés territoriaux sont encore méconnus :**

- Les structures d'enseignement et d'orientation **assimilent trop souvent l'emploi** des administrations locales **à des postes administratifs** : les collectivités et les organisateurs de concours souffrent d'excès de candidatures dans la filière administrative et de déficit dans les autres domaines (santé, bâtiment, cuisine...). Plusieurs collectivités relient cela avec la **mauvaise image de la bureaucratie** et le discours actuel sur l'administration et les fonctionnaires, alors que la FPT est pour 80 % une fonction publique de services pratiques et quotidiens.
- Les organismes en charge de l'**aménagement du territoire** méconnaissent les interventions des communes et intercommunalités en tant que service public en milieu rural : tous semblent **négliger l'importance de la qualité des recrutements** de personnels territoriaux qualifiés pour l'**efficacité des collectivités publiques** (maintien à domicile des personnes âgées, maintenance et bilan énergétique des équipements, expertise financière ou juridique...)
- Les collectivités de Bretagne ne disposent **pas toujours de supports attractifs** pour présenter leurs débouchés ou éditent en petites séries des documents qui pourraient être mutualisés.
- Les supports ne valorisent pas assez concrètement les métiers du service public local en Bretagne et ils sont **trop peu diffusés auprès des organismes d'enseignement et d'orientation**.
- Les candidats aux emplois territoriaux pâtissent aussi d'un **déficit d'explication sur les étapes à franchir avant d'être titulaire** d'un poste permanent en collectivités : l'insertion dans le monde des collectivités s'effectue au fil d'un **parcours variable pour chacun** combinant stages, remplacements, contrats, concours, progression de carrière dans un ordre qui peut varier.

#### **La spécificité de chaque poste à pourvoir, les mécanismes de mobilité et la variété des modes d'accès à la FPT compliquent l'évaluation des besoins de recrutement des collectivités :**

- Les collectivités explorent de plus en plus les **possibilités de pourvoir les postes en interne** en accompagnant si besoin ces mobilités par de la formation. Les emplois qui se libèrent ne sont **pas reconduits systématiquement** et les créations de poste s'opèrent au plus juste.
- Cette prudence et ces réorganisations rendent difficiles les prévisions de recrutement, conduisant à un faible taux de réponse à l'enquête annuelle de « recensement concours » des CDG. Les **DRH expriment leur quasi-impossibilité à faire des projections** concernant leur « consommation » de lauréats de concours.
- **L'exploitation de ces données est délicate** pour les CDG. Cela a des conséquences pour toute la FPT : **fréquence arbitraire des concours** et examens, difficulté à transmettre des données sur les **débouchés annuels aux écoles** professionnelles, recours à des enquêtes ponctuelles...
- La **mobilité des personnels de l'Etat** et des entreprises nationales instaure un **nouveau flux** permettant des recrutements statutaires sans puiser sur les listes d'aptitude.
- Les **prévisions approximatives** peuvent conduire à la non ouverture de certaines opérations qui auraient été nécessaires ou entraîner la sous-évaluation des postes ouverts entraînant une **sélection trop élevée et un surcoût du lauréat**.

- L'impact financier perturbe aussi les décisions de conventionner ou non entre collectivités et CDG. **Des pratiques de conventionnement et de facturation avec les grandes collectivités**, héritées de l'histoire, sont **disparates** selon les cadres d'emplois et les organisations de concours et examens.

### La place du concours est questionnée dans les processus de recrutement :

- Les collectivités expriment à **l'unanimité l'attachement aux principes du statut** qui clarifie la position du salarié fonctionnaire. La mobilité liée au statut **permet l'émergence d'un savoir faire** indispensable des administrations territoriales à côté d'une part des services de l'Etat, émetteurs des normes réglementaires, de la technicité des prestataires privés d'autre part.
- Cependant lors du recrutement externe, les **collectivités privilégient l'opérationnalité rapide** : Elles tendent à sélectionner les candidats indépendamment de leur situation statutaire enjoignant aux personnes recrutées par contrat de réussir rapidement un concours.
- La réforme des FIA élimine cet « obstacle à l'embauche » des lauréats sans accélérer l'insertion de ceux-ci. En fait, cette suppression de la scolarité de début de carrière vient **accentuer les différences de procédures entre FPE et FPT**.
- Les tentatives précédentes de **professionnalisation des concours ont alourdi les procédures** en multipliant les options et les spécialités conduisant à une fragmentation des listes d'aptitude.
- **La complexité actuelle et le coût des concours** conduisent à optimiser le calendrier en se limitant à une **programmation assez espacée et très rigide** des différentes opérations.
- Les collectivités qui s'appuient sur les réussites aux concours ou examens pour pérenniser ou non leurs collaborateurs souffrent soit d'un trop grand espacement des sessions, **soit du taux d'échec de candidats peu académiques mais très professionnels, soit du surnombre de lauréats** (certains examens).
- Si l'on ne fait rien, un dialogue de sourds pourrait s'instaurer entre les collectivités qui estiment ne pas trouver leur bonheur sur les listes d'aptitude et les organisateurs de concours qui reportent les sessions compte tenu du nombre de lauréats en attente de recrutement : **le système est directement menacé sur le terrain**.
- Pour résumer, les collectivités ont besoin des services Concours-Examens, pas tant pour leurs recrutements, mais pour **l'accès à la carrière des collaborateurs qu'elles souhaitent encourager dans la FPT** (accès à l'échelle 3 de rémunération en catégorie C, titularisation des cadres B et A).

### Gestion des non titulaires : des marges de progression

#### *Quelques constats négatifs à corriger*

- Un rappel nécessaire : **le recours aux non titulaires**, et donc au contrat, est considéré par le plus grand nombre comme nécessaire sans devoir être pour autant une alternative à la logique statutaire qui s'applique encore aux emplois permanents.
- **Les collectivités**, même les plus grandes, **éprouvent des difficultés à maintenir dans l'emploi les agents non titulaires**, à les former, à les préparer aux concours et à **leur permettre un parcours professionnel dans la FPT**.
- Les agents temporaires se trouvent en situation précaire lorsqu'ils sont employés directement par un seul employeur. Faute d'avenir professionnel dans leur collectivité, **ils se détournent parfois de la FPT**.
- **Des compétences déjà formées aux spécificités territoriales** (état-civil, marchés publics, paie, restauration collective, espaces verts sans produits phyto-sanitaires...) **sont alors collectivement perdues pour le service public local**.
- Les collectivités sont obligées de **reformer constamment leurs agents occasionnels**. La forte rotation des personnels temporaires occasionne également de lourdes indemnités chômage lorsque la collectivité est son propre assureur.
- **Les coûts de gestion des remplacements et renforts sont souvent sous-évalués** : les temps considérables consacrés à la recherche et la sélection de candidatures puis à l'intégration ne sont pas mutualisés si chaque grande collectivité traite elle-même ses fichiers. Cette énergie est détournée du soin à apporter aux recrutements définitifs.
- Les services RH se rendent parfois compte qu'ils sont sur les mêmes candidatures et se concertent de manière informelle. Souvent, **les agents jouent de cette concurrence implicite** et s'efforcent de tirer parti de cette absence de coordination.

### **Des éléments positifs sur lesquels il convient de s'appuyer**

- **Bon nombre d'inconvénients relevés ci-dessus sont fortement réduits** lorsque les non titulaires sont gérés **par les services Missions Temporaires** des Centres de Gestion qui tirent profit des possibilités de mutualisation (vivier de recrutement, plus de régularité dans l'emploi grâce à la succession des missions, préparation aux concours).
- Après avoir suivi **des formations de type Licences Professionnelles ou préparation aux Métiers de l'Administration**, bon nombre d'agents enchaînent les remplacements à tel point que plusieurs obtiennent des **nominations sur un poste définitif** avant même des lauréats de concours figurant sur liste d'aptitude, ce qui n'est pas sans soulever d'autres questions.

**En résumé**, les débouchés territoriaux sont mal connus quantitativement et qualitativement.

Les CDG qui sont chargés par procuration d'alimenter les viviers de candidats statutaires, sont à la croisée des contraintes réglementaires et de l'expression parcellaire des besoins des collectivités. Ils pourraient mieux faire les concours si des objectifs contradictoires (multiplications des critères, diversification des voies, employabilité maximale des lauréats, souplesse d'actualisation des listes d'aptitude) ne pesaient pas sur ces procédures.

La mutualisation des besoins n'est pas évidente sur les postes statutaires. Des progrès plus immédiats pourraient avoir lieu sur les autres. Il y va de l'intérêt des agents précarisés, des collectivités assumant de lourdes charges liées ce turn over, de la FPT dans son ensemble qui doit savoir retenir les talents...

## **II – Présentation des actions et démarches à développer en matière de recrutement (Laurent ZAM, Directeur du Pôle Mobilité-Concours du CDG 35)**

Les différentes solutions étudiées par les groupes de travail ont donné lieu à l'établissement des fiches actions suivantes, dont le détail figure en annexe :

- Renforcer la promotion des métiers territoriaux en impliquant les principaux acteurs du recrutement
- Mesurer autrement les besoins des collectivités en matière de recrutement et de concours
- Rénover les concours pour conforter le « recrutement républicain »
- Favoriser le maintien des temporaires dans l'emploi territorial

## **III – Débats**

### **M. Jean DAVID, Vice-Président du CDG 22 et Président de la Communauté de Communes du Pays de BELLE-ISLE-EN-TERRE**

- Se reconnaît dans l'analyse des problématiques et adhésion aux propositions énoncées.
- Premier constat : les **difficultés de recrutement** dans les EHPAD (infirmiers, aide-soignants) sont accentuées par l'apparition de besoins nouveaux de plus en plus forts. Lors des sélections, la recherche de réelles compétences prévaut sur le concours. Filière générant beaucoup de besoins et peu de candidats. Il faut réagir par rapport à cette filière et trouver des solutions.
- Deuxième constat : besoins de formation importants, effort à fournir pour faire mieux connaître les métiers de la FPT et être plus attractif.

### **Mme Anne-Marie DERRIEN, DRH à Brest Métropole Océane**

- Besoin d'une simplification des concours et d'épreuves plus proches des métiers : rencontre souvent des difficultés à trouver des candidats statutaires. La collectivité privilégie la personne la plus proche en terme de compétences même si pas de concours. Problème de la filière sociale avec des agents qui ont déjà un diplôme d'état.
- Promotion des métiers : communication auprès des écoles et des formations à améliorer. **Mobilisation de partenaires et des collectivités à développer pour la promotion des métiers en difficultés.** Un partenariat sur des outils de communication semble être une bonne orientation.

### Mme Martine DELFORGE, DRH au Conseil Général 22

- Adhère aux besoins de professionnalisation : **recherche de candidats professionnels ayant le souci du service public**. Besoin de communication sur les métiers pour rechercher des candidats qui portent un intérêt pour le service public.
- Reconnaît que le concours n'est peut-être plus adapté à l'urgence des recrutements, mais il permet de conserver les valeurs de service public.

### Mme Agnès ROUSSEAU-VERGNES, DRH au Conseil Général 35

- Souligne également l'importance du concours et la nécessité d'effectuer les sélections sur la base des compétences professionnelles.
- Reconnaît la **difficulté de renseigner le recensement annuel des postes** à mettre au concours, l'appréciation erronée des besoins risquant de déséquilibrer les procédures d'entrée dans la FPT.
- Trouve **intéressante l'idée de la mutualisation des renforts** : lors des recrutements, les services exercent une pression pour garder des non titulaires opérationnels, sans étudier les candidatures à plus fort potentiel des lauréats de concours.
- **Intérêt des services missions temporaires** des CDG concernant les compétences mais aussi sur le **plan financier** compte tenu du coût des allocations chômage.
- Effort à prévoir sur la formation et le maintien dans l'emploi d'un certain nombre d'agents.

### M. Michel LE MAGOAROU, Responsable du Service Missions Temporaires au CDG 22

- **Le recrutement par le Centre de Gestion 22 de cuisiniers présente un double intérêt**, il permet de répondre à toutes les collectivités et permet de proposer du travail régulièrement aux agents. **A partir d'un certain effectif**, ce fonctionnement pourrait également être mis en place au niveau des infirmières, avec des interventions dans les écoles au niveau régional pour le recrutement de futurs infirmiers. Idem pour les psychologues, les professeurs de musique...
- La mutualisation suppose de regrouper différentes demandes éparses. La mise en commun des besoins permet de proposer des **emplois temporaires avec des perspectives de carrière** à terme pour les agents, tout en respectant les règles du statut.

### M. Michel MORIN, Directeur du CDG 35

- Rappelle que **le coût de la prestation des services missions temporaires est très compétitif** grâce à une facturation au « présentisme ». Cette solution est à étudier par les collectivités qui n'intègrent pas toujours leurs frais de structure à l'évaluation du coût des remplacements internes.

### M. René LAIR, Maire Adjoint de la Ville de PLERIN

- Fait remarquer un **problème concernant l'obligation de publicité des postes** qui entraîne un coût important de la gestion des procédures de recrutement. A l'inverse, certaines déclarations sans offre peuvent décrédibiliser le système.
- Souligne le **poids du personnel dans les budgets** des collectivités territoriales. L'Etat se décharge sur elles d'une partie de sa masse salariale et pourtant elles doivent se soucier du niveau de vie de leurs agents : questions du régime indemnitaire, de l'action sociale et de la prévoyance...
- Le coût de chaque poste impose donc une gestion fine des effectifs, cependant il y a des difficultés à mettre en place une GPEEC par rapport aux mutations qui sont parfois très rapides.

### Mme Marielle DOREAU, Directrice emploi et compétences au Conseil Général 56

- Faute de supports Les services s'épuisent à répondre aux candidats en recherche d'information sur les métiers de la FPT. En terme de promotion, des outils sont à mettre en place (documentation, portails...).
- Intérêt pour la mutualisation des remplaçants des collègues (agents d'entretien, cuisiniers...), surtout sur les territoires du Centre Bretagne.
- Réforme du concours : interrogation par rapport à la cohabitation de personnels qui entreraient par des concours simplifiés et des personnels déjà en place qui sont passés par des parcours plus laborieux ?

### M. Ambroise GEORGET, Directeur du CDG 22

- Rappelle que pour préserver le recrutement républicain, il faut maintenir des règles d'entrée claires et égalitaires dans la FPT.
- Propose d'agir sur le recrutement en faisant évoluer la gestion des listes d'aptitude : **la durée de validité des concours pose problème**. Les listes d'aptitudes pourraient être alimentées toute l'année par différents accès : concours, examens, promotion interne...
- L'expérience des Côtes d'Armor (CG, Ville de St Brieuc) montre **l'intérêt d'une mutualisation pour diminuer les coûts et pour intégrer de manière définitive** des agents dans les collectivités (étude en cours au SMT 22 : sur 3000 agents recrutés par le CDG 22, 1000 ont intégré une collectivité locale).
- Nécessité de **conforter la formation des candidats** (Licence Pro Métiers de l'administration territoriale + technique, préparation aux missions des collectivités), ces formations sont importantes pour intégrer des candidats dans les collectivités. Pour les métiers plus rares (ex : géomaticien), une réflexion est à mettre en place entre Centres de gestion pour regrouper et mutualiser davantage.
- Promotion : **mise en place d'une semaine d'information** et de promotion de la FPT avec la Cité des Métiers sur différents lieux du département.

### M. Jean-Roger GUIBAN, UNSA Territoriaux du Finistère

- Attire l'attention du public sur le phénomène des reçus-collés et la souffrance engendrée par cette situation.
- Rappelle que le statut de la FPT a le mérite d'exister, de garantir un cadre équilibré à notre travail. Favorable à des évolutions du statut mais pas à sa suppression.
- Demande de ne pas oublier dans les réflexions les seniors, et les fins de carrière à motiver.

### M. Loïc CAURET, Président du CDG 22

- Signale **l'ouverture du marché des remplacements et renforts des collectivités aux agences d'interim** dans le cadre de la loi mobilité du 3 août 2009. Le travail parlementaire a permis d'inscrire une « clause de sauvegarde » (l'appel au privé n'est réglementaire qu'en cas d'absence de proposition du CDG) mais ce n'est pas sur le terrain juridique qu'il convient de se placer.
- Le positionnement offensif des agences d'interim ne doit pas être négligé : plusieurs d'entre elles ont déjà su faire de capacités d'adaptation à des segments spécifiques du marché du travail. Elles disposent de méthodes modernes et d'écoles de formation très réactives : **Les CDG doivent être vigilants de manière à faire au moins aussi bien**.
- La **solidarité du service public** est interpellée par cette nouvelle concurrence : les services Missions temporaires sont l'émanation des collectivités qui s'impliquent dans les formations par alternance d'autant qu'elles bénéficient à terme d'un vivier de recrutement dont la qualité dépend de l'importance de la mutualisation.
- Les CDG doivent être perçus pour ce qu'ils sont depuis l'origine : une intercommunalité ou un regroupement de moyens dans le domaine du personnel et des fonctions support de la gestion locale. Dans ce contexte, une **rencontre nationale des Services Missions Temporaires** aura lieu les 17 et 18 décembre prochain à Saint Brieuc.

## IV – Synthèse des débats

A l'issue des discussions sur le thème du recrutement dans la Fonction Publique Territoriale, des actions et des démarches à développer ont été validées par les représentants des collectivités.

### 1 – Renforcer la promotion des métiers territoriaux

- ⇒ Accueil favorable des collectivités, certaines sont prêtes à s'engager financièrement sur des outils de communication : il sera donc possible d'afficher un message tel que « *rejoignez les collectivités territoriales de Bretagne* » pour être plus concret et plus direct dans la présentation des débouchés de la FPT
- ⇒ Volonté de travail en commun sur des forums de l'emploi territorial : il conviendra d'échanger sur les calendriers de forums, salons et carrefours de métiers.

- ⇒ Une maquette de nouveaux supports de promotion des métiers des collectivités seront proposés aux collectivités en début d'année par les Centres de Gestion. Un coût unitaire sera déterminé. Elles pourront ensuite se positionner sur une commande groupée de documents.

## **2 – Mesurer autrement les besoins de recrutement dans les collectivités**

- ⇒ Accord général des collectivités pour travailler sur l'expression des besoins, certaines collectivités reconnaissent qu'elles ont un travail à faire en interne sur cet aspect.
- ⇒ Pistes à rechercher en commun pour mieux mesurer les besoins – Proposition de rendez-vous annuels entre chaque grande collectivité et son CDG. Les données récoltées doivent permettre d'optimiser la programmation des concours.
- ⇒ Travail à approfondir concernant les modes de facturation et/ou conventionnement (participation selon le nombre de postes déclarés, le nombre d'inscrits ou le nombre de lauréats recrutés ?).

## **3 – Rénover les concours pour conforter le recrutement républicain**

- ⇒ Réactions positives des collectivités pour proposer de nouvelles voies (simplification des concours, listes d'aptitudes à validité permanente, possibilité de reconnaissance de l'expérience professionnelle pour inscription sur liste d'aptitude).
- ⇒ Forte volonté du maintien du statut par un recrutement garant de l'intérêt du service public : attention à ne pas déséquilibrer les procédures par des modifications sous-évaluées.
- ⇒ Mise en place d'un groupe de travail sur cette question.

## **4 – Favoriser le maintien des temporaires dans l'emploi territorial**

- ⇒ Adhésion forte des collectivités sur ce sujet pour des raisons financières, humaines et pragmatiques (réalité des bassins d'emploi dépassant chaque collectivité, capacité d'intervention des CDG sur chaque point de leur département).
- ⇒ Reconnaissance du savoir faire des CDG bretons. Exemple : Agents des collèges au Cdg 22, Informaticiens à temps partagé au CDG 35 ...
- ⇒ Les Centres de Gestion prendront contact avec les collectivités intéressées pour convenir d'un rendez-vous pour traiter ce sujet en vue de fluidifier le passage d'un vivier à l'autre afin de ne pas perdre des compétences territoriales.

-----

**DYNAMISER**

**LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

# - Dynamiser les parcours professionnels – *Anticiper et accompagner*

## **I – Présentation de la problématique**

(Delphine LE GUERSON, Responsable du Pôle Emploi du CDG 29 et Bernadette ABIVEN, Vice-Présidente de Brest Métropole Océane)

**Bernadette ABIVEN** souligne la porosité entre les 2 débats et l'objectif de cette matinée d'aboutir à un plan de charge sur l'année à venir.

Ensuite, elle procède à la présentation des 5 fiches actions suivantes:

Fiche action 4 : Mieux connaître les métiers sensibles.

Fiche action 6: Recherche de parcours professionnels pour les agents en reconversion professionnelle

Fiche action 7 : Offre régionale de stage d'immersion. Possibilité d'aller voir la réalité d'autres métiers dans d'autres services.

Fiche action 8 : Développer l'emploi à temps partagé

Fiche action 9 : Accompagner les nouveaux modes de recrutement des médecins de prévention.

## **II – Débats - Témoignages**

**René LAIR, Maire-Adjoint de la Ville de PLERIN :**

« Je siége à la commission de réforme du CDG 22.

Je constate que les problèmes de santé au travail se concentrent dans les EHPAD et dans les services de collecte de déchets.

Un réel problème se pose : comment reclasser des gens qui sont en situation de casse, surtout pour les petites collectivités?

Par ailleurs, j'observe également que le malaise psychologique prend de plus en plus d'ampleur.

Enfin, je partage également la problématique de difficulté de recrutement des médecins de prévention ».

**Brigitte HEVIN, Responsable Secteur Emploi et Compétences à la Ville de RENNES :**

« Je partage les problématiques relatives au reclassement des personnes.

Aujourd'hui, à la ville de Rennes, on a environ 130 agents par an en situation de reconversion. On a également de grandes difficultés à trouver des solutions et des dispositifs adaptés.

Beaucoup de ces agents travaillent auprès des personnes âgées.

Nous avons mis en place une charte, mais il faut que l'on travaille davantage sur l'anticipation. On intervient actuellement quand il est déjà trop tard.

Je crois à l'intérêt de mutualiser nos réflexions sur ce sujet.

Concernant le recrutement de médecin de prévention, nous avons passé une convention avec l'hôpital ».

**Hubert François, Directeur du CDG 56 :**

« Je souhaite réaliser une observation sur l'évolution du statut. Je constate qu'il se « territorialise » au travers des dispositifs suivants : le régime indemnitaire, la RAFPT, le Compte Epargne Temps, l'action sociale ...Le caractère unitaire du statut de la fonction publique territoriale tend ainsi à s'estomper.

Cela génère une concurrence entre collectivités qui en ont les moyens et celles qui n'en ont pas. C'est un facteur à prendre en compte dans le cadre de la mutualisation.

D'autre part, je ne partage pas le point de vue consistant à mettre en place des passerelles avec le secteur privé pour des formations, car le secteur public local a des exigences que le secteur privé ne connaît point ».

### **Brigitte HEVIN, Responsable Secteur Emploi et Compétences à la Ville de RENNES :**

« Nous avons des agents qui sollicitent la DRH pour évoluer dans leur carrière. Cela est notamment lié à l'allongement de la carrière. Ils ne se voient pas faire le même métier toute leur vie professionnelle. En terme d'outils RH, on n'est un peu démunis face à ces demandes ».

### **Loïc Cauret, Président du CDG 22:**

« Une des réponses à ce genre de situation peut être le bilan de compétences.

Je note par ailleurs que concernant les problèmes de souffrance au travail, nous avons un réel intérêt à mutualiser. Les situations sont aussi difficiles dans une petite commune que dans une grande collectivité.

Le problème de santé au travail demeure une question fondamentale ».

### **Stéphane PERON, Directeur du bien-être au travail à Brest Métropole Océane :**

« Concernant la fiche n°9 :

Je constate que les médecins sont davantage dans le conseil que dans le mode projet.

Ainsi, il ne s'agit pas uniquement d'un problème de recrutement, mais également de la façon dont on souhaite travailler avec eux ».

### **Agnès ROUSSEAU VERGNES, DRH au Conseil Général 35 :**

« Pour notre part, nous sommes un peu déçus par les bilans de compétences et les bilans professionnels. On souhaiterait développer un outil intermédiaire qui permettrait davantage à l'agent de se projeter dans une autre situation professionnelle ».

## **III – Conclusion**

### **Fiche action 5**

Choix des métiers à étudier :

#### **Conseil général du Finistère :**

Métiers sensibles à étudier : travailleurs sociaux, métier de cuisinier

#### **SNDGCT, Jean Paul HUBY :**

Métier clé à étudier : DGS

#### **CDG 22, Loïc CAURET :**

Métiers à usure professionnelle à étudier : métier de rippers

### **Fiche action 6**

Beaucoup de collectivités partantes. Adhésion.

### **Fiche action 7**

Un groupe de travail est à mettre en place.

Adhésion?

### **Fiche action 8**

Au vu des échanges, a priori adhésion.

### **Fiche action 9**

L'intitulé serait à modifier en élargissant au-delà de la problématique du recrutement : "positionner autrement les médecins de prévention".

Orientation : constituer un groupe de travail régional

## **IV – Synthèse de M. Joseph BROHAN, Président du CDG 56, Maire de MUZILLAC**

### **Quelques mots clés :**

"Dynamiser" :

C'est un véritable enjeu entre l'allongement de la durée de carrière et l'usure professionnelle. Face à cette évolution, il faut s'adapter et anticiper

"Anticiper et accompagner":

Il faut le faire savoir auprès des élus employeurs.

Je souligne également les inégalités en matière d'évolution professionnelle. Ce sont des enjeux que nous avons à partager que l'on soit d'une petite ou d'une grande collectivité.

"Partenariat, mutualiser" :

C'est un chantier à continuer. Une impulsion à prolonger, tout en n'oubliant pas le cadre légal dans lequel on évolue.

#### **IV – Synthèse de M. René REGNAULT, Délégué Régional du CNFPT, Maire de SAINT-SAMSON-SUR-RANCE**

Il nous faut être inventif, imaginatif, mais il faut rester réaliste.

Je souhaite souligner l'importance du travail en commun : attention, on n'est sans doute pas dans la mutualisation des emplois, mais dans la mutualisation des réflexions

Nous sommes un service public local, nous devons le porter. Ce dernier évolue très fortement et très vite.

Il y a un statut dans lequel il nous faut réfléchir, agir, et évoluer. Notamment pour faire face au souhait de reconversion. Ne devons nous pas être assez imaginatif car certains métiers ne peuvent être exercés pour 40 ans?

Je constate un manque de mobilité dans la FPT. On a besoin de réfléchir ensemble sur cette question.

Concernant les médecins de prévention et plus largement le recrutement, la réflexion devrait aujourd'hui porter sur les aptitudes, or la reconnaissance se fait principalement sur la qualification.

On n'est pas assez sur les aptitudes.

-----

**PROPOSITIONS**

**D'ACTIONS**



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°1: Renforcer la promotion des métiers territoriaux en impliquant les principaux acteurs du recrutement

<b>Objectif principal</b>	Dynamiser l'information sur les métiers et les débouchés des collectivités de Bretagne en les impliquant dans la conception et la diffusion de supports attractifs
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- été 2009 : actualisation des outils actuels (nouveaux grades, moindre rôle du CNFPT en concours) et réapprovisionnement des CDG dans l'attente d'une nouvelle gamme de supports</li><li>- décembre 2009 à février 2010 : conception de nouveaux supports et collecte des besoins pour une commande groupée</li><li>- mars 2010 : impression de gros volumes de documents</li><li>- 9 avril 2010 : première diffusion à l'occasion du FEET</li><li>- mai- juin 2010 : opérations de promotion dans chacun des 4 départements</li></ul>
<b>Budget</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Prise en charge directe par chaque organisme (CDG et grandes collectivités) des frais de conception et d'impression des supports de communication facilitée par la réduction du coût unitaire grâce aux gros volumes commandés</li></ul>
<b>Pilote</b>	Proposition : CDG 35 en lien avec le CDG 29 qui pilote le FEET de Brest 2010

#### • Constat

- Elaboration d'outils de communication communs entre les CDG et le CNFPT Bretagne dans le cadre de la CREF 2003 (pilotage CDG 35) : support générique A3 avec tableau des filières, complétés par 6 dépliants familles de métiers (avec photos) calés sur les filières, jeux de stands assortis pour les salons
- Relookage des plaquettes de promotion de la FPT (adoption d'un visuel coloré, mise à jour des grades et adresses...) dans le cadre de la CREF 2007 par le CDG 56
- Les collectivités de Bretagne ne disposent pas toujours de supports attractifs pour présenter leurs débouchés ou éditent en petites séries des documents qui pourraient être mutualisés.
- Les supports ne valorisent pas assez concrètement les métiers du service public local en Bretagne et ils sont trop peu diffusés auprès des organismes d'enseignement et d'orientation.

#### • Démarche proposée

- Identifier les métiers en tension et les organismes concernés par les déficits de recrutement.
- Associer les grandes collectivités à la conception d'outils de promotion (dépliants, affiches, stands...)
- Réduction des coûts unitaires par le regroupement des besoins à l'échelle de la Bretagne (pour être en mesure de fournir aux DRH et service emplois, PAE...)
- Modifier les supports actuels (mieux expliquer les procédures de recrutement, prévoir un encart sur les « métiers qui recrutent le plus » pour informer nos relais de la conjoncture, revoir les dépliants spécifiques avec des accroches concrètes sur les métiers de la maintenance des équipements publics, les métiers du développement local, les métiers de l'action sociale...)
- Coordonner et valoriser les différentes rencontres et forums de l'emploi où la FPT est représentée, notamment par l'actualisation d'un portail internet sur l'emploi territorial en Bretagne



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°2 : Mesurer autrement les besoins des collectivités en matière de recrutement et de concours

<b>Objectif principal</b>	Refonder les relations collectivités/organismes FPT par un recensement plus pragmatique et une meilleure association à la programmation des concours
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Allègement dès 2009 de l'enquête de recensement Concours-Métiers</li><li>- Remise à plat des dispositions de conventionnement et de facturation lauréat entre les CDG et les collectivités non affiliées de Bretagne au 1<sup>er</sup> semestre 2010</li><li>- Proposer à la CREF 2010 un dispositif global permettant une meilleure association des collectivités aux concours et à l'observation des métiers</li></ul>
<b>Budget</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Enquête : coûts constants (évolution d'une procédure existante)</li><li>- Conventionnement et facturation : rechercher les méthodes de réduction des coûts d'épreuves et des critères équitables de répartition de ceux-ci</li></ul>
<b>Pilote</b>	Proposition : CDG 35 dans le double cadre du groupe « Accès à la FPT » et de la coordination des concours dans le Grand Ouest

#### • Constat

- Recensement intégral de tous les cadres d'emplois tous les ans avec codification par secteurs professionnels et projection triennale
- Faibles retours des petites comme des grandes collectivités, conduisant à la non ouverture de certaines opérations qui auraient pu être nécessaires ou à la sous-évaluation des postes ouverts entraînant une sélection trop élevée et un surcoût du lauréat
- Exploitation délicate des données compliquant la gestion prévisionnelle : fréquence arbitraire des concours et examens, difficulté à transmettre des données sur les débouchés annuels aux écoles professionnelles, recours à d'autres sources et/ou enquêtes ponctuelles...
- Pratiques de conventionnement et de facturation héritées de l'histoire et disparates selon les cadres d'emplois et les organisations de concours et examens.

#### • Démarche proposée

- Simplifier sans attendre le recensement en le complétant par une courte enquête sur quelques tendances en matière d'emploi et le vécu de l'année écoulée concernant le recrutement
- Analyser les motifs de non réponse et les risques d'absence totale d'enquête
- Rechercher un dispositif consensuel et harmonisé de partenariats entre les grandes collectivités et les CDG pour la prise en compte de leurs besoins en matière de concours et d'examens. Cela peut, par exemple, prendre la forme d'une convention cadre assortie d'un montant forfaitaire de prise en charge des frais de concours et de gestion de l'emploi ajusté lors d'un rendez-vous annuel.
- Mettre en commun les sources d'information pour faciliter l'observation des métiers et de la mobilité
- Accroître la concertation sur le calendrier de concours



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°3 : Rénover les concours pour conforter le « recrutement républicain »

<b>Objectif principal</b>	Inventer des procédures simplifiées de concours permettant des organisations plus réactives. L'inscription plus régulière de lauréats sur les listes d'aptitude permettrait d'accroître la proportion de recrutements statutaires y compris par titularisation de contractuels embauchés dans l'attente.
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitution début 2010 d'un groupe de travail associant élus, cadres de CDG, DRH, syndicats et universitaires débouchant sur des propositions concrètes de modifications législatives et réglementaires.</li> <li>- Transmission du projet aux parlementaires de Bretagne et à diverses commissions nationales (AMF, CSFPT...) fin 2010</li> </ul>
<b>Budget</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opération peu coûteuse (hormis les tenues de réunion et repas)</li> </ul>
<b>Pilote</b>	Proposition : CDG 35 dans le double cadre du groupe « Accès à la FPT » et de la coordination des concours dans le Grand Ouest

#### • Constat

- La complexité actuelle et le coût des concours conduit à optimiser le calendrier en se limitant à une programmation assez espacée et très rigide des différentes opérations.
- Les tentatives précédentes de professionnalisation des concours ont alourdi les procédures en multipliant les options et les spécialités conduisant à une fragmentation des listes d'aptitude.
- Les collectivités tendent à sélectionner les candidats indépendamment de leur situation statutaire enjoignant aux personnes recrutées par contrat de réussir rapidement un concours (NB : l'allègement des FIA atténue cet « obstacle à l'embauche » des lauréats sans accélérer pour autant l'insertion de ceux-ci).
- Les collectivités qui s'appuient sur les réussites aux concours ou examens pour pérenniser ou non leurs collaborateurs souffrent soit d'un trop grand espacement des sessions, soit du taux d'échec de candidats peu académiques mais très professionnels, soit du surnombre de lauréats (certains examens).

#### • Démarche proposée

- Faire émerger en Bretagne des préconisations concrètes convenant aussi bien aux élus, DRH, et représentants des organisations syndicales avec l'appui d'universitaires concernés par le sujet.
- Alléger les concours suppose des mesures administratives de portée générale (simplifier et retarder l'étude des conditions d'admission à concourir, encourager les télé-procédures...)
- Le repositionnement des concours par rapport au recrutement peut consister à centrer le concours sur la délivrance d'un droit d'accès à la carrière. Selon une nouvelle logique, on pourrait envisager de confier à une autorité indépendante la sélection des candidatures sur dossier (cotation des parcours toutes voies confondues) puis un petit nombre d'épreuves dont un oral proche de l'entretien d'embauche.
- Les propositions du groupe de travail seront transmises aux parlementaires de Bretagne et à diverses commissions nationales (AMF, CSFPT...) dans un esprit consensuel.



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°4 : Favoriser le maintien des temporaires dans l'emploi territorial

<b>Objectif principal</b>	Offrir un parcours professionnel aux temporaires, valoriser l'expérience acquise au profit des collectivités.
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalisation des échanges entre les Centres de Gestion et les grandes collectivités de la région au travers du groupe de travail « Mutualiser pour professionnaliser » (dernier trimestre 2009).</li> <li>- Conception d'outils normalisés d'échanges d'information et d'une procédure type de suivi individualisé des intérimaires (1<sup>er</sup> semestre 2010).</li> <li>- Présentation des premiers travaux au FEET (avril 2010).</li> </ul>
<b>Budget</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception et réalisation d'outils communs : mutualisation des coûts entre les différents acteurs (règle de répartition à définir).</li> <li>- Utilisation et mise en œuvre locale à la charge de chaque partenaire.</li> </ul>
<b>Pilote</b>	Le CDG 22 pourrait assurer le pilotage de cette action en lien avec le groupe de travail régional constitué à cet effet.

#### • Constat

- Les Centres de Gestion assurent actuellement une mission de remplacement auprès des collectivités.
- Les grandes collectivités assurent parfois elles-mêmes cette mission par leurs services et éprouvent parfois des difficultés à maintenir dans l'emploi, à former et assurer un parcours professionnel au profit de leurs intérimaires.
- Les temporaires se trouvent en situation précaire faute d'avenir professionnel et perdent leurs acquis territoriaux en cas de discontinuité d'emploi.
- Les collectivités sont obligées de reformer constamment leurs agents occasionnels.

#### • Démarche proposée

- Analyser les parcours professionnels des intérimaires ayant assuré des remplacements dans les collectivités (avant et après les missions effectuées).
- Conseiller les intérimaires et les aider à construire une démarche de formation et d'accès à l'emploi définitif (bilan de compétences, aide à la recherche d'emploi dans le public et dans le privé, préparation au concours...).
- Favoriser leur maintien dans l'emploi en mutualisant les possibilités d'emploi entre grandes collectivités et CDG.
- Développer le réseau partenarial avec les différents organismes de l'emploi et de la formation (Pôles emploi).
- Pérennisation du groupe de travail « Mutualiser pour professionnaliser » regroupant les services des missions temporaires des CDG et de GRH des grandes collectivités pour définir un parcours type de l'agent temporaire du recrutement jusqu'à la fin de mission (échanges d'informations pour la recherche de candidats, création éventuelle d'un guichet unique, livret d'accueil, bilan de compétences, rencontres régulières pour évaluation d'étapes, programmes de formation, recherche de débouchés en fin de missions, conseil en matière de protection sociale...).



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°5 : Mieux connaître les métiers « sensibles »

<b>Objectif principal</b>	<p>Etudier des métiers sensibles de la FPT, pour adapter les parcours emploi-formation.</p> <p><i>Pour certains d'entre eux, identifier des aires de mobilité pour permettre aux agents et à leurs employeurs d'intégrer très tôt la nécessité d'un parcours d'évolution professionnelle.</i></p>
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De mai à septembre 2009 : identifier l'objet de l'observation et la méthode</li> <li>- De juillet à août 2009 : identifier les métiers sensibles à étudier (d'après l'enquête conduite auprès des collectivités)</li> <li>- 13 novembre : validation des choix des métiers proposés</li> <li>- De novembre 2009 à novembre 2010 : réalisation d'une ou deux études métiers au niveau régional incluant l'identification de parcours de reconversion possibles et de passerelles de mobilité</li> <li>- novembre 2010 : présentation des résultats des études et plan d'actions le cas échéant</li> </ul>
<b>Pilote</b>	<p>Proposition : CNFPT et CDG 56 en lien avec les membres du groupe de travail</p>

#### • Constat

- Insuffisance d'éléments de connaissance de la FPT qui manque d'informations qualitatives.
- Les SIRH des collectivités ne sont pas adaptés à une démarche qualitative et non renseignés du point de vue métier, ce qui rend toute étude sur les métiers très difficile.
- Les rares enquêtes ou études sont plutôt locales ou partielles ou ne concernent pas que la FPT, et ne sont pas mutualisées au niveau régional.
- Forte attente de la part des collectivités pour que des études soient conduites sur des métiers sensibles de la FPT et connaissance insuffisante de certains métiers par les institutions de FPT. Une connaissance plus fine leur permettrait de mieux adapter leur action (emploi et formation).

#### • Démarche proposée

##### **A – Le groupe de travail a identifié trois types de métiers sensibles :**

1. "les métiers clés dans l'organisation" (ex : DGS / DGA / cuisinier...)
  2. "les métiers à usure professionnelle" (ex : agent d'entretien des locaux, agent de collecte des déchets, animateur...)
  3. "les métiers émergents ou nouveaux"
- Il s'agit de définir les métiers prioritaires parmi chacune de ces typologies.

**B – En ce qui concerne les métiers à forte usure professionnelle**, sur lesquels la demande d'action de la part des collectivités est importante, l'objectif est de baliser des parcours de reconversion professionnelle possibles. L'étude doit aussi comporter l'analyse des aires de mobilités (compétences transférables) et la formation associée.

##### **Propositions :**

- 1) sélectionner un métier « à usure professionnelle » qui fera l'objet d'une étude et une déclinaison de plans d'action.
- 2) sélectionner un autre métier sensible "clé" ou "émergent" à étudier également.

## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°6 : Faire émerger une offre de formation régionale en accompagnement d'un parcours d'évolution professionnelle

<b>Objectif principal</b>	Inciter à l'émergence d'une prestation régionale « bilan professionnel/ bilan de compétences » avec un label « fonction publique territoriale »  Développer une offre régionale de formation dédiée à l'évolution professionnelle en accompagnement d'un parcours prévu par un employeur territorial
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1<sup>er</sup> semestre 2010 : Définition des outils de formation pertinents et de leur intégration dans un parcours d'accompagnement porté par un employeur.</li><li>- 2<sup>ème</sup> semestre 2010 : proposition d'un parcours de formation</li><li>- 1<sup>er</sup> semestre 2011 : réalisation des actions</li><li>- 2<sup>ème</sup> semestre 2011 premier bilan du dispositif</li></ul>
<b>Pilote</b>	CNFPT / CDG 29

#### • Constat

- Recours accru, voire systématique, aux Centres agréés de bilans de compétences (ou professionnels) dans le cadre des procédures de reclassements professionnels
- Méconnaissance de la FPT, des règles statutaires, des métiers. Préconisations souvent inadaptées
- Procédure confidentielle. La collectivité n'a pas accès aux conclusions en cas de bilans de compétences.
- Absence d'offre de formation pour inscrire un agent dans une démarche globale de reconversion professionnelle.

#### • Démarche proposée

- Proposer aux agents et aux collectivités une offre de « bilans professionnels » qui intègre la dimension territoriale (avec une information de qualité et pertinente sur les métiers territoriaux, les métiers émergents, les métiers en voie de disparition, les orientations et formations possibles).
- Mettre en place parallèlement des formations types : « se projeter vers un autre métier » / « apprendre à construire son CV » / « se repérer dans le contexte territorial » / « Quels besoins en recrutement au sein des collectivités » / parcours de formation pour permettre l'acquisition de compétences référentes sur des métiers cibles (en tension / émergents...)

#### Propositions :

1) Travailler en commun (CNFPT/CDG/Collectivités) à une offre de formation mise en oeuvre par le CNFPT, sous forme d'une palette d'outils de formation en appui d'un parcours d'évolution professionnelle et permettant d'accompagner une démarche soutenue par une collectivité ou un CDG.

2) Partenariat avec le secteur privé : d'une part, proposer au centres agréés (organismes privés) de bilans professionnels des cycles d'informations sur la FPT (pour une meilleure connaissance des métiers territoriaux, du contexte...) et leur accorder un label « FPT ». D'autre part, proposer à des organismes de formation de monter des programmes de formation destinée aux reconversions professionnelles.

## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°7 : Faire émerger une offre régionale de stages d'immersion

<b>Objectif principal</b>	Dynamiser les parcours de reconversion professionnelle pour les agents en permettant des stages d'immersion chez d'autres employeurs public et privé Identifier les CDG comme partenaires des démarches de reconversion professionnelle
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1<sup>er</sup> semestre 2010 : montage du projet</li><li>- 2<sup>ème</sup> semestre 2010 : mise en oeuvre</li></ul>
<b>Pilote</b>	Proposition : CDG 29 et chaque CDG dans son département

#### • Constat

- Pour les collectivités sans diversité de métiers, les petites collectivités (nombre de poste limité) et même les plus importantes (nécessité de sortir l'agent de son contexte territorial), les possibilités de découverte d'un autre métier sont restreintes.
- Difficulté pour conforter un vœu de reconversion professionnelle

#### • Démarche proposée

- Favoriser les stages d'immersion et de découverte d'autres métiers au sein de la fonction publique territoriale mais également en dehors.
- Positionner les CDG comme intermédiaires pour recevoir les demandes et orienter les agents vers des collectivités d'accueil ou autres établissements
- Développer des partenariats entre les CDG et les collectivités adhérentes au dispositif mais également avec des organismes hors FPT (exemple : CCI, Chambre de commerce, Pôle emploi (pour repérer les métiers émergents), etc.)
- Etudier les modalités statutaires de cette immersion
- Proposer aux agents concernés et aux collectivités et établissements partenaires, une charte d'adhésion
- Amener les CDG à développer une éventuelle prestation (exemple : frais d'adhésion au dispositif...)
- Mettre en relation les demandes des agents en reconversion professionnelle avec les offres d'emploi correspondantes par le biais de la bourse de l'emploi et d'emploi territorial (mise en ligne du CV et rapprochement de l'offre et de la demande) avec possibilité d'anticipation si l'agent est en cursus de formation.

#### Propositions :

- 1) Création d'un réseau de partenaires public / privé d'employeurs coordonné par les CDG (2010)
- 2) Elaboration d'une charte d'adhésion tripartite (2010)



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°8 : Développer les emplois à temps partagé, mutualiser les emplois experts

<b>Objectif principal</b>	Offrir aux collectivités des emplois qualifiés à temps partagé : psychologues, assistantes sociales, ergonomes, géomaticiens, architectes, archivistes, urbanistes...
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etude des besoins au dernier trimestre 2009.</li><li>- Présentation des premiers travaux au FEET (avril 2010).</li></ul>
<b>Pilote</b>	CDG 22 + Groupe de travail « Mutualiser pour professionnaliser »

#### • Constat

- Les petites et moyennes collectivités rencontrent parfois des difficultés à recruter des agents à temps non complet en raison de la faiblesse des DHS (emplois qualifiés et non qualifiés).
- Les plus grandes collectivités peuvent parfois rencontrer ce problème sur des emplois très spécialisés.
- Certains Centres de Gestion proposent des affectations de permanents à temps partagé entre plusieurs collectivités.

---

#### • Démarche proposée

- Analyser l'offre d'emplois très spécialisés dans les collectivités (Bourse de l'Emploi). L'inventaire doit porter sur le nombre de postes, les durées hebdomadaires attendues, le type de collectivités et leur localisation géographique.
- Inventorier les éventuels types de difficultés de recrutement en les quantifiant.
- Rechercher des systèmes de mutualisation (mise en commun d'informations entre CDG et grandes collectivités), tant en terme de demandes que d'offres afin de permettre une optimisation du recrutement et de l'emploi des agents experts.
- Un groupe de travail régional permanent comprenant des responsables de ressources humaines et de GPEEC des CDG et des grandes collectivités pourrait constituer un lieu d'échanges d'information sur l'offre d'emplois experts et les potentialités pour y répondre (candidatures).

#### Propositions :

- 1) Etudier les besoins 4<sup>ème</sup> trimestre 2009
- 2) Apporter les 1ers éléments de réponse pour le 9 avril 2010



## Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation Ploufragan - 13 novembre 2009

### Fiche Action N°9 : Accompagner les nouveaux modes de recrutement des médecins de prévention

<b>Objectif principal</b>	<b>Analyser régionalement l'ensemble des potentialités de la réforme en cours pour en vérifier l'impact (but : réduire la pénurie de médecins territoriaux et permettre leur recrutement dans le cadre statutaire de la FPT). Etre force de proposition pour des solutions alternatives régionales : exemple : création d'un GIP</b>
<b>Calendrier</b>	Constitution d'un groupe de travail régional (élus, médecins, DRH, conseillers en hygiène et sécurité...)
<b>Pilote</b>	Proposition : CDG 29

#### • Constat

- Difficultés de recrutement de médecins de prévention.
- Deux causes principales : pénurie (métier sous tension) et inadaptation du cadre statutaire, notamment des grilles de rémunération.
- Des recrutements contractuels fréquents, des rémunérations en concurrence avec le secteur privé
- Un projet de texte en discussion avec des remodelages éventuels du cadre d'emploi, des grilles de rémunération et le recours possibles à des infirmiers du travail

#### • Démarche proposée

- Développer le travail en réseau (avec groupe de travail) dès la sortie du texte pour permettre des positions communes de la part des différentes collectivités bretonnes
- Exploiter les différents dispositifs possibles
- Si nouveau système s'avère non performant, élaborer par le biais du groupe de travail, un projet modificatif à portée législative ou réglementaire et le faire porter par les élus parlementaires bretons et autres commissions nationales concernées.
- Sans attendre la sortie du texte, entamer un travail en commun pour proposer des solutions : exemple : constitution d'un GIP « médecine de prévention » au sein de chaque département avec un pool de médecins, infirmiers... à disposition des collectivités d'un département.

#### Propositions :

- 1) Constituer un groupe de travail pour analyser la réforme annoncée
- 2) Constituer un groupe de travail pour proposer – sans attendre - des solutions alternatives (GIP...)

**CONSTITUTION  
DES  
GROUPES DE TRAVAIL**



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

**Fiche Action N°1: Renforcer la promotion des métiers territoriaux  
en impliquant les principaux acteurs du recrutement**

Animation et pilotage : CDG 35

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des  
développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BUQUEN Anne	Conseil Général 29	buquen.anne@cg29.fr
DELFORGE Martine	Conseil Général 22	delforgemartine@cg22.fr
COUTEUX François	Région Bretagne	francois.couteux@region-bretagne.fr
HOUTTEVILLE Claire	CDG 22	claire.houtteville@cdg22.fr
DERRIEN Anne-Marie	Brest Métropole Océane	anne-marie.derrien@brest-metropole-oceane.fr
FRANCOIS Philippe	CDG 22	philippe.francois@cdg22.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

Fiche Action N°2 : Mesurer autrement les besoins des collectivités en matière de recrutement et de concours

Animation et pilotage : CDG 35

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
FRABOULET Isabelle	Conseil Général 29	Isabelle.fraboulet@cg29.fr
ROUSSEAU-VERGNES Agnès	Conseil Général 35	agnes.rousseau-vergnes@cg35.fr
COUTEUX François	Région Bretagne	francois.couteux@region-bretagne.fr
LE BRETON Marie-Christine	CGT 22	mc-le-breton@wanadoo.fr
SIBILLE Hervé	SAT 35 (FAFPT)	hervesibille@wanadoo.fr
DERRIEN Anne-Marie	Brest Métropole Océane	anne-marie.derrien@brest-metropole-oceane.fr
FRANCOIS Philippe	CDG 22	philippe.francois@cdg22.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

Fiche Action N°3 : **Rénover les concours pour conforter le  
« recrutement républicain »**

Animation et pilotage : CDG 35

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des  
développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BRIANT Dominique	Conseil Général 29	dominique.briant@cg29
DOREAU Marielle	Conseil Général 56	marielle.doreau@cg56.fr
DELFORGE Martine	Conseil Général 22	delforgemartine@cg22.fr
COUTEUX François	Région Bretagne	francois.couteux@region-bretagne.fr
GUIBAN Jean-Roger	UNSA 29	jean-roger.guiban@brest-metropole-oceane.fr
MEUDIC Christian	CGT 22	chrismeud@orange.fr
HUBY Jean-Paul	SNDG 22	jphuby@saint-brieuc-agglo.fr
BALLOUARD Philippe	Ville de St-Brieuc	pballouard@mairie-saint-brieuc.fr
DERRIEN Anne-Marie	Brest Métropole Océane	anne-marie.derrien@brest-metropole-oceane.fr
FRANCOIS Philippe	CDG 22	philippe.francois@cdg22.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

**Fiche Action N°4 : Favoriser le maintien des temporaires dans  
l'emploi territorial**

Animation et pilotage : CDG 22

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des  
développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BRIANT Dominique	Conseil Général 29	dominique.briant@cg29
GIRARD-MAYEUX Anne	Conseil Général 56	anne.girard-mayeux@cg56.fr
ROUSSEAU-VERGNES Agnès	Conseil Général 35	agnes.rousseau-vergnes@cg35.fr
DELFORGE Martine	Conseil Général 22	delforgemartine@cg22.fr
COUTEUX François	Région Bretagne	francois.couteux@region-bretagne.fr
HENRY Marc	CDG 22	marc.henry@cdg22.fr
LE MAGOAROU Michel	CDG 22	michel.le.magoarou@cdg22.fr
BALLOUARD Philippe	Ville de St-Brieuc	pballouard@mairie-saint-brieuc.fr
DERRIEN Anne-Marie	Brest Métropole Océane	anne-marie.derrien@brest-metropole-oceane.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

Fiche Action N°5 : Mieux connaître les métiers « sensibles »

Animation et pilotage : CNFPT et CDG 56

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BALLOUARD Philippe	Ville de St-Brieuc	pballouard@mairie-saint-brieuc.fr
LE BORGNIC Françoise	Ville de Lanester	francoise-leborgnic@ville-lanester.fr
DELFORGE Martine	Conseil Général 22	delforgemartine@cg22.fr
BUQUEN Anne	Conseil Général 29	buquen.anne@cg29.fr
MEUDIC Christian	CGT 22	chrismeud@orange.fr
COLLEU Martine	Force Ouvrière 22	martine-colleu@orange.fr
FRANCOIS Philippe	CDG 22	philippe.francois@cdg22.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

**Fiche Action N°6 : Faire émerger une offre de formation régionale en accompagnement d'un parcours d'évolution professionnelle**

Animation et pilotage : CNFPT et CDG 29

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BALLOUARD Philippe	Ville de St-Brieuc	pballouard@mairie-saint-brieuc.fr
DALEAU Malou	Cap l'Orient Agglo	mdaleau@agglo-orient.fr
FUMERY Emmanuelle	Région Bretagne	emmanuelle.fumery@region-bretagne.fr
ROUSSEAU-VERGNES Agnès	Conseil Général 35	agnes.rousseau-vergnes@cg35.fr
CANTONS Félicina	Conseil Général 56	felicina.cantons@cg56.fr
GIRARD-MAYEUX Anne	Conseil Général 56	anne.girard-mayeux@cg56.fr
BRIANT Dominique	Conseil Général 29	dominique.briant@cg29
LE BRETON Marie-Christine	CGT 22	mc-le-breton@wanadoo.fr
COLLEU Martine	Force Ouvrière 22	martine-colleu@orange.fr
VEYRE Hervé	Ville de Fougères	h.veyre@fougeres.fr
SIBILLE Hervé	SAT 35 (FAFPT)	hervesibille@wanadoo.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

**Fiche Action N°7 : Faire émerger une offre régionale de stages  
d'immersion**

Animation et pilotage : CDG 29

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des  
développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
BRIANT Dominique	Conseil Général 29	dominique.briant@cg29

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

Fiche Action N°8 : Développer les emplois à temps partagé,  
mutualiser les emplois experts

Animation et pilotage : CDG 22

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
FEBVIN Marilyn	Ville de Lanester	marilyn.febvin@ville-lanester.fr
DOREAU Marielle	Conseil Général 56	marielle.doreau@cg56.fr
BUQUEN Anne	Conseil Général 29	buquen.anne@cg29.fr
GUIBAN Jean-Roger	UNSA 29	jean-roger.guiban@brest-metropole-oceane.fr
COLLEU Martine	Force Ouvrière 22	martine-colleu@orange.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*



**Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation**  
*Ploufragan - 13 novembre 2009*

**Fiche Action N°9 : Accompagner les nouveaux modes de  
recrutement des médecins de prévention**

Animation et pilotage : CDG 29

**Liste des personnes ou collectivités souhaitant être informées des  
développements de cette action et participer à l'éventuel groupe de travail**

<b>NOM – Prénom</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Adresse mail</b>
DELFORGE Martine	Conseil Général 22	delforgemartine@cg22.fr
DOREAU Marielle	Conseil Général 56	marielle.doreau@cg56.fr
FRABOULET Isabelle	Conseil Général 29	Isabelle.fraboulet@cg29.fr

*\* Les personnes intéressées peuvent s'inscrire à ce groupe de réflexion auprès du CDG chargé de son pilotage.*