

JOURNÉE PORTES OUVERTES

**Le Service Missions Temporaires
un vivier de compétences**

- **Le Service des Missions Temporaires**
- **Les Formations Professionnalisantes**
- **Les modalités de recrutement**

➤ **Le Service Missions Temporaires**

➤ **Le fonctionnement du SMT**

➤ **Les avantages d'un recours au service**

➤ **Comment préserver le maintien et la qualité du service ?**

▮ Le fonctionnement du SMT

▮ Les fondements – son rôle

- Article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la FPT
- Circulaire du 3 août 2010

encadrent le recours des collectivités aux agences intérimaires avec une obligation de saisir au préalable le CDG pour toute demande de personnel

Ses interventions

- Auprès des collectivités du Morbihan exclusivement : communes – structures intercommunales, syndicats, CCAS/EHPAD...
- Sur l'ensemble des filières à l'exception de la filière sécurité (administrative, technique, culturelle, animation, médico-sociale).

Filières	Types de métiers
Filière administrative	Chargé d'accueil : service à la population/état civil Responsable de l'urbanisme Comptable – acheteur public Responsable des ressources humaines Directeur général des services...
Filière technique	Agent d'entretien polyvalent (bâtiments, espaces verts..) Cuisinier Responsable de services spécialisés (assainissement, aménagement...) Directeur des services techniques...
Filière culturelle	Archiviste Agent d'accueil, directeur de médiathèque...
Filière animation et sportive	Coordonnateur enfance-jeunesse Educateur de jeunes enfants Responsable d'équipements sportifs...
Filière sanitaire et sociale	Aide-soignant Infirmier Directeur d'EHPAD...

Les missions administratives en 2013

■ Fonctions polyvalentes

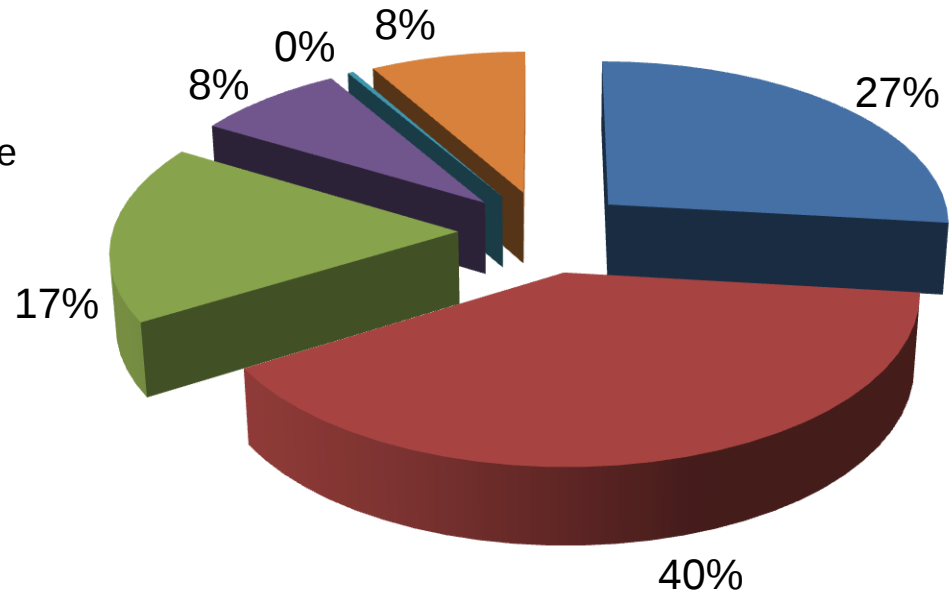
■ Comptabilité/Finances - Urbanisme -
Ressources humaines - Action sociale

■ Secrétaire de Mairie

■ Secrétaire Général-Attaché

■ Directeur FL/CCAS

■ Accueil-secretariat



La prestation archivage

Il s'agit d'une prestation spécifique du SMT.

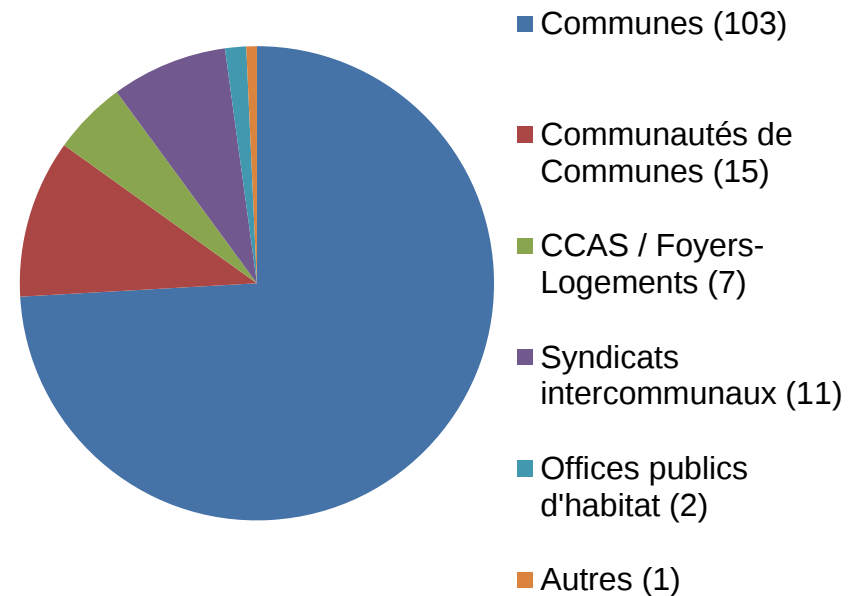
Sous la responsabilité d'Eliane SAVARY, référente archivage, ce service est composé de :

4 archivistes dont un agent de catégorie A, Aude LE DIRACH, qui encadre l'équipe, prépare et coordonne les missions, en plus de son travail sur le terrain.

L'archivage en chiffres

- Création du service : février 2011
- 139 demandes d'intervention
- 2 300 mètres linéaires classés
- 1 545 mètres linéaires éliminés
- 402 mètres linéaires déménagés

Répartition des demandes d'intervention 2011-2014



Les interventions proposées

- Éliminations réglementaires
- Classement détaillé du fonds
- Préparation d'un dépôt d'archives aux Archives Départementales
- Rédaction du procès-verbal de récolement
- Aide à un déménagement d'archives
- Sensibilisation des agents
- Formation de référents archives
- Autres, selon les besoins exprimés par les collectivités (élaboration d'un tableau de gestion, conseils spécifiques...)

Des résultats visibles



Avant classement



Après classement

La mise à disposition de personnel

- Une convention est signée entre le CDG et la collectivité utilisatrice.
- A la demande de la collectivité (formalisée par le retour du formulaire), le CDG propose un ou plusieurs candidats correspondant au profil du poste.
- Le candidat retenu est nommé en qualité d'agent non titulaire au CDG qui devient son employeur.
- Une facture est adressée chaque mois à la collectivité selon le tarif arrêté pour la mission considérée.
- Un bilan est réalisé avec le DGS ou le maire afin d'évaluer la satisfaction ou non de la collectivité.

Les effectifs

- 130 agents en moyenne sont employés à l'année.
- Les agents sont obligatoirement détenteurs d'expériences en collectivités. Il s'agit :
 - ✓ de candidats, pour la plupart, issus des formations professionnalisantes montées par le CDG avec les universités, et avec Pôle Emploi et le CNFPT
 - ✓ de candidats disposant d'expériences variées
 - ✓ d'agents en retraite, après 15 ans de services/3 enfants
 - ✓ d'agents en disponibilité

■ La tarification de la prestation

- le coût salarial : le salaire calculé sur la base de l'indice brut
- les charges patronales
- les autres charges mutualisées : dont le taux est fixé annuellement par le conseil d'administration (non augmenté depuis 4 ans). Il est appliqué sur l'ensemble des salaires chargés. Il couvre : les frais de visites médicales d'embauche, les indemnités de déplacements, le supplément familial de traitement, l'aide sociale, les congés de maladie et exceptionnels, la formation et l'assistance technique du tuteur du SMT, les validations de services, les frais de gestion et de structure.

Autres rémunérations complémentaires facultatives :

- un régime indemnitaire
- des heures supplémentaires

Une politique tarifaire revue à la baisse en 2014 :

- de l'ordre de 4,35 % pour un agent de catégorie C et B et d'environ 12 % pour un agent de catégorie A
- un tarif de base à 19,50 € de l'heure (au lieu de 21,65 €), pour des fonctions dites « de simple exécution».

➤ **Les avantages d'un recours au SMT**

➤ **Un service d'immédiateté et d'opérationnalité**

Avec l'assurance de disposer d'agents dotés d'une culture territoriale et détenteurs d'expériences de terrain, capables de remplacer « au pied levé » les agents titulaires.

Une facilité de gestion pour la collectivité

- Cela évite les recherches, souvent fastidieuses, de candidatures
- Rapidement un intérimaire peut être dépêché, en cas d'urgence
- L'intégralité de la gestion du dossier de l'agent est prise en charge (contrat, paye, attestation ASSEDIC...)
- les charges sont mutualisées entre toutes les collectivités (SFT, indemnités de déplacements...)
- La séparation de l'agent est facilitée lorsque la mission n'est pas probante
- L'allocation pour perte d'emploi n'est pas versée par la collectivité mais par les ASSEDIC
- La validation des services, parfois très élevée, est prise en charge financièrement par le CDG.

► Un pourvoyeur de compétences mutualisées

- Pour des missions de remplacement ou de renfort
- Pour des emplois pérennes en collectivités

Le SMT est un « label » pour de nombreux employeurs avec l'assurance de bénéficier de fonctionnaires expérimentés.

25 à 30 % de l'effectif du service est recruté, chaque année, au sein des collectivités.

Le SMT, se révèle être aussi un outil de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

➤ **Comment préserver le maintien et la qualité du service ?**

➤ **Le constat**

Trop souvent, les collectivités recrutent les agents du SMT, en direct, afin d'éviter le paiement des frais de gestion.

L'équilibre menacé

Sans ces recettes, le CDG ne pourra plus

- pérenniser les dispositifs qui forment les futurs agents
- proposer aux collectivités qui avaient l'habitude de recourir au SMT des agents aussi performants, lesquelles s'orienteront vers d'autres pistes de recrutements
- procurer aux agents des contrats de longue durée, lesquels quitteront le service pour des postes plus rémunérateurs.

La réponse

Une plus grande solidarité entre les communes et structures intercommunales.

Privilégier une gestion des compétences à l'échelon du département, par le biais d'un organe mutualisateur : le Centre de Gestion.

Une mutualisation des compétences
=
un SMT de qualité pour les collectivités

Les formations

professionnalisantes

Leurs caractéristiques

- Partenariat avec les universités
- Collaboration étroite avec les 3 autres CDG bretons et le CNFPT
- Formations concrètes grâce à des périodes de stages significatives
- Accessibilité à des étudiants en formation initiale ou continue

Les divers dispositifs

- Le diplôme d'université carrières juridiques administrations territoriales
- La licence professionnelle des métiers administratifs
- La licence professionnelle des métiers techniques
- Le master DGS des communes et intercommunalités

Le diplôme d'université carrières juridiques administrations territoriales

- vise à former des gestionnaires administratifs territoriaux généralistes et s'adresse à des candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent.



La licence professionnelle des métiers administratifs

- la licence "métiers administratifs territoriaux" forme des cadres administratifs territoriaux à la fois généralistes et maîtrisant l'un des secteurs suivants : finances/marchés publics , ressources humaines, urbanisme/affaires foncières ou action sociale. Les candidats doivent être titulaires d'un BAC +2.



La licence professionnelle des métiers techniques (20 étudiants de 2008 à 2013 dont 12 nommés en collectivités)

- a pour objectif de former, par alternance, des cadres aux métiers de gestion des services techniques territoriaux. Elle s'adresse à des étudiants ou demandeurs d'emplois titulaires d'un BAC + 2 ayant une culture technique.
- certains modules de formation sont ouverts aux agents territoriaux (gestion des réseaux, conduite de projets...).



Le master DGS des communes et intercommunalités (DGSCI)

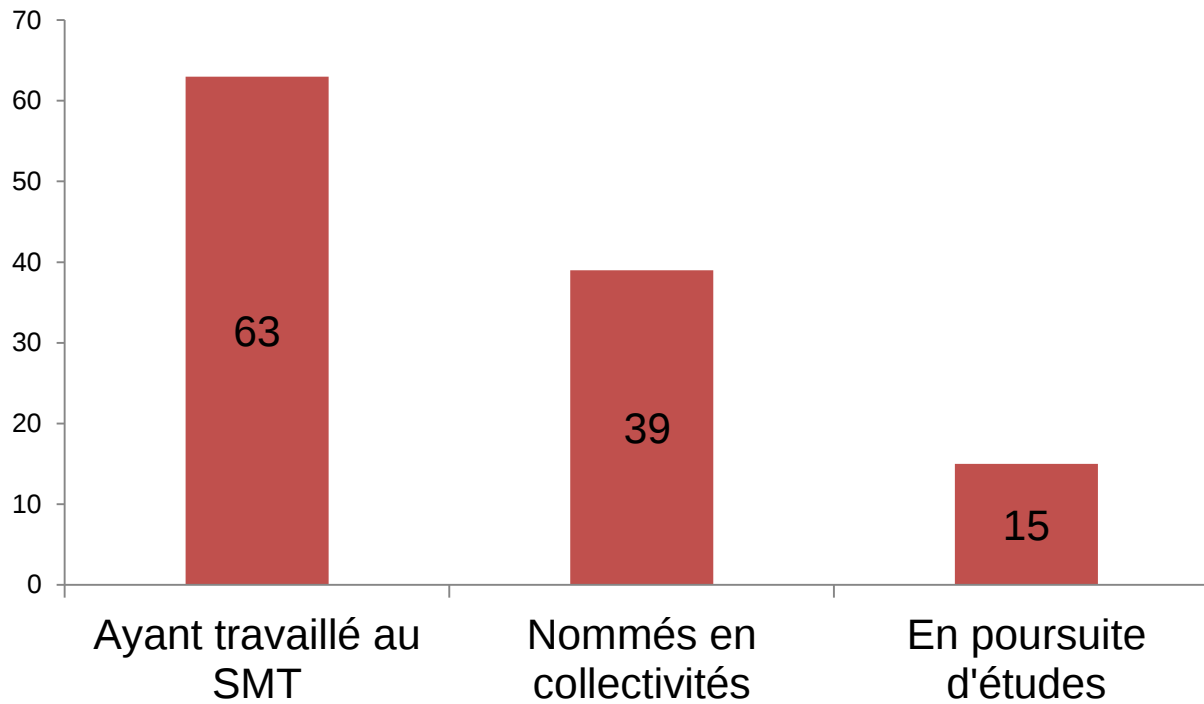
- vise à former aux métiers de direction générale des collectivités territoriales de 2 à 20 000 habitants et s'adresse à des directeurs généraux des services déjà en poste, des cadres visant cette fonction, des lauréats du concours d'attaché...



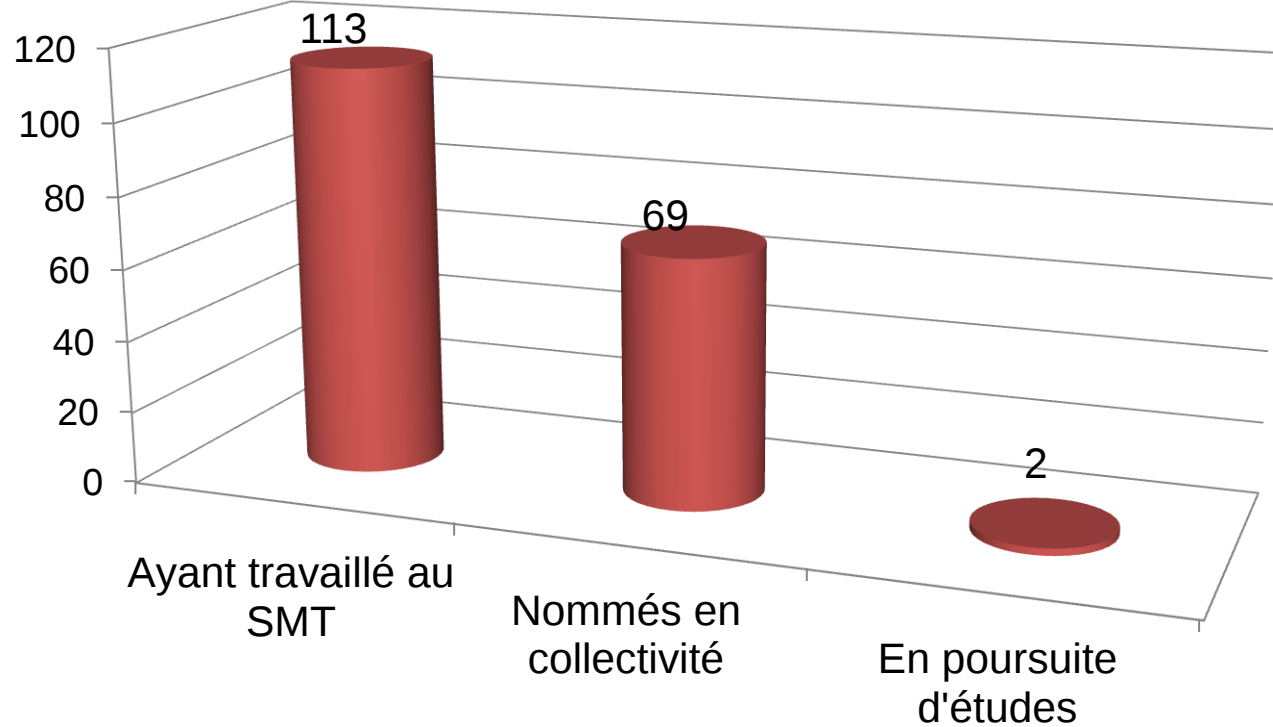
Des formations qui ont fait leurs preuves

- Un fort taux d'intégration professionnelle : plus de 85 % dans les trois ans suivant la fin des études
- Un passage par le service missions temporaires permettant de développer et diversifier les compétences
- Des acquis solides de connaissances théoriques facilitant l'obtention des concours

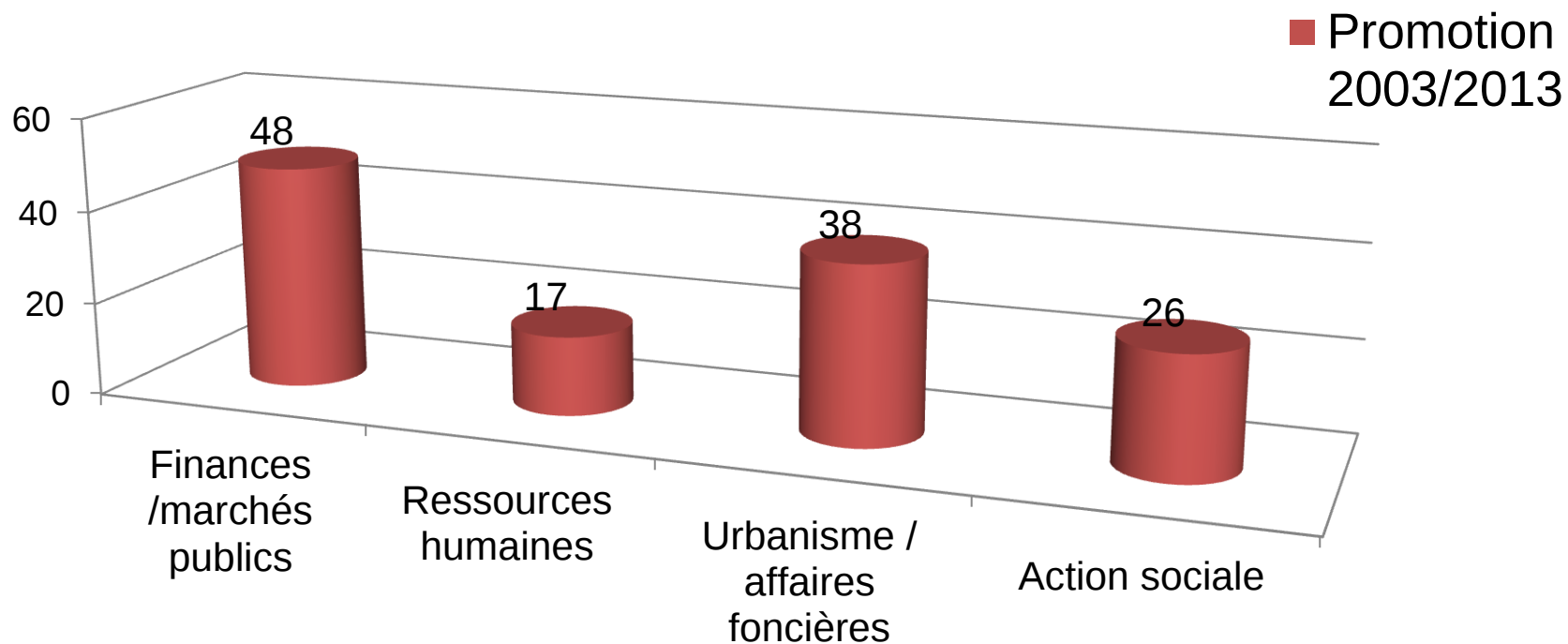
Etudiants en diplôme d'université Promotions 2003/2013 (111)



Etudiants licence métiers administratifs Promotions 2003/2013 (128)



Répartition des options choisies par les 128 étudiants



➤ **Un partenariat indispensable : celui des collectivités territoriales pour l'accueil de stagiaires (besoin d'une cinquantaine de lieux)**

- Apprentissage des tâches administratives courantes des divers services
- Apprentissage sur une option (finances/marchés publics, RH, urbanisme/affaires foncières, action sociale)
- Apprentissage au sein d'un service technique

▮ La présence d'un stagiaire enrichit la collectivité

- Pose un regard neuf et candide sur les pratiques
- Echange sur les évolutions législatives et réglementaires
- Fournit du travail après la période d'initiation
- Etudie des problématiques
- Est très souvent force de suggestions
- Partage sa maîtrise des outils bureautiques
- La gratification susceptible d'être versée est remboursée par le centre de gestion



➤ Les modalités de recrutement

- Un recrutement direct sur des grades accessibles sans concours
- Un recrutement par contrat, pour les travailleurs reconnus handicapés, débouchant sur une titularisation sans passer de concours sous conditions de diplômes ou de niveau d'études
- Un recrutement par voie de concours

Les concours

- Le recensement des postes
- Le calendrier prévisionnel des concours 
- Les organisateurs (CDG/CNFPT)
- Les types de concours (externe/interne/3^{ème} voie)
- Les épreuves (admissibilité/admission)
- L'inscription sur liste d'aptitude

Se préparer aux concours

- Une préparation personnelle ou aidée
- Le suivi de l'actualité des collectivités territoriales (quotidiens, journaux professionnels...)
- Une nécessaire projection sur le grade et les métiers qu'il recouvre (les attentes, les connaissances techniques, les mesures de sécurité..) et les collectivités (forte diversité)

Sur le site du CDG organisateur : des outils

- Des notices d'information aux concours (et examens)
- Des notes de cadrage
- Des annales de sujets
- Des statistiques sur les opérations précédentes (postes / candidats / admissibles/seuils)

La recherche d'emploi

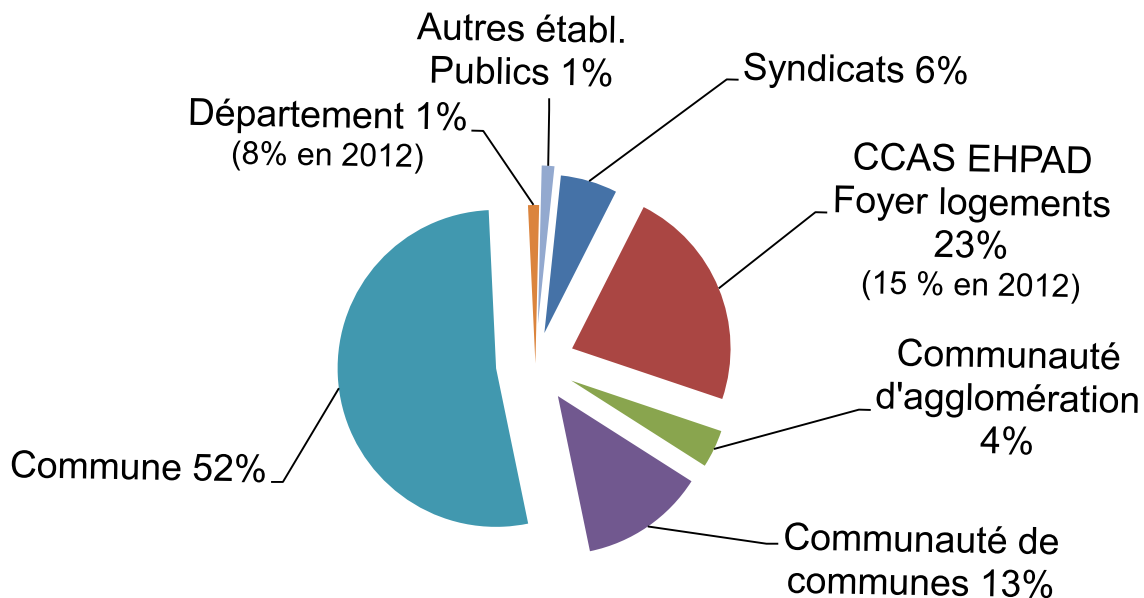
- Consulter les offres d'emplois sur le site emploi-territorial.fr
- S'inscrire sur ce site pour avoir une alerte
- Adresser sa candidature manuscrite et son CV
- Se présenter à l'entretien de recrutement (se préparer, se renseigner...)

▮ La Bourse de l'Emploi

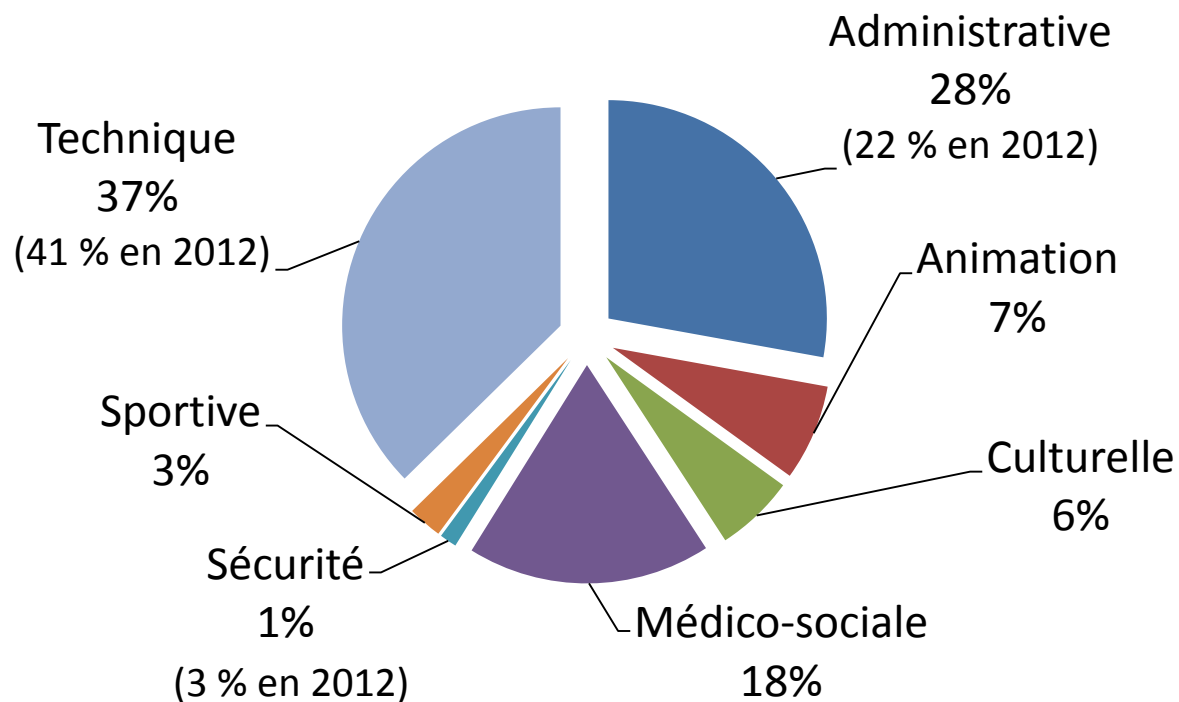
- Un outil : le site [emploi territorial.fr](http://emploi.territoire.fr)
- Obligation de déclaration des vacances d'emplois pour toutes collectivités (article 41 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée)
- Communication au CDG du mode final de nomination afin de comprendre les modalités de recrutement des collectivités territoriales

Quelques statistiques de 2013

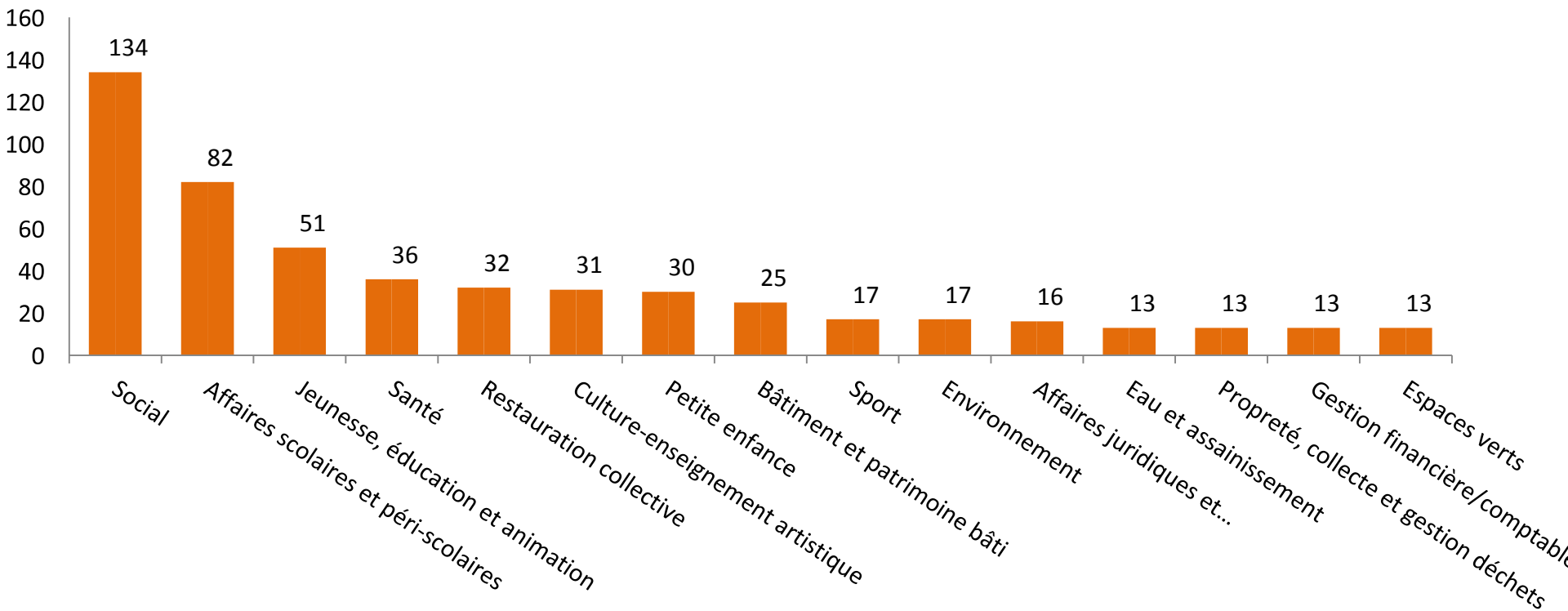
Répartition des offres d'emploi par type de collectivités pour l'année 2013



➤ Répartition des offres d'emploi par filière pour l'année 2013



Les principaux domaines d'activités ayant recruté au cours de l'année 2013



➤ Vos interlocuteurs au CDG 56

- Directrice de pôle : Valérie PEOC'H
Directrice –adjointe : Laurence GUILLEMOT
- Concours : Valérie PEOC'H
concours@cdg56.fr
- Offres d'emploi : Eliane SAVARY
exploiterritorial@cdg56.fr
- Missions temporaires : Laurence GUILLEMOT
smt@cdg56.fr
- Formations professionnalisantes : Eliane SAVARY
formapro@cdg56.fr