

DOSSIER

Des conseils
pour bien recruter
pages 4 et 5

Actualités statutaires : page 2

- Emplois de direction
- Indemnités des élus
- Encadrement des scolaires en piscine

Zoom sur : page 3

- Les dernières mesures relatives à la retraite

Pratique : page 6

- Calculer un coût salarial

Échos Personnel : page 7

- Le harcèlement moral en question
- Des mesures pour accompagner la mobilité des fonctionnaires de France Télécom

Reportage : page 8

- Une fonction publique territoriale de qualité



2005... Une année active pour l'emploi territorial

L'accroissement des compétences des collectivités, répondant aux souhaits de leurs habitants, favorise une place de plus en plus prépondérante à l'emploi territorial.

Ce phénomène, qui a tendance à s'amplifier depuis quelques années, a des répercussions sur l'activité du Centre de Gestion. On constate, en effet, une augmentation régulière du nombre de carrières à gérer. D'autre part, la perspective des nombreux départs en retraite se rapproche. Il convient donc de travailler avec les élus pour leur permettre de recruter dans de bonnes conditions et de gérer au mieux leurs personnels dans l'intérêt de tous : administrés, agents et employeurs.

édito

C'est l'objet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à laquelle s'attache le CDG en collaboration avec les responsables des collectivités.

Après la première Conférence Régionale de l'Emploi Territorial de décembre 2003, il convient d'organiser une concertation annuelle avec les collectivités pour favoriser l'évaluation des besoins de recrutement et aider à la mise en œuvre des moyens nécessaires.

Pour y répondre, le CDG ira à la rencontre des autorités territoriales en organisant, au cours du printemps, des réunions dans les sept Pays d'Ille-et-Vilaine pour discuter des aspects concrets du recrutement et de la prise de fonction. Plus tard, un événement de portée plus globale sera organisé en partenariat avec l'ARIC et l'AMIV pour faire notamment la synthèse des idées émises.

La deuxième Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, bénéficiant de ces débats, se tiendra le 18 octobre à Lorient.

Voici donc l'occasion de formuler des vœux pour l'action du Centre de Gestion. Que la réussite de ces rencontres se concrétise par une qualité accrue du Service Public au travers de services territoriaux solides et compétents.

Bonne et fructueuse année 2005 !



Albert HAY
Vice-Président
du CDG 35
Maire adjoint
de La Bouxière

Actualités statutaires

Brèves personnel

Marchés publics

Les marchés de travaux, de fournitures et de services d'un montant inférieur à 4000 euros HT peuvent être passés sans publicité ni mise en concurrence préalable. Cette précision est apportée par le décret du 26 novembre 2004.

Emplois de direction

Depuis le décret du 6 janvier 2005, le grade d'attaché principal peut être créé dans les communes de plus de 5 000 habitants et dans les EPCI assimilés à des communes de plus de 5 000 habitants. Les directeurs territoriaux peuvent, quant à eux, accéder aux emplois fonctionnels de directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et de directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants.

Personnels GIAT Industrie

Une circulaire du ministre de l'Intérieur en date du 26 octobre 2004 précise les modalités de reclassement des personnels ouvriers de cet établissement dans la FPT. Sur leur demande, ce reclassement s'opérerait sur des contrats à durée indéterminée.

Indemnités des élus

Le décret du 17 novembre 2004 fixe les conditions de versement de l'indemnité de fonctions des élus municipaux n'ayant pas cessé leur activité professionnelle lorsque ceux-ci ne peuvent pas exercer effectivement leurs fonctions du fait d'un arrêt maladie, maternité, paternité ou accident pendant plus de 15 jours.

Adjoint administratifs

Les fonctionnaires comptant au moins 10 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des agents administratifs ou dans celui des agents de bureau peuvent, sans examen professionnel, accéder au cadre d'emplois des adjoints administratifs, à raison d'un recrutement au titre de la promotion interne pour 3 recrutements (au lieu de 1 pour 5) intervenus par d'autres voies. En outre, pendant une période de cinq ans à compter du 1er janvier 2005, une promotion interne, avec examen professionnel, intervient pour les fonctionnaires comptant au moins 7 ans de services effectifs dans les cadres d'emplois précités, à raison d'une promotion pour 2 recrutements par d'autres voies (décret du 6 janvier 2005, JO du 7 janvier).

Encadrement des scolaires en piscine

La circulaire du 13 juillet 2004 renforçait les exigences de qualifications des personnes accompagnatrices lors de l'apprentissage de la natation dans le cadre scolaire. Suite aux différentes réactions engendrées par la parution de ce texte, une nouvelle circulaire est publiée au BO Éducation Nationale du 28 octobre 2004 et assouplit certaines exigences édictées dans le premier texte.

Rédacteurs territoriaux

L'accès au cadre d'emplois des rédacteurs par voie de promotion interne et après réussite à un examen professionnel, est ouvert pendant cinq ans aux adjoints administratifs chargés du secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2000 habitants ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie C, sous réserve de remplir des conditions précises d'ancienneté. Les modalités de calculs de quotas d'avancement de grade au sein du cadre d'emplois sont par ailleurs revues. (décrets 2004-1547 et 1548 du 30/12/2004).



Les dernières mesures relatives à la retraite

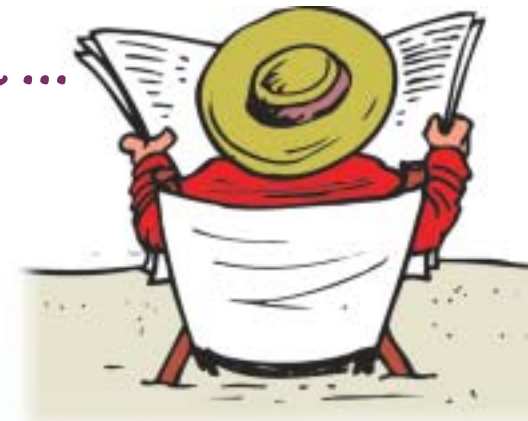
Retraite anticipée pour les agents aux carrières longues, principe de parité homme/femme reconnu par la loi aux pères de famille d'au moins trois enfants, nouveau régime de la CPA et extinction du CFA, tels sont les principaux points relatifs à la retraite des fonctionnaires territoriaux mis sous les feux de l'actualité.

La retraite CNRACL des agents aux carrières longues

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ouvert la possibilité d'un départ anticipé aux salariés du régime général (notamment ceux qui relèvent de l'Ircantec) ayant commencé leur activité professionnelle tôt. Ce dispositif vient d'être étendu aux trois fonctions publiques. Ainsi, dès le 1er janvier 2005, peuvent bénéficier d'un départ à la retraite, les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL, âgés de 59 ans, ayant débuté leur activité avant l'âge de 17 ans et justifiant d'une durée d'assurance totale au moins égale à 168 trimestres. L'entrée en vigueur du dispositif s'effectue de façon progressive, par classe d'âge, jusqu'en 2008.

La parité homme/femme reconnue... aux hommes !

La jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes était claire (arrêt Llorca du 26/02/2003). La loi a suivi. Dorénavant, les hommes fonctionnaires, pères d'au moins 3 enfants, pourront bénéficier d'un départ à la retraite anticipée après 15 ans de services CNRACL mais à condition d'avoir cessé un moment leur activité.



Une cessation progressive d'activité à la carte

Profondément remaniée par la loi portant réforme des retraites, la CPA permet aux agents publics nommés sur un emploi à temps complet (titulaires ou non titulaires) de diminuer leur activité à l'approche de la retraite et ce, de manière très différenciée. L'agent exerce ses fonctions à temps partiel, au choix, selon deux modalités : de façon dégressive (l'agent travaille pendant 2 ans à 80%

puis à 60% à partir de la 3^e année) ou de manière fixe (l'agent travaille à 50% pendant toute la durée de la CPA). Soumis à des conditions d'âge progressives (au moins 56 ans en 2005...), à une durée minimale de 33 années de cotisations et à l'exercice d'au moins 25 ans de services, le dispositif ne s'applique pas au-delà de 65 ans. Selon le type de CPA, la rémunération varie. Enfin, la CPA permet aussi de travailler au-delà de la quotité normale de travail dans le but de cesser totalement son activité 6 mois avant la date de la mise à la retraite.

L'extinction du congé de fin d'activité

Créé fin 1996, ce système a permis à de nombreux agents de cesser définitivement leurs fonctions avant l'âge de la retraite et de percevoir durant cette période un revenu de remplacement. Modifié en dernier lieu par la loi de finances pour 2003, le CFA s'éteint progressivement dans la mesure où le critère d'âge minimal d'entrée dans le dispositif est remplacé par la date de naissance. C'est ainsi que les agents nés après le 31 décembre 1946 ne pourront plus prétendre à ce congé.

Toutes ces informations sont détaillées sur www.cdg35.fr

Suivez l'actualité statutaire chaque semaine sur www.cdg35.fr

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral

La Cour de Cassation, dans sa décision rendue le 27 octobre 2004, condamne une société pour harcèlement moral pratiqué par un supérieur hiérarchique envers un de ses salariés. Le retrait sans motif de son téléphone portable, l'obligation non justifiée de se présenter chaque matin dans le bureau de son chef et la charge de nouvelles tâches sans rapport avec ses fonctions sans qu'aucune raison ne vienne expliquer ces changements, constituent des agissements qui ont abouti à un état dépressif médicalement constaté et à l'origine d'arrêts de travail. La conjonction et la répétition des faits amènent la plaignante à avoir gain de cause.

Cassation Sociale, 27 octobre 2004, n° 04.41.008.F-P+B

Fin de détachement sur emploi fonctionnel

Statuant sur la fin de détachement sur emploi fonctionnel du DGS du Département d'Indre et Loire, survenu le 8 février 1999, le Conseil d'État apporte une précision relative à l'entretien préalable à cette décision. Le juge énonce en effet que, même si les textes ne fixent aucune disposition quant à la forme et au délai de la convocation de l'intéressé à l'entretien, « il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier. »

Conseil d'État, 10 novembre 2004, n°257032, Noddings

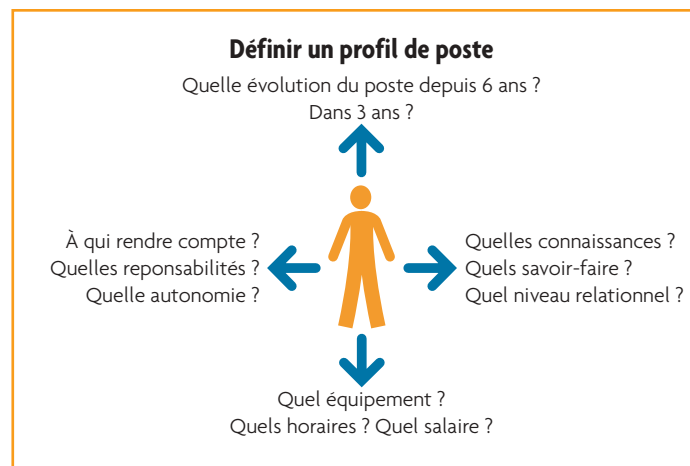
Avant, pendant et après : toutes les étapes du recrutement sont essentielles

Le recrutement d'un collaborateur est un investissement qui demande réflexion. Il ne suffit pas de rédiger une annonce et de choisir un cadre d'emplois. Il faut mettre toutes les chances de son côté pour trouver le meilleur candidat pour la collectivité et lui donner les moyens de réussir.

Avant le recrutement

DÉFINIR LE BESOIN

La définition du poste est un préalable indispensable à l'embauche. Des référentiels de métiers existent mais d'une collectivité à une autre, un même poste peut nécessiter des compétences et des qualités différentes.



DIFFUSER L'OFFRE

Il revient ensuite au Maire ou au Président de lancer la procédure de recrutement en rédigeant un avis de vacance à transmettre au Centre de gestion. Celui-ci se chargera de le diffuser gratuitement dans tout le département et dans le reste du monde grâce à internet. Toute autre forme de publicité est possible (presse nationale ou spécialisée, affichage...) mais est souvent coûteuse. L'annonce permettra de situer la collectivité et de préciser la nature du poste, son environnement et son évolution possible. Aujourd'hui, le marché de l'emploi territorial est devenu concurrentiel pour certains métiers très spécialisés ou émergents. Les candidats de valeur ont le choix des postes, des sites. La collectivité peut ainsi être amenée à valoriser une image, un projet et cela peut passer par la mise en valeur d'une petite annonce.

Pendant le recrutement

ÉTUdIER LES CANDIDATURES

Un premier tri peut s'effectuer sur dossier en retenant les candidats qui correspondent au profil. L'analyse du CV permet de repérer ceux qui ont une expérience similaire mais aussi ceux dont le parcours dénote une adaptation possible au poste. La lettre de motivation est censée montrer la motivation des candidats. Elle peut aussi révéler le soin, la maîtrise de l'écrit. À ce stade, il ne peut s'agir que d'hypothèses. Les étapes suivantes permettront de les vérifier ou non.

PRÉPARER ET APPROFONDIR L'ENTRETIEN

L'entretien est la pièce maîtresse de tout recrutement. Il faut le préparer avec soin pour ne pas se tromper sur le potentiel des candidats. Le Maire ou le Président se doit d'être présent à ce temps fort. Il se fait souvent assister d'adjoints, de cadres et de conseils extérieurs. Mais attention à ne pas organiser un tribunal. Il n'existe pas de règle dans la conduite d'entretien. Cependant, de manière classique, après un bref rappel des enjeux du recrutement par l'autorité qui accueille, le candidat débutera l'entretien par un rappel de son parcours. Le recruteur peut apprécier ce que valorise ou non le candidat. Ensuite, il s'agira de revenir sur le poste en recherchant comment il est perçu. Les différentes compétences recherchées seront évaluées en faisant témoigner les candidats sur la réalité de leur expérience, leurs capacités d'adaptation et leur motivation. Cet entretien peut être complété d'une deuxième rencontre permettant une mise en situation ou la réalisation de tests (en bureautique par exemple). La sélection doit aboutir à retenir le candidat susceptible de s'adapter au mieux au poste prédéfini. Les compétences techniques doivent être au centre des entretiens mais pas seulement. Il faut s'attacher à évaluer les compétences comportementales : le



«savoir-être» et le potentiel d'évolution. Si la formation peut venir combler des manques techniques, en revanche, l'incapacité à manager, à innover ou à gérer des conflits est plus difficile à résoudre et peut nuire à l'organisation territoriale.

SE DÉCIDER...

En moyenne, le recrutement prend entre 3 et 4 mois. Une durée acceptable lorsqu'on cherche la perle rare. Mais qui peut se révéler être trop longue pour certains profils recherchés. Il faut savoir décider rapidement. Seul le Maire ou le Président est compétent pour engager l'agent, par voie d'arrêté (acte unilatéral, notifié à l'agent). Le recours au contrat (signé par les 2 parties) concerne certains non-titulaires. Cette phase est aussi utile pour vérifier les qualités du candidat avant qu'il ne soit trop tard et pour définir les modalités de prise de poste (cas de mutation et détachement notamment).

Après le recrutement

ENCADRER LA PRISE DE FONCTION

Enfin, le candidat est choisi et il accepte le poste. La tendance est forte alors de penser que la procédure est terminée mais ce n'est pas le cas. L'autorité territoriale doit encore se pencher sur le dossier avant de nommer l'agent car quelques vérifications sont indispensables et des garanties doivent être prises sur les conditions d'accueil du recruté. Une prise de fonction bâclée ou négligée peut nuire à l'intégration du nouvel agent et peut conduire à reproduire de mauvaises habitudes.

PRÉVENIR LES PROBLÈMES

Malgré le soin apporté à la procédure, des difficultés d'ordre comportemental ou professionnel peuvent apparaître progressivement au fil des mois. C'est pourquoi, sans que cela soit obligatoire, il est conseillé de mettre en place un « suivi stagiaire ». Il s'agit d'organiser

3 entretiens à consigner par écrit. Ces rendez-vous permettent d'anticiper les échéances si le recours à un avis de la commission administrative paritaire s'avérait nécessaire (prorogation de stage voire licenciement). Dans le cadre d'un recrutement par mutation, un suivi comprenant deux entretiens est également suggéré.

Pour les personnes qui ne sont pas ou plus stagiaire, il est important de consigner par écrit les événements, les problèmes en cas d'éventuelles procédures disciplinaires à venir. En effet, si la notation annuelle est toujours largement positive, si les faits reprochés ne sont pas formalisés et si l'agent en question n'a jamais été informé des griefs à son égard, les procédures ne pourraient aboutir puisque le dossier de l'agent ne fait état d'aucun signalement.

Le recrutement constitue à l'évidence un acte-clé de la gestion du personnel. Le respect des principes énoncés vise à limiter les risques d'erreur, mais une part d'incertitude existe toujours. Dans un contexte qui deviendra de plus en plus concurrentiel, la phase de préparation et d'encadrement, l'accueil d'un nouvel agent sont des éléments fondamentaux à travailler pour aboutir à un recrutement réussi.



Le statut de la fonction publique territoriale prévoit un certain nombre de formalités obligatoires à accomplir une fois le candidat retenu.

Effectuer les formalités administratives

- Création du poste, vérification des conditions réglementaires, aptitude physique (médecin agréé), nomination, relations avec les partenaires (CNRACL, URSSAF...)
- Programmation de la visite médicale d'embauche pour vérifier l'aptitude au poste (caractère obligatoire et différent du médecin agréé) : visite sur la base d'une fiche de poste remise au médecin du travail afin d'identifier les risques professionnels

Intégrer la sécurité dans ses activités dès le premier jour

- Remise d'un livret d'accueil (s'il existe dans la collectivité) pour favoriser l'intégration : information sur ses droits et obligations, son statut, le fonctionnement de la collectivité, les documents mis à sa disposition, les temps d'échange.
- Réalisation d'un accueil sécurité par le responsable de service accompagné de l'ACMO afin d'expliquer les éventuels risques liés au poste et intégrer les mesures de prévention dans ses pratiques professionnelles (fournir le livret d'accueil sécurité)
- Organisation d'une formation pratique en matière d'hygiène et de sécurité lors de l'entrée en fonction
- Présentation des locaux de travail intégrant la sécurité et visite des locaux sociaux : vestiaires, douches, cafétéria...
- Mise à disposition des équipements de protection individuelle avec des conseils d'utilisation et vérification du port obligatoire des équipements fournis.



POUR EN SAVOIR PLUS

Notes, modèles d'arrêtés, fiches pratiques... : de nombreux documents sont à votre disposition pour vous accompagner dans cette procédure. Entrez le mot-clé « recrutement » dans la recherche documentaire sur www.cdg35.fr

Recrutements et Territoires

Les élus et les services du CDG partent à la rencontre des collectivités pour informer sur la procédure de recrutement, apporter des conseils pour réussir l'intégration des recrutés et débattre de l'avenir des emplois publics locaux. Sept rendez-vous sont programmés dans chacun des sept pays d'Ille-et-Vilaine durant les mois de mars et avril 2005.



Calculer un coût salarial

Au moment de discuter du budget, il est courant d'évoquer la question de la masse salariale. Celle-ci représente en effet souvent un peu plus de 40% du budget de fonctionnement d'une commune.

Raisonnement uniquement en chiffres s'avère forcément très réducteur. Il est cependant intéressant de tenter de définir ce que comprend le coût réel du travail.

Contact

Pour en savoir plus sur les tarifs du service Missions Temporaires :
Tél. 02 99 23 41 34



Repéré pour vous

Dans la presse

« Agents surdiplômés : risque ou opportunité ? »
La Gazette, 29 novembre 2004.

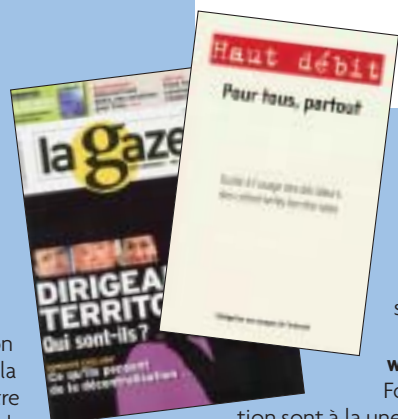
Données statistiques à l'appui, le journaliste de La Gazette a mené son enquête sur ces jeunes diplômés Bac+5 recrutés sur des emplois de catégorie C. Témoignages d'agents concernés, de directeurs de ressources humaines et de responsables de services concours, permettent de mesurer les problèmes découlant de ces situations.

Livre

« Haut débit, pour tous, partout »

Un guide de 120 pages, réalisé par la Délégation aux usages de l'Internet en partenariat avec la Datar et La Poste. En situant les usagers au centre des problématiques d'aménagement numérique du territoire, ce guide à l'usage des décideurs des collectivités territoriales renouvelle l'approche des solutions possibles, tire les enseignements des expérimentations technologiques déjà conduites et vise à éclairer les décisions à venir des acteurs locaux pour répondre aux attentes de nos concitoyens.

Vous pouvez télécharger le guide sur le site www.delegation.internet.gouv.fr



La charge salariale

Elle constitue l'élément prépondérant d'un coût salarial. Elle comprend le traitement de base, les charges patronales (49,15 % du traitement), ainsi que le régime indemnitaire et éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et le supplément familial de traitement.

Le coût de l'absence

En 2005, un agent à temps complet travaillera 1 607 heures. Cependant, il est amené à être absent en dehors des périodes de congés. Prenons le cas « moyen » d'une personne qui bénéficiera de 5 jours de formation, de 3 jours pour congés exceptionnels (événements familiaux, concours...) et qui sera arrêtée 5 jours pour maladie. Son temps de présence effectif passe alors à 1 516 heures. Le coût horaire du travail se trouve de fait modifié.

Par exemple, un rédacteur avec 2 enfants rémunéré sur le 4e échelon et qui perçoit 1 200 € de primes représente un coût salarial annuel (charges patronales incluses) de 27 109,14 €. Dans ce cas, son coût horaire théorique calculé sur une base de 1 607 heures est de 16,87 €, mais il est de 17,88 € pour 1 516 heures.

Le coût de la gestion

Plus difficile à calculer, le coût de gestion comprend la gestion administrative (salaires, arrêtés...), le suivi médical, l'assurance, le temps passé par l'encadrement, ainsi que l'équipement (ordinateur, bureau, équipements de sécurité...)

On voit bien que la notion de coût salarial est une valeur fluctuante en fonction des éléments que l'on y intègre. Affecter les moyens humains nécessaires à la réalisation du projet de la collectivité demeure un exercice périlleux, une recherche permanente d'équilibre.

Cependant, au-delà du coût, il importe que le travail de chaque agent soit valorisé aussi bien en interne que vis-à-vis de la population.

Le coût d'un agent du service Missions Temporaires

Un agent du service Missions Temporaires est « facturé » à la collectivité sur ses heures réelles de présence. Outre le coût salarial, le service assure un rôle plus global (recherche de profils, formation selon plusieurs dispositifs) et fait face à une forte mobilité. Il prend en charge des frais de déplacement, assure un suivi technique, paie les indemnités pour perte d'emploi...

En fonction de la nature de la mission, le coût horaire d'un rédacteur en 2005 sera de 18,20 € (mission de gestion courante) ou de 20,20 € (mission de gestion spécifique).

D'AUTRES POINTS DE REPÈRE

- Des prestations du secteur privé sont facturées à hauteur de :
- 12 € pour un chèque emploi service (SMIC),
 - 22 € pour une secrétaire par intérim,
 - 50 € pour un mécanicien automobile,
 - 100 € pour un consultant...

Sur le WEB

www.skoden.region-bretagne.fr : le Conseil Régional a créé un portail internet consacré à la formation à distance. Chaque citoyen peut consulter l'offre de formation régionale proposée. Chaque stagiaire peut ensuite suivre sa formation en ligne.

www.cnfpt.fr : le nouveau site du Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Emploi, concours et formation sont à la une avec des rubriques telles que le dossier du mois, la décentralisation ou bien encore la nomenclature des 280 métiers de la FPT ou le catalogue des formations 2005.

www.collectivites-locales.insee.fr : le portail de l'INSEE dédié aux acteurs publics locaux et consacré à cinq problématiques (développement économique, aménagement du territoire, population et politiques sociales, aménagement urbain et logement, emploi et formation).

RENCONTRES Le harcèlement moral en question



Par des agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer, à l'isoler, à la déconsidérer auprès des collègues, à la discréditer dans son travail, le harcèlement moral est source d'une souffrance qui peut compromettre la santé physique ou psychique de la victime. Pour aborder ce sujet aussi

sensible, une rencontre thématique s'est déroulée le 2 décembre.

Les conséquences d'un harcèlement sont lourdes tant au niveau de l'individu que de l'employeur (absentéisme, baisse du niveau de qualité du travail mais aussi dégradation du climat social et de l'image de la collectivité). L'autorité territoriale se doit de mettre en place des mesures appropriées destinées à prévenir les risques de dégradation psychique : auprès de l'ensemble des agents, à travers de l'information et auprès de la victime en l'accompagnant. Pour ce faire, elle pourra collaborer avec des intervenants spécialistes et faire appel au médecin du travail.

Le harcèlement moral a toujours existé mais il trouve aujourd'hui sa base juridique et sa définition précise dans la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Cette avancée législative facilite la dénonciation du harcèlement moral et permet à la victime de faire appel au juge. Ces instruments juridiques sont importants, mais ils ne peuvent suffire pour prendre en charge la situation individuelle de la victime et plus généralement le climat social de la collectivité.

D'autres leviers existent pour tenter de remédier à certaines situations de harcèlement moral liées à des problèmes d'organisation ou de pouvoir. Il faut alors rechercher la mise en place d'un management approprié.

La diversité des intervenants de cette rencontre (médecin du travail, association "Des mots pour des maux", avocat, consultant en management) a permis d'apporter des éléments de réponse pertinents pour analyser sereinement cette problématique complexe. Le support d'exposé est en ligne sur le site www.cdg35.fr.

MÉTIERS Des mesures pour accompagner la mobilité des fonctionnaires de France Télécom

Dans le cadre de rencontres avec les responsables de ressources humaines de plusieurs collectivités d'Ille-et-Vilaine, France Télécom a présenté le dispositif de mobilité mis en place pour permettre à ses fonctionnaires d'intégrer les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

France Télécom compte 8500 salariés en Bretagne dont 5000 fonctionnaires avec des compétences très variées dans les domaines techniques mais également sur des activités administratives et de gestion. Pour des raisons structurelles, l'opérateur français cherche à réduire ses effectifs en misant sur une intégration dans l'une des trois fonctions publiques.

Pour dépasser les obstacles de tous ordres qui peuvent se poser (statut, environnement professionnel, compétences, motivation...), de nouvelles mesures incitatives viennent d'être présentées. Elles visent notamment à permettre au salarié de découvrir dans les meilleures conditions un nouvel emploi et à l'employeur de vérifier l'aptitude du candidat au poste. Parmi celles-ci, on peut citer une formation spécifique si cela s'avère nécessaire, la garantie d'un droit de retour vers France Télécom à tout moment du processus, et même la mise à disposition gratuite pendant 4 mois suivie d'un détachement de 8 mois.

Spécialistes en informatique, ressources humaines, gestion, contrôle de gestion, finances, logistique et achat, hygiène et sécurité, accueil du public... : la diversité des profils des agents est susceptible d'intéresser les collectivités.

Nouveau : le Mensuel de l'Emploi Territorial en Ille-et-Vilaine

Bien connue des collectivités et du grand public, la Bourse de l'Emploi est devenue le « Mensuel de l'Emploi Territorial » depuis janvier 2005. En complément des offres, il donne désormais des informations sur les dates d'inscriptions aux concours ou aux formations, indique les dates des événements de communication et développe une rubrique mensuelle donnant un « Flash sur » un secteur de la FPT ou le marché de l'emploi. Le Mensuel de l'Emploi sera toujours disponible à l'accueil du CDG le premier jeudi de chaque mois. Il est également affiché dans les mairies et PAE. Ce document peut être consulté sur le site internet www.cdg35.fr et bénéficie de mises à jour régulières sur www.fncdg.com.



Le CDG 35 présente ses vœux

La cérémonie des vœux du CDG 35 a eu lieu le 18 janvier 2005. À cette occasion, le président Robert Barré a annoncé la mise à l'étude d'un "village des collectivités territoriales" sur un nouveau site. Dans l'attente des réformes institutionnelles, il s'est félicité de la coopération concrète et efficace avec les 14 CDG du Grand Ouest qui a permis la publication d'un calendrier des concours pour les deux années à venir. Un autre partenariat fonctionne bien avec l'AMIV et l'ARIC en direction des élus. Michel Morin, directeur du CDG 35, est, quant à lui, revenu sur le bilan largement positif de l'année passée avec une actualité statutaire très dense. Il a noté avec intérêt que la réorganisation des services s'est déroulée de manière très satisfaisante pour une plus grande lisibilité tant en externe qu'en interne.

Le calendrier des concours est sorti

Le calendrier des concours 2005-2006 est paru fin décembre. Cette année, les 14 CDG du Grand Ouest, toujours en collaboration avec le CNFPT, se sont associés pour programmer les concours et examens 2005 et 2006. Cette coopération traduit la volonté de rendre plus attractive la fonction publique territoriale, en proposant une offre de concours plus soutenue et plus lisible. Il est disponible sur le site internet du CDG 35.

Le CDG 35 poursuit ses rencontres avec les collectivités

Au programme des rencontres thématiques de 2005, seront organisées en mars et avril sept réunions sur le recrutement et l'emploi dans la FPT, baptisées "Recrutement et Territoires". Le 2 juin, se tiendront les premières assises des élus territoriaux en collaboration avec l'AMIV et l'ARIC. D'autres thèmes plus techniques seront également abordés cette année : les risques professionnels, la gestion des dossiers retraite, le vieillissement des personnels, la prévention et la procédure disciplinaire.



Une fonction publique territoriale de qualité

Le GREF (Groupement Relation Emploi Formation) est un organisme qui intervient au niveau de la Bretagne. Regroupant notamment un centre de ressources documentaires et pédagogiques, un observatoire, des missions thématiques (information sur la formation professionnelle, personnes handicapées, validation des acquis...), il appréhende le marché de l'emploi d'un point de vue global. Son directeur général, Yves MENS, qui a travaillé auparavant au Conseil Régional puis Général, nous donne sa vision de l'état de l'emploi dans les collectivités.

ACTIONS PERSONNEL : *Comment se positionne aujourd'hui la FPT en Ille-et-Vilaine ?*

Yves MENS : Avec plus de 24 000 salariés, le secteur des collectivités locales en Ille-et-Vilaine représente un poids supérieur à tout le secteur de la construction. C'est donc très important. Pourtant, on a l'impression que les citoyens, alors qu'ils ont des contacts fréquents avec ces fonctionnaires territoriaux, ne les connaissent pas, voire s'interrogent parfois sur leur travail.

A.P. : *Vous qui avez une vision globale de l'emploi et de la formation, quelles évolutions percevez-vous de l'emploi public local ?*

Yves MENS : Il connaît à peu près les mêmes tendances que le reste du marché de l'emploi. Les collectivités sont encore plus exposées aux conséquences du vieillissement en Bretagne : vieillissement de la population qui va entraîner des demandes de services nouveaux, vieillissement des personnels avec des départs à la retraite conséquents. Il est largement temps de s'en préoccuper. D'ailleurs, on remarque que sur certains métiers, des tensions s'expriment déjà entre le secteur public et le secteur privé. Les entreprises expliquent que du fait de cette concurrence, elles vont avoir de plus en plus de difficultés à trouver des collaborateurs. J'entends dire des choses très rudes sur la fonction publique et ses fonctionnaires. Donc, sans attendre, il me semble important de mieux faire connaître les collectivités, leurs rôles et la qualité des services rendus au quotidien à chacun d'entre nous. Par exemple, en tant qu'ancien ingénieur agronome, je suis très sensible à la qualité de l'environnement et je peux vous affirmer que grâce à son travail de fleurissement d'une rue, le jardinier d'une commune contribue largement au bien-être des habitants.

A.P. : *Sur quels leviers pourrait-on agir pour attirer des candidats ?*

Yves MENS : D'abord, je crois sincèrement que la fonction publique et notamment la fonction publique territoriale jouit d'une attractivité naturelle, liée à des critères de proximité ou de services directs à la population. Ensuite, je ne pense pas que valoriser certains aspects comme la sécurité de l'emploi soit une bonne chose : les relations avec les autres secteurs risquent de se tendre

encore plus. Les collectivités ne doivent, en tout cas, pas rester en décalage par rapport aux débats de la société. Enfin, il me semble que vous devez poursuivre vos efforts pour contribuer à développer le management dans les collectivités. Un manque d'encadrement peut accentuer certaines mauvaises postures comme le sentiment d'emploi à vie qui peut freiner des remises en cause, des adaptations de prestations dans une collectivité. Les conséquences sur votre image risquent d'être fortement négatives.

A.P. : *Concrètement, quelle est la solution miracle ?*

Yves MENS : Certaines branches professionnelles comme le bâtiment, la métallurgie, les transports se sont prises en charge et ont créé il y a plusieurs années, leurs propres écoles de formation. Leurs efforts ont porté leurs fruits. D'ailleurs, vous allez dans ce sens avec votre création en Bretagne de la licence professionnelle aux métiers de l'administration territoriale. C'était un projet certainement difficile à monter mais un projet remarquable. Il faut continuer à rechercher l'alternance. L'apprentissage par exemple est peu développé dans les collectivités et est souvent encore motivé par une bonne conscience. Il est préférable d'utiliser ces dispositifs en pensant aux futurs recrutements car ils donnent la possibilité à des jeunes de se former, de découvrir un milieu professionnel. D'autre part, les communes sont des lieux d'apprentissage très intéressants car ils forment à une polycompétence de grande valeur.

Il y a une autre piste qui mériterait d'être élargie c'est la validation des acquis de l'expérience (VAE) permettant à des professionnels confirmés de dépasser leurs niveaux d'études initiales souvent faibles, pour évoluer personnellement et faire profiter une collectivité de leur expérience.

A.P. : *Êtes-vous optimiste pour l'avenir ?*

Yves MENS : Je crois véritablement aux collectivités territoriales. Elles doivent assurer un service public de qualité et ont en conséquence besoin de personnels de qualité. La FPT n'est pas à mes yeux une sous-fonction publique. Le concept même des collectivités territoriales n'est absolument pas désuet. Il est toujours d'actualité. Notre organisation territoriale est souvent critiquée pour ses différents niveaux d'administration, pour ses compétences pas toujours très claires mais la commune reste le ferment de notre démocratie. Il faut savoir que notre structure territoriale sert de référence à la construction administrative et politique du Mali que j'ai eu l'opportunité d'accompagner quelque temps dans ma carrière professionnelle. Elle peut contribuer à réduire bon nombre de problèmes en décentralisant aux différentes ethnies certains pouvoirs. On pourrait citer la Roumanie et la Pologne qui s'en inspirent également. Pour utiliser une image, je dirai que les collectivités sont le contraire de la fossilisation : elles évoluent, elles s'adaptent régulièrement grâce au rôle des élus, seuls détenteurs de la légitimité, qui impulsent les nouvelles actions et doivent veiller à l'évaluation des actions mises en œuvre par les services.