



n° 98 - février 2015

Actions PERSONNEL

DOSSIER

Le recrutement zéro :
mirage ou cible
à atteindre ?

EN DIRECT DU CDG 35

Le document
unique

REPORTAGE

La fonction « Personnel » :
complexe, très large
et diversifiée



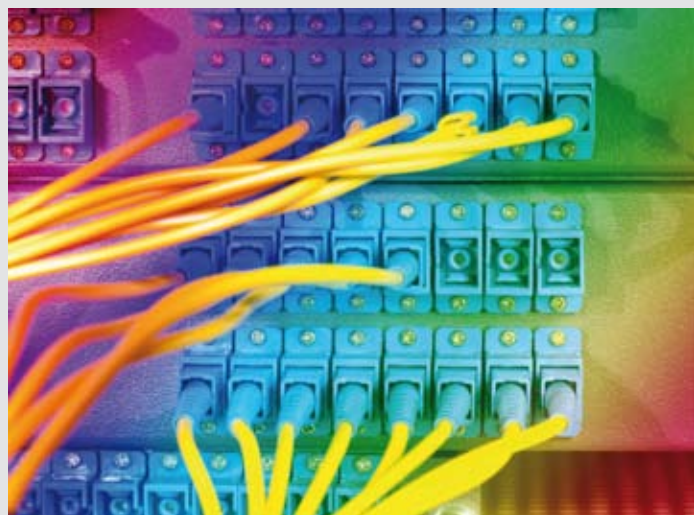


L'INSEE a publié en décembre 2014 une information concernant la **hausse de l'emploi dans la fonction publique à fin 2013**. 5,60 millions d'agents, dont 180 000 bénéficiaires de contrats aidés sont concernés. Hors contrats aidés, les effectifs progressent de 0,7 % (progression plus modérée que l'année précédente). Le volume annuel de travail en équivalent temps plein dans la fonction publique atteint 5,22 millions, en hausse de 0,6 % par rapport à 2012. Il est précisé que la progression des effectifs de la fonction publique territoriale est plus forte en 2013 qu'en 2012 (+ 2 % contre + 1,6 % y compris les contrats aidés). Elle est plus marquée dans le secteur communal que dans les organismes régionaux et départementaux suite à la réforme des rythmes scolaires.

<http://www.insee.fr/fr/themes/indicateur.asp?id=113>

Le secrétariat général du Comité interministériel de prévention de la délinquance a mis en ligne le 8 décembre 2014 son **ouvrage sur « Le maire et la prévention de la délinquance »**. Le livre, qui peut être téléchargé gratuitement, se présente comme un vademecum pour les maires, intégrant les récents apports législatifs et réglementaires. Il reprend la structure des éditions précédentes, autour de 6 parties présentant les outils à disposition des maires pour mettre en place une politique locale de prévention de la délinquance dans le cadre des orientations fixées par la stratégie nationale.

www.prevention-delinquance.interieur.gouv.fr/



La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail publie en décembre 2014 une étude intitulée « **Les conditions de travail des salariés dans le secteur privé et la fonction publique** ». À partir de l'enquête menée en 2013, l'étude permet de décrire en détail les différents risques professionnels que déclarent les salariés dans le secteur privé et dans la fonction publique. Les analyses y sont détaillées selon les grands secteurs d'activité du privé et les trois versants de la fonction publique – État, Territoriale et Hospitalière. Différents éléments sont mis en exergue, tels que les contraintes physiques et horaires, l'intensité du travail, les marges de manœuvre dans l'organisation du travail mais aussi le soutien social et les exigences émotionnelles, les comportements hostiles et les conflits de valeurs.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-102.pdf>

Un débat d'orientation pour la **stratégie numérique de la France** a été organisé le 14 janvier dernier à l'Assemblée Nationale, celui-ci a été l'occasion pour les deux secrétaires d'État présents, Axelle Lemaire pour le numérique et Thierry Mandon pour la réforme de l'État de faire le point sur le **projet de loi numérique** qui devrait être présenté dans quelques mois. Ce débat amorce une année 2015 particulièrement chargée sur le numérique. La Commission européenne doit en effet adopter plusieurs textes (données personnelles, neutralité des réseaux, cyber sécurité et itinérance mobile) et dévoiler sa nouvelle stratégie. Après une concertation nationale qui s'achèvera le 4 février, un rapport de synthèse sera remis par le Conseil national numérique au gouvernement fin février pour une présentation du projet de loi espérée fin du 1^{er} semestre 2015.

<http://videos.assemblee-nationale.fr/video.6264.1ere-seance--questions-au-gouvernement--debat-d-orientation-pour-la-strategie-numerique-de-la-fran-14-janvier-2015>



« Recruter ou pas ? Là n'est pas la question ! »

Alors que les dynamiques de nos mandats municipaux sont véritablement lancées par l'élaboration des budgets 2015, nous mesurons les difficultés à maintenir nos capacités d'investissement. Une gestion efficiente des services municipaux et intercommunaux s'impose.

L'affichage d'une pause dans les recrutements tend à se généraliser. La maîtrise des effectifs était aussi le thème de la troisième rencontre organisée par le CDG 35 à l'attention des nouveaux élus, le 14 novembre dernier.

Pourtant la vie continue : des mobilités de collaborateurs et des surcharges de travail suscitent des publications de postes. Il s'avère impossible de geler les effectifs et de ne jamais remplacer les agents partants. La posture théorique du zéro recrutement risque de prendre l'employeur au dépourvu et de le conduire à pourvoir des postes dans l'urgence en passant à côté d'opportunités intéressantes de reconfigurations.

L'idée est sans doute de recruter moins et mieux. Chaque collectivité doit se projeter sur le type de profils dont elle a besoin pour moderniser ses services. Par ses concours, ses actions de promotion de la FPT et sa pépinière d'agents temporaires, le CDG tient à votre disposition de multiples talents

préparés au service public local. La mutualisation est souvent une bonne voie pour faire évoluer les structures. Le dossier ci-après ouvre différentes pistes.

L'interrogation doit plus que jamais peser sur la méthode de sélection : s'entoure-t-on de précautions suffisantes ? Comment mettre en situation les candidats ? Le CDG vous accompagne dans les procédures, ainsi qu'à la demande, dans l'évaluation des motivations. En 2015, il va se doter d'outils supplémentaires visant à objectiver les compétences. Ils vous seront présentés en cours d'année lors d'ateliers pratiques. L'expérience montre que recruter ne s'improvise pas !

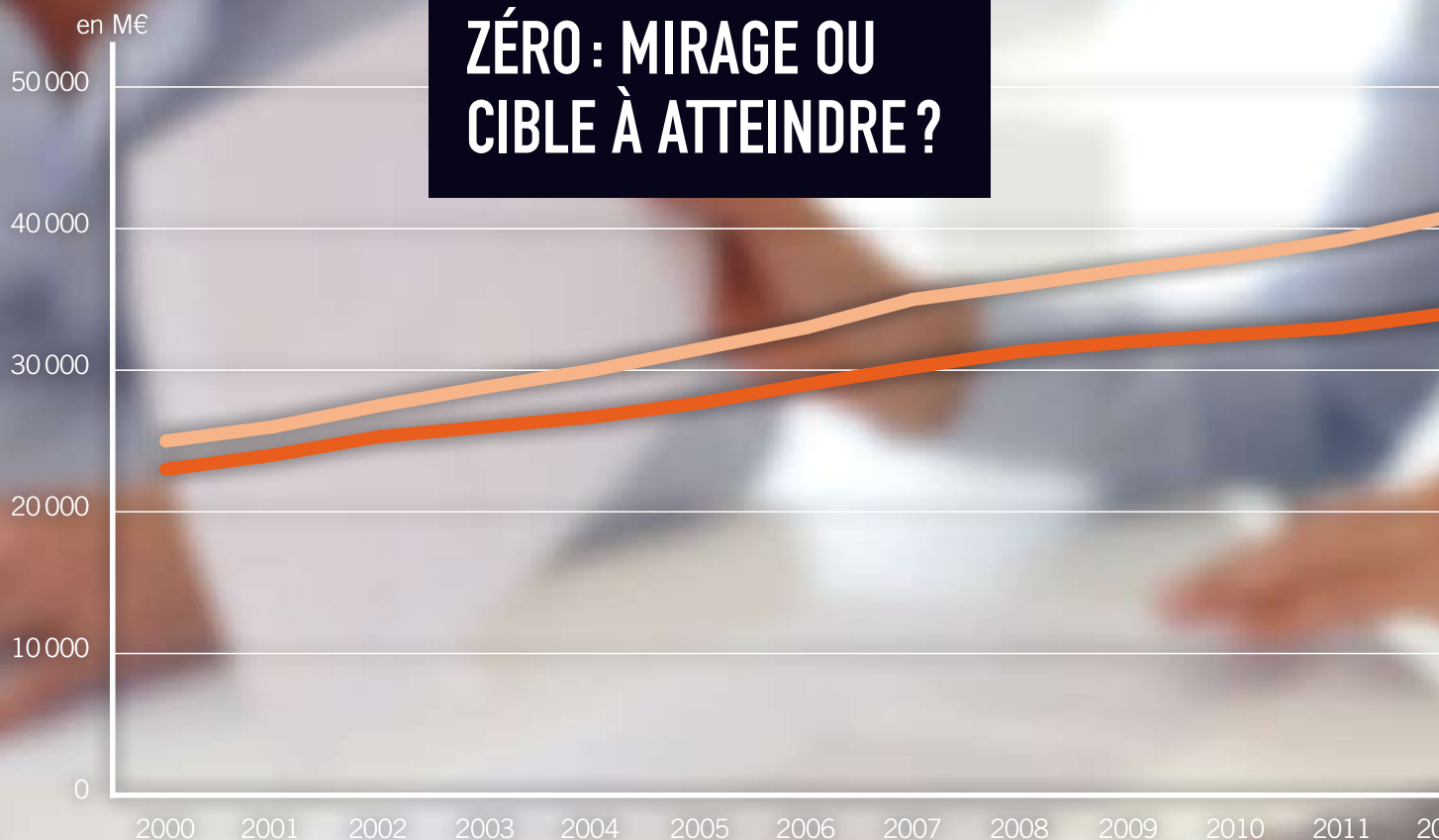
Au nom de l'ensemble des élus du CDG 35, je vous souhaite une année 2015 fructueuse avec vos équipes. Convaincu qu'avec méthode et dialogue, le service public local doit mobiliser tous ses moyens pour exercer la solidarité dans nos territoires.

Meilleurs vœux à tous,

Patrick LAHAYE

Vice-Président du CDG 35

LE RECRUTEMENT ZÉRO : MIRAGE OU CIBLE À ATTEINDRE ?



Au vu des questionnements traversant le monde territorial, il paraît presque inconvenant de continuer de recruter des fonctionnaires. Pourtant, les collectivités d'Ille-et-Vilaine maintiennent le rythme de publication d'offres d'emploi (environ + 4 % entre 2012 et 2014). Il n'est pas toujours facile de faire autrement que de pourvoir les postes au fur et à mesure qu'ils se libèrent. Diminuer ou même stabiliser les effectifs lorsque la population s'accroît, ne peut se réussir qu'en croisant de nouvelles méthodes de définition des postes avec une réflexion aboutie sur le coût du travail.

La rencontre organisée le 14 novembre dernier au Village des Collectivités sur le thème du **recrutement** s'est focalisée sur la maîtrise des effectifs. Tous les participants ont insisté sur les contraintes budgétaires : moins 28 milliards entre 2014 et 2017, c'est une baisse de 30 % de ressources financières alors que des projets d'investissements sont souvent déjà engagés... Élus et D.G.S. ont expliqué que faute de pouvoir

accroître les recettes fiscales, les marges de manœuvre sont recherchées sur la section de fonctionnement. Tous alors se tournent vers les services RH. Le chapitre comptable, pudiquement appelé « 0.12 », devient l'objet de tous les espoirs.

L'environnement particulièrement incertain invite à limiter les recrutements. Le manque de visibilité sur les missions dé-

L'ABSENTÉISME, principal facteur de surcoût des RH

Nombre de jours d'absence toutes causes (source : DGCL)

Année 2011 en jours	Titulaires	Non titulaires	Ensemble des agents
RÉGIONS	29.9	7.9	27.3
DÉPARTEMENTS	21.1	9.6	20.1
COMMUNES	24.5	10.2	22.3
EPCI À FISCALITÉ PROPRE	21.9	8.8	19.5
AUTRES	16.9	5.4	14.7
TOTAL	23.6	9.6	21.5



Évolution des dépenses de personnel
du secteur communal (source : DGFIP)

- Frais de personnel du secteur communal
(communes et groupements à fiscalité propre)
- Frais de personnel des communes

volues à chaque niveau de collectivité, les impacts des prises de compétences des uns sur celles des autres, les fusions et mutualisations rendues nécessaires au sein des intercommunalités comme parfois avec leurs voisines... Tous ces mouvements simultanés appellent à la créativité pour trouver au sein même des collectivités les **solutions pour l'adaptation** des structures à effectifs globalement constants.

DIFFICILE DE RÉDUIRE LES BUDGETS
RH QUAND ON NOUS DEMANDE
TOUJOURS PLUS DE PRÉSENCE

Pourtant dans l'immédiat, les réformes génèrent du travail supplémentaire. Les nouveaux rythmes scolaires, la dématérialisation des procédures comptables et financières [...] sont autant de changements de pratiques, qui font porter sur les collectivités la tension entre optimisation du service public et exigences des usagers.

Nul ne conteste les finalités des réformes successives. Mais les collectivités doivent, dans l'état de leurs propres ressources, trouver les moyens pour les déployer. Comment alors mobiliser, impliquer, faire s'engager sans fragiliser, sans user, sans casser les dynamiques professionnelles qui sont au cœur du service public? Les coûts directs et indirects de l'absentéisme doivent être réduits en priorité. Le recrutement, même temporaire, reste alors une piste à envisager, qu'il s'agisse de renforcer une équipe, de la soutenir momentanément, pour contenir les équilibres humains toujours fragiles.

FAIRE ÉVOLUER SON ORGANISATION
COMME SON PLU

Les témoignages recueillis et les interventions des consultants du CDG convergent sur l'idée de mieux différencier, d'une part, les renforts rapides et limités dans le temps, d'autre part, les évolutions à moyen et long

EXEMPLES DE CALCUL
DE COÛTS HORAIRES POUR
DEUX TYPES DE POSTES

ASSISTANT ADMINISTRATIF SECRÉTARIAT-ACCUEIL	
Age	37 ans
Grade	Adj adm 1 ^{re} cl
Echelon	6
SFT	3 enfants
Primes mensuelles	0,00 €
Primes annuelles	300 €
Total brut	1 706,77 €
Total net	1 400,75 €
Charges patronales	732,49 €
Total	2 439 €
Frais de gestion RH (≈ 10 %)	2 683,19 €
Total/an	32 198,23 €
Nbre d'heures travaillées*	1442
Coût horaire	22,33 €

CHARGÉ DE MISSION URBANISME	
Age	28 ans
Grade	Attaché terr.
Echelon	3
SFT	0
Primes mensuelles	200 €
Primes annuelles	0
Total brut	2 001,18 €
Total net	1 619,03 €
Charges patronales	848,95 €
Total	2 850 €
Frais de gestion RH (≈ 10 %)	3 135,14 €
Total/an	37 621,72 €
Nbre d'heures travaillées*	1442
Coût horaire	26,09 €

* 1 820 heures annuelles - les congés =
1 607 h - 165 h d'absence en moyenne pour
maladie, formations... = 1 442 h/an

« il faut accorder autant de soin à un recrutement qu'à la construction d'un nouveau bâtiment »

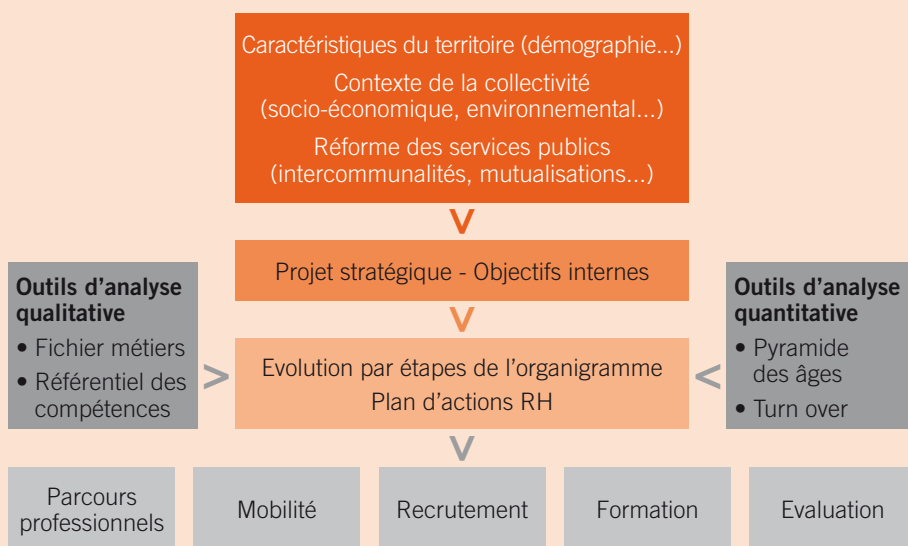
terme des postes permanents. L'organigramme d'une collectivité peut être comparé à un plan d'urbanisme: lorsqu'une parcelle peu urbanisée est mise en vente, on s'efforce de la préempter en vue de la densifier. Dans le même esprit, il apparaît préférable de remplacer un fonctionnaire partant en retraite par un agent porté par le CDG jusqu'à ce que les reconfigurations définitives du poste soient connues ou tant qu'un agent d'un autre service n'est pas opérationnel pour l'occuper. La Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC), c'est donc un peu le SCOT du service public local, surtout si elle est conduite en incluant les services municipaux et intercommunaux.

L'opportunité d'amener du « sang neuf dans l'organisation » devient plus rare, donc plus précieuse. La question de la **diversité des parcours**, des âges et des profils (sexe, handicap...) est aussi à prendre en compte. Les études préalables de besoin et de mobilité, les tests et mises en situations des candidats, l'encadrement serré de la prise de fonction sont des investissements incontournables.

Pour accroître les compétences tout en contenant la masse salariale, plusieurs expériences motivantes incitent à se décentrer des recrutements. La **formation et les technologies** sont d'abord à privilégier (par exemple la facturation de services par la monétique ou le paiement sur internet). Ensuite, toutes les formes de **mutualisations** méritent d'être explorées: partager un technicien entre deux communes, monter des commandes groupées entre plusieurs restaurations collectives, mettre en place une base documentaire au niveau de l'intercommunalité...



La GPEEC, une démarche RH mobilisable au service du projet de la collectivité



>>> Adapter les ressources aux besoins de la collectivité

OPTIMISER LE BUDGET RH EN FAISANT MONTER EN GAMME LES AGENTS

In fine, le raisonnement comblera les impératifs économiques avec les enjeux stratégiques. Déléguer un service à une entreprise permet de diminuer certains effectifs et de gagner en souplesse d'une année à l'autre. L'effet doit sans doute tendre vers une neutralité financière. Faire appel à de « l'intérim territorial » par les missions temporaires du CDG n'apparaît coûteux qu'en oubliant les lourdes charges internes de sélection, gestion et indemnisations des non titulaires. La méthode à privilégier pour réussir à stabiliser la masse salariale est de concentrer l'expertise RH de la collectivité sur les missions qui ne peuvent être sous-traitées: passer le moins de temps possible sur les carrières, les salaires et les ajustements de court terme pour se consacrer pleinement au « jardinage des compétences » et à l'implication des équipes par le présentisme et des formations personnalisées.

EN SAVOIR PLUS

SOUCIEUX DE VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS BESOINS D'ÉVOLUTION, LE CDG 35 MET À VOTRE DISPOSITION UN SERVICE DE MISSIONS TEMPORAIRES RICHE DE PRÈS DE 300 AGENTS DE TOUTES LES FILIÈRES.

VOICI UNE SÉLECTION DE RÉPONSES À DES QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ PEUT-ÊTRE...

La qualité des missions temporaires dépend des décisions mutuelles ?

VRAI : Lorsqu'une collectivité propose un contrat direct à un agent des missions temporaires, elle se prive et prive l'agent des avantages qu'offre le CDG 35 (sécurisation du recrutement, continuité de mission, ancienneté de l'agent...). De même, publier une annonce pour recruter en CDD peut inciter un itinérant du CDG à postuler, surtout si l'offre est de longue durée, ce qui l'oblige à démissionner de son poste et du service avec l'urgence de le remplacer. Dans le cas où l'agent n'est pas en mission au moment de la procédure, il se trouve en attente et ne peut être affecté dans une autre collectivité qui aurait un besoin immédiat. Puiser dans le vivier des missions temporaires sans recourir au service conduit donc à l'appauvrir et à fragiliser le système départemental de réponse aux besoins en personnel des collectivités.

Le coût des missions temporaires est beaucoup plus élevé que le recrutement direct ?

FAUX : La tendance naturelle mais trompeuse pour une collectivité est de comparer le coût entre la facture de l'intervention d'un itinérant et le salaire versé en CDD. Or, bien souvent, les coûts indirects et cachés ne sont pas pris en compte dans la comparaison. Le recrutement, la durée de formation, la gestion administrative et les problématiques statutaires représentent des dépenses élevées pour une démarche ponctuelle, laquelle comprend des contraintes de temps et de moyens, d'autant plus élevés pour un contrat de courte durée.

En les déléguant au CDG35, ces frais sont réduits par la gestion d'effectifs plus nombreux et l'agent n'est pas comptabilisé dans la masse salariale de la collectivité. De plus, seules les heures effectives de travail de l'agent sont facturées lors d'un recours aux missions temporaires. Le tarif horaire intègre l'ensemble des coûts de personnel (visite médicale, formations, assurance chômage...), mais également le versement aux agents d'indemnités de déplacements afin de favoriser leur mobilité et l'accès à l'ensemble du territoire, permettant ainsi aux collectivités une offre plus importante de candidatures qu'elles n'auraient localement.

Le rôle de « creuset de recrutement » a un coût pour le service ?

VRAI : Au-delà de sa participation au fonctionnement du service public local, le service Mobilité Emploi Compétences apparaît comme un creuset de recrutement pour les collectivités territoriales. La durée moyenne d'emploi d'un agent dans le service est de l'ordre de 18 mois avant qu'il n'intègre définitivement une collectivité. L'équipe du siège doit gérer ce fort taux de rotation qui représente une part importante des frais de gestion. Les collectivités qui accueillent des stagiaires s'investissent également avec dynamisme dans ce rôle de renouvellement des générations et de transmission des savoir-faire. En ce sens, les missions temporaires ne sont pas le service du CDG 35 mais un service départemental de mise en situation des « jeunes » territoriaux.

LE CDG 35 VOUS PROPOSE ÉGALEMENT DES SOLUTIONS D'ATTENTE, UN REGARD EXTÉRIEUR POUR QUESTIONNER LES PRATIQUES



LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UN MOMENT FORT POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES COLLECTIVITÉS

Avec un taux de participation de 54,5 % aux élections professionnelles du 4 décembre, la Territoriale devance la fonction publique de l'État (53,3 %) et Hospitalière (51,2 %) d'après les premiers chiffres rendus publics par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

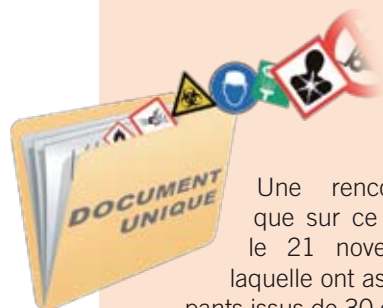
En Ile-et-Vilaine, 16819 électeurs étaient invités à voter pour leurs représentants au sein des CAP et des CT. Pour ce qui est du **taux de participation** aux élections, il est en baisse par rapport à 2008.

Taux de participation	CAP A	CAP B	CAP C	CT
2014	60,45	55,93	52,13	38,41
2008	73,26	59,6	59,52	50,04

Répartition des sièges

CAP A	CAP B	CAP C	CT
CFDT : 3	CFDT : 3	CFDT : 3	CFDT : 4
CFTC : 1	CFTC : 1	CGT : 3	CFTC : 1
CGT : 1	CGT : 2	FO : 1	CGT : 2
SNDGCT : 2	FP : 1	SUD : 1	FO : 2
	SUD : 1		SNDGCT : 1
			SUD : 2

Les séances d'installation des instances nouvellement élues se sont déroulées le lundi 15 décembre pour les Commissions Administratives Paritaires du CDG 35 et le jeudi 18 décembre pour le Comité Technique départemental du CDG 35. La composition des instances est en ligne sur le site cdg35.fr.



LES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : LE DOCUMENT UNIQUE

Une rencontre thématique sur ce sujet a eu lieu le 21 novembre 2014 à laquelle ont assisté 34 participants issus de 30 collectivités.

Au-delà du caractère obligatoire du document unique (depuis novembre 2001), son intérêt pour une collectivité est de bien identifier les situations à risque afin de diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles et de structurer les actions de prévention.

Il a été souligné l'importance d'en faire un document vivant qui évolue régulièrement en fonction des locaux, des matériels, des nouvelles tâches, des comportements... **Pour être efficace, une mise à jour une fois par an est obligatoire selon le Code du Travail.**

Un point sur les responsabilités des acteurs a également été réalisé : l'absence d'un DU en cas de survenue d'un accident du travail sera jugée comme élément aggravant.

Pour toute question ou demande d'accompagnement, vous pouvez contacter le service Conditions de travail du CDG 35.





LE SAVEZ-VOUS ?

Il y a un an, le CDG 35 lançait le **dispositif d'aide aux agents en difficulté (DAAD)**.

Petit rappel de son objet : il s'agit d'apporter un accompagnement, une écoute et du conseil aux agents qui rencontrent des difficultés personnelles, de santé, liées au travail, de relations sociales et professionnelles, de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les intervenants : Frédéric LE BIHAN, psychologue du travail et Nadia TRIPPIER, assistante sociale relevant du service Conseil et Développement.

Quelques chiffres : en 8 mois, 90 sollicitations ont fait l'objet d'une intervention. Dans la moitié des cas, les collectivités étaient informées.

Les interventions de l'assistante sociale : en majorité à la demande de l'agent (70 %). Les principales difficultés exprimées sont liées à la santé (46 %), au travail (24 %) puis viennent des problèmes d'ordre financier, familial, de logement. Les sollicitations sont souvent liées à des questions sur l'accès aux droits (maladie, mobilité, formation...) et à des situations conflictuelles avec l'employeur. Un travail avec des personnes et/ou organismes extérieurs peut se révéler nécessaire.

Les interventions du psychologue du travail : l'activité du psychologue se répartit entre des accompagnements individuels (36 dossiers sur 44) et des accompagnements collectifs (8) : médiation sur un service, entre deux agents... Dans les 2/3 des cas, les agents sont orientés par la collectivité ou par un service du CDG. Le psychologue fait face à des agents exprimant des difficultés variées. Le dénominateur commun de ces interventions est la souffrance rencontrée par les agents sur leurs postes de travail (stress, angoisse, sentiment de harcèlement). Ainsi, un grand nombre de dossiers relèvent de conflits interpersonnels et de problématiques liées à la communication. Les demandes peuvent concerner la **mobilité, la gestion personnelle de ces difficultés** (stratégie cognitive, gestion du stress, planification, gestion du temps), ou bien leur **gestion collective** (médiation, analyse organisationnelle).

Au vu de ce bilan, le conseil d'administration du CDG 35 a décidé de prolonger l'expérimentation de ce dispositif.



JURISPRUDENCE

Suspension d'un agent contractuel sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires

Si l'intérêt du service l'exige, il appartient à l'autorité compétente d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel sous le coup de poursuites pénales ou disciplinaires.

Recruté comme directeur contractuel de la culture au sein d'une communauté de commune, l'intéressé a été suspendu de ses fonctions dans l'attente qu'il soit statué sur les poursuites disciplinaires menées à son encontre. En effet, il appartient à l'autorité compétente, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire. En l'espèce, la suspension de l'agent a été motivée par ses pratiques managériales. Il lui est reproché de déstabiliser le personnel de la direction de la culture, portant atteinte à l'intégrité physique et mentale des agents, compromettant le bon fonctionnement du service et, d'une façon générale, excédant les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Toutefois, les propos tenus par le requérant à l'égard de certains de ses collaborateurs, pour regrettables qu'ils soient, ne révèlent pas de faute grave de sa part. Ainsi, les faits relevés à son encontre ne présentent pas à la date de l'arrêté prononçant sa suspension, un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier la mesure de suspension contestée. Cette mesure est donc illégale.

Cour administrative d'appel de Nancy, 13 novembre 2014, req. n°13NC01720.

Renseignements

- Plaquette de présentation : www.cdg35.fr/catalogue des prestations
- Nadia TRIPPIER, assistante sociale : 02.99.23.41.10
- Frédéric LE BIHAN, psychologue du travail : 02.99.23.41.11

LA FONCTION « PERSONNEL » : COMPLEXE, TRÈS LARGE ET DIVERSIFIÉE

Elle a connu depuis ces dix dernières années des évolutions importantes liées à l'environnement même de l'administration (champ de compétences élargi, intercommunalité, complexification des procédures, nouvelles technologies...), aux nouveaux besoins exprimés par ses administrés ou à la nécessaire professionnalisation des personnels (formation, volonté d'évolution des parcours, mouvements, relations sociales et informations...). Face aux tensions budgétaires, les collectivités territoriales intègrent aujourd'hui les questions de gestion du personnel dans une approche anticipée et maîtrisée dès lors que toute décision de recrutement ou de titularisation engage la collectivité sur le très long terme. Comment un nouveau maire appréhende-t-il ces enjeux ?

*Thierry RESTIF, maire de Retiers
et Annick PERON, adjointe aux finances
et ressources humaines*

« Il faut être à l'écoute
des personnels si l'on veut
garder leur motivation,
c'est un enjeu important ! »

Rencontre avec Thierry RESTIF, Maire de RETIERS et Annick PERON, adjointe aux finances et ressources humaines.

PARLEZ-NOUS EN QUELQUES MOTS DE VOTRE COMMUNE

Thierry Restif: « Retiers est une commune qui a dépassé les 4000 habitants en 2014. Elle se situe sur un axe routier et ferroviaire essentiel ce qui participe au développement démographique et économique de notre territoire. Par ailleurs, nous sommes un pôle centre par rapport à des communes rurales, ce qui fait que nous accueillons chaque jour des habitants dans le cadre de la vie scolaire et associative. Ce positionnement a des répercussions indéniables sur notre commune tant sur les besoins en équipements que sur les services proposés à la population. »

VOUS ÊTES ÉLU MUNICIPAL DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES ET MAIRE DEPUIS MARS 2014, COMMENT AVEZ-VOUS APPRÉHENDÉ CETTE NOUVELLE FONCTION D'EMPLOYEUR ?

Thierry Restif: « Il faut se donner le temps de l'observation, de l'appropriation, du fonctionnement de la commune y compris sur la gestion du personnel. Même si nous avons une envie légitime de faire évoluer les choses, nous avons eu une démarche plutôt pragmatique en découvrant nos fonctions par l'observation. »

QUEL A ÉTÉ LE PREMIER DOSSIER « RESSOURCES HUMAINES » QUE VOUS AYEZ EU À TRAITER ?

Thierry Restif: « Il s'agissait de la mise en place des activités périscolaires dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires. Ce dossier a été tout à la fois intéressant et complexe en termes de ressources humaines. Nous avons essayé d'organiser les choses dans la concertation et le dialogue

avec les différentes parties (les enseignants, les parents d'élèves, les associations, etc.) et également avec le personnel communal. Nous souhaitions privilégier le volontariat, les motivations et les prises d'initiatives. Certains de nos agents ont répondu présents. L'enjeu était de bien tenir compte de l'adéquation des compétences avec les besoins pour ces nouveaux services. »

Annick Péron: « Il n'est pas toujours simple de demander à des personnes de modifier leurs méthodes de travail, leurs horaires et c'est normal. Le changement, quel qu'il soit, doit toujours s'accompagner de discussion. »

« En confiant de nouvelles responsabilités aux agents, cela laisse ouvert le champ à la liberté d'initiative »

QUELLES SONT LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS QUE VOUS OBSERVEZ ?

Thierry Restif: « Ce sont les freins aux changements qui sont selon moi de deux ordres: les connaissances et l'humain. Sur le premier aspect, seule la formation nous permettra de nous adapter aux évolutions. Pour le second point, il est nécessaire que les agents soient réceptifs aux nouvelles pratiques mises en place et s'adaptent ainsi aux changements. Demain si l'on souhaite développer les services à la population tout en maîtrisant les charges dans un contexte économique difficile pour les communes, cela passera inévitablement par une évolution des emplois. »

Annick Péron: « Pour ma part, le temps me manque pour l'instant. J'essaie d'aller autant que possible à la rencontre des

personnels techniques, administratifs...: il est important qu'ils sachent qu'il y a un adjoint qui a la responsabilité des ressources humaines. »

« Il y a des agents que l'on imagine bien en capacité de pouvoir encadrer mais ils restent réticents. Pourtant, ils font déjà ce travail »

PENSEZ-VOUS FAIRE ÉVOLUER LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES ?

Thierry Restif: « Oui bien sûr. Le quotidien du personnel reste un axe de travail important. Néanmoins, aujourd'hui nous souhaitons pouvoir planifier davantage les choses, c'est-à-dire s'engager dans une démarche d'anticipation, de mouvement et cela grâce à plusieurs angles de travail: l'utilisation d'outils performants et adaptés (informatique) mais aussi et surtout l'échange et le dialogue permanent avec les agents lors de rencontres régulières ou au moment des entretiens individuels. Notre réflexion doit intégrer les mouvements de personnels tels que les départs à la retraite, les évolutions de carrière mais aussi les souhaits de mobilité du personnel en interne comme en externe. C'est un équilibre qu'il faut trouver pour obtenir une gestion saine de la fonction personnel. »



« Certains agents interviennent dans plusieurs domaines (restauration scolaire, activités périscolaires,...) : cela apporte une certaine complexité en terme de gestion ! »

RÉUNION D'INFORMATION «LA COMPENSATION DU HANDICAP»

Cette réunion, coordonnée par le service Conditions de Travail se déroulera le **27 avril 2015** au CDG 35. Elle traitera de **l'employabilité tout au long de la vie professionnelle**.

Nous notons beaucoup de restrictions d'aptitude, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non, restrictions constituant une menace pour l'emploi des agents. Lors de cette rencontre, seront appréhendées les spécificités de chaque déficience (handicap) et les difficultés rencontrées par les agents lors de l'exercice de leurs missions. Des solutions pouvant être apportées à travers les partenaires seront proposées notamment les aides financières du FIPH.

UN FORUM POUR LA MOBILITE ENTRE LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

Le premier forum régional de l'emploi public inter-fonctions publiques aura lieu le mardi 28 avril 2015 au Village des Collectivités à Thorigné-Fouillard.

Initié par le Préfet de Région en prolongement des orientations de la fonction publique qui souhaite dynamiser les mobilités intra et inter-fonctions publiques, ce forum sera organisé par la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Il ambitionne d'amorcer la création d'un marché régional de l'emploi public en fédérant et en mobilisant les différents employeurs. Il s'agit de mieux appréhender les nouvelles dispositions réglementaires qui facilitent les mouvements de personnel, de dynamiser les réseaux spécialisés en matière de mobilité, de formation, de prévention et de handicap.

La première cible vise donc les **professionnels des RH des trois fonctions publiques** qui seraient invitées à des conférences parallèles au forum. La seconde cible, tout autant prioritaire, porte sur les **agents des fonctions publiques**, titulaires ou contractuels, à qui serait donnée la possibilité de s'entretenir avec les employeurs dans des stands spécifiques à chaque administration. Ils pourront y échanger sur leur employabilité et sur les perspectives actuelles ou futures de mobilité au sein de leurs structures.

Le programme détaillé en cours de finalisation sera diffusé prochainement et sera notamment publié sur le site www.cdg35.fr.



INFO DERNIÈRE MINUTE

www.cdg35.bzh

Afin de marquer son appartenance au territoire et aux valeurs de la Bretagne, le CDG 35 vient de se doter de la première extension régionale développée en France. Dorénavant, en tapant www.cdg35.bzh, vous accéderez à la page d'accueil du site. L'extension .fr reste également toujours valable.

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Février 2015

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Sandrine BOULY,
Isabelle LANDRÉ-MERCIER

Ont collaboré à ce numéro :

Anne-Catherine BASLE, Carole BASTIDE,
Elise ENDEWELT, Pascale LARVOL,
Ludivine LAUNAY, Sylvie SOYER,
Laurent ZAM

Création graphique et mise en page :

Enola Bis [02 51 78 60 24]

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Février 2015

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX
Tél : 02 99 23 31 00
Fax : 02 99 23 38 00
E-mail : contact@cdg35.fr
Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Recrutement zéro :
mirage ou cible
à atteindre (Dossier)

