

# Coopération des **CDG** et du **CNFPT** en Bretagne

**25 ans d'actions communes**  
au service des collectivités pour construire  
l'emploi territorial de demain





## Un partenariat affirmé

La forte identité et la presque insularité bretonne sont propices à l'entraide et à la solidarité. Ces grands principes ancrés dans le territoire, les mentalités et les activités humaines transparaissent également dans l'administration des institutions locales et singulièrement dans la gestion de l'emploi public territorial.

Dans ce contexte, dès 1992, des rencontres régulières entre les Présidents et le Délégué régional du CNFPT ont été organisées avec pour pivot l'emploi territorial.

### Réunion régulière des quatre Présidents des CDG et du Délégué régional du CNFPT

Les « autorités des organismes de la FPT en Bretagne » se rencontrent deux à trois fois par an pour réfléchir, coordonner et impulser des actions communes.



Jean-Jacques Bernard (Cdg 35), Yohann Nedelec (Cdg 29 et délégué régional du CNFPT), Loïc Cauret (Cdg 22) et Joseph Brohan (Cdg 56).

### Une charte régionale de coopération

Ce travail collaboratif a été acté dans une charte établie en application de la loi du 19 février 2007 qui formalise et entérine des pratiques solidement établies.

### Une convention de partenariat entre les Centres de Gestion et le CNFPT

En déclinaison de l'accord cadre intervenu entre la Fédération Nationale des Centres de Gestion et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale le 18 octobre 2012, les Centres de Gestion et la délégation régionale du CNFPT de Bretagne ont signé une convention pour agir en concertation à la mise en place d'actions de gestion prévisionnelle, principalement dans les domaines de promotion de la FPT, des métiers territoriaux, de la mobilité et du développement des compétences professionnelles.

Cette convention officialise le partenariat engagé depuis 1992 et insuffle une dynamique nouvelle.



## Des actions concrètes et concertées

### Les années 1990

- 1<sup>re</sup> participation collective au **Salon de l'Etudiant**
- Réalisation de divers **référentiels métiers**, compétences et formations : secrétaire de mairie, responsable des services techniques, ouvrier polyvalent communal, directeur d'EHPAD ... **Régionalisation du calendrier des concours** : organisation coordonnée et partagée des concours et examens.
- Edition d'un ouvrage commun de RH "**Personnels et Territoires**".

### Les années 2000

- Organisation de la 1<sup>re</sup> **Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation (CREF) à Pacé (35)** : Sensibilisation à la **GPEEC**.
- Mise en place en partenariat avec l'Université de Rennes 2 d'une **licence professionnelle des métiers de l'administration territoriale**.
- "Faciliter les **recrutements** en identifiant les **métiers**" (2<sup>e</sup> CREF à Lorient - 56).
- Elargissement de l'organisation coordonnée et partagée des **concours au Grand Ouest** (14 départements). Bretagne, Pays de la Loire, Haute et Basse-Normandie.
- "**Gestion des compétences** au cœur de l'efficacité du service public local" (3<sup>e</sup> CREF à Pontivy - 56). Création d'un **portail régional de l'emploi public territorial (emploi-territorial.fr)**.
- Poursuite du partenariat avec l'Université de Rennes 2 avec mise en place d'une **licence professionnelle des métiers techniques territoriaux**.
- "**Attractivité** de la FPT - Anticipation des **parcours professionnels**" (4<sup>e</sup> CREF à Ploufragan - 22).



Forum des élus et de l'emploi territorial (Rennes 2013)

### Les années 2010

- Création d'un **service interrégional Grand Ouest** pour l'organisation des **concours**.
- Organisation du 1<sup>er</sup> **Forum des élus et de l'emploi territorial (FEET)** à Brest.
- Régionalisation de la gestion des personnels en décharge d'emploi.
- "**La construction et le développement des compétences**" (5<sup>e</sup> CREF à Arradon - 56).
- 2<sup>e</sup> Forum des élus et de l'emploi territorial à **Rennes (35)**.
- Mise en place d'un **master Directeur Général des Services et de l'Intercommunalité** en partenariat avec l'Université.
- Adoption d'un programme pluriannuel d'actions régionales 2013-2015 en faveur notamment de la **mobilité** et de l'accompagnement à la **mutualisation**.
- Mise en place d'un **réseau régional des directeurs de Ressources Humaines**.
- Lancement de l'**Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial**.
- "**Mobilité et Formation**" (6<sup>e</sup> CREF à Ploufragan - 22).





# Pour anticiper l'avenir : l'Observatoire régional de l'emploi public territorial

Dans la continuité de ces actions, les partenaires ont décidé de se doter de moyens permanents et organisés en créant un Observatoire régional de l'emploi public territorial début 2015. Sa mission est d'analyser les données pour anticiper et répondre aux besoins de recrutement et de formation des collectivités territoriales.

## Ses objectifs :

### Connaître en permanence l'état de l'effectif et son évolution

La gestion prévisionnelle et la régulation de l'emploi territorial passent par une connaissance précise des effectifs tant sur le plan quantitatif qu'en termes de métiers. L'Observatoire synthétisera les données\* dans des tableaux de bord permanents de l'emploi territorial de Bretagne. Ceux-ci seront régulièrement communiqués et diffusés auprès des collectivités et des principaux partenaires de l'emploi et de la formation (notes de conjoncture, panorama de l'emploi...).

\* issues des fichiers carrière des Cdg, bilans sociaux, bourses de l'emploi, bilans de l'emploi...

### Anticiper et maîtriser les besoins en recrutement

Pour organiser au mieux les concours d'accès à la fonction publique territoriale et répondre le plus justement possible aux attentes des collectivités, l'observation précise des besoins en recrutement est essentielle. Elle est également fondamentale dans le but de limiter les phénomènes de candidats admis ne trouvant pas de poste (les « reçus-collés »). L'Observatoire analysera les données (effectifs, emplois disponibles, métiers attendus et niveau de formation des candidats potentiels) pour modéliser la prévision d'organisation des concours sur les plans quantitatif et qualitatif.

### Construire et proposer des outils communs de gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines génère inévitablement des problématiques communes aux collectivités (recrutement, déroulement de carrière, protection sociale, rémunération, mobilité, etc.). Celles-ci nécessitent parfois des études approfondies permettant de mieux identifier les tenants et aboutissants. L'Observatoire étudiera ces difficultés et proposera aux collectivités des outils, procédures et méthodes permettant de faciliter au quotidien la gestion des ressources humaines. Ce travail sera assuré en symbiose avec le réseau régional des DRH récemment constitué.

