

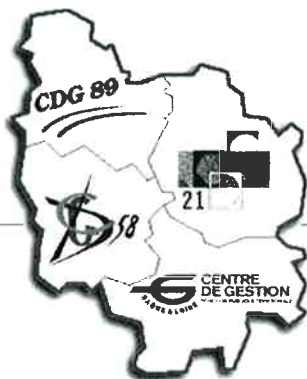
la lettre du C.D.G.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Saône-et-Loire



Numéro 25 - Janvier 2005
Lettre éditée par le C.D.G. 71
6, rue de Flacé
71018 Mâcon Cedex
Téléphone : 03 85 21 19 19
Télécopie : 03 85 21 19 10
<http://www.cdg71.fr>

Deuxième Conférence Régionale pour l'emploi public territorial et la formation en Bourgogne



La région Bourgogne a été la première, sur le territoire national, à organiser sa seconde Conférence pour l'emploi public territorial en Saône-et-Loire – au Creusot – le 22 octobre dernier.

Avec les Centres de Gestion de la Côte d'Or, de la Nièvre, de l'Yonne et le CNFPT, le CDG 71 a souhaité faire de cette conférence annuelle un événement permettant de suivre à l'échelle d'une région ce chantier de "l'emploi territorial" et faciliter ainsi les coordinations des politiques de gestion des personnels par l'ensemble des acteurs locaux.

A cette occasion deux axes de travail ont été proposés aux employeurs territoriaux (élus), décideurs locaux (Directeurs généraux de services), gestionnaires des ressources humaines (Directeurs des ressources humaines), présents à cette Conférence Régionale.

Le thème central de la première table ronde était le suivant : "la prise en compte aujourd'hui de l'expérience professionnelle dans la FPT ?"

La GPEEC : un outil de management attractif "a été le sujet abordé dans le cadre de la seconde table ronde".

Un diaporama sur l'emploi public territorial en Bourgogne et les chiffres clés présentés à la Conférence sont en ligne sur le site du CDG 71 depuis le 1^{er} décembre dernier.

A noter



la Gazette a été un partenaire privilégié du CDG 71 dans l'organisation et l'animation de cette seconde Conférence Régionale au Creusot. En expert des collectivités territoriales, son Directeur, Jean Dumonteil, a animé les ateliers et les débats qui ont suivi avec les nombreux auditeurs présents dans la salle.

é d i t o

Deux pièges guettent les conférences régionales de l'Emploi territorial et de la formation ; que cela devienne une grand-messe et qu'elle ne reste qu'une affaire de spécialistes.

En Bourgogne, qui fut la première région à organiser sa seconde conférence de l'Emploi Territorial, nous avons su éviter le premier de ces pièges : Les thèmes de travail retenus collectivement sont repris par un "Comité de Suivi", lui-même éclaté selon les sujets ; ainsi d'une année sur l'autre, la réflexion se poursuit et s'approfondit.

Quant au risque de confiner cette même réflexion aux seuls spécialistes ou initiés (les cadres des ressources humaines), il convient de l'éviter au maximum et pour cela, il importe que les élus s'impliquent encore plus dans le débat car, en fait, le pouvoir décisionnel, c'est bien eux qui l'exercent.

C'est pourquoi, il me semble nécessaire que cette conférence régionale de l'Emploi qui tourne d'un département à l'autre, trouve un prolongement à l'initiative de chaque CDG, pour décliner en direction des Maires les thèmes évoqués qui les concernent directement : 2005 sera l'année où nous nous interrogerons plus particulièrement sur l'entrée dans la FPT, les recrutements et la gestion prévisionnelle des emplois.

Nous aurons donc l'occasion d'en reparler... Ceci dit, ces questions disons "techniques" n'évacuent pas le problème majeur des Maires, bientôt confrontés à la réduction drastique des ressources en provenance de l'Etat (DGF à 1%), c'est-à-dire nettement, et pour la seconde année, en-dessous de l'inflation constatée.

A suivre...

André LAFFLY
Président du CDG 71

enjeux

Rappelons que ces conférences pour l'emploi sont dorénavant des temps forts dans le cadre de la coopération régionale en matière d'emploi public. Les Centres de Gestion ont été désignés, par la loi Sapin du 3 janvier 2001, pour organiser ces concertations annuelles et synthétiser les données relatives à l'emploi territorial parce qu'ils disposent d'éléments indispensables de par l'étendue de leurs attributions en matière d'emploi territorial (recensements des besoins, concours, bourse de l'emploi, gestion des listes d'aptitude, gestion des dossiers individuels).



Auditeurs - Salle de l'Alto au CREUSOT - 22 octobre 2004

Ainsi, pour l'ensemble des acteurs de la gestion de ressources humaines, les conférences régionales sont des moments privilégiés pour réfléchir aux nouveaux défis de la Fonction Publique Territoriale et prendre en compte les évolutions économiques, démographiques, institutionnelles, les progrès des nouvelles technologies qui sont autant de facteurs qui bouleversent nos habitudes pour :

- répondre au mieux aux attentes des citoyens en apportant un service public de qualité aux usagers
- répondre aux besoins des élus employeurs à la recherche d'un personnel territorial qualifié
- valoriser les compétences des personnels territoriaux pour une carrière plus attractive dans la FPT.

2004

Après l'accueil des participants par André Billardon, Maire du Creusot, et avant les propos d'arrivée à la tête du CNPPT Bourgogne de son nouveau Président, Michel Neugnot, André Laffly, Président du CDG 71 et initiateur de cette seconde Conférence, a rappelé les objectifs qui avaient été fixés collectivement l'an passé à Dijon, soit huit pistes de travail auxquelles s'est attaché le "groupe de suivi" :

- recensement des non titulaires
- Marc Zimmermann, Directeur du CDG 71, a présenté les chiffres clés pour la Région Bourgogne (synthèse des données chiffrées et graphiques consultables sur le site du CDG 71)
- Les bilans sociaux consolidés par département d'abord en insérant les résultats des communes ayant leur propre CTP et ceux des grandes collectivités, le tout repris à l'échelle des quatre départements. C'est fait.
- L'établissement d'un calendrier pluriannuel des concours regroupant ceux organisés par les CDG et le CNPPT. C'est fait.
- Création d'une licence professionnelle "Fonction Publique Territoriale" en Bourgogne. Acquis à la rentrée de 2005 à l'antenne universitaire au Creusot.
- Dynamiser la bourse de l'emploi. Celle-ci est consolidée au niveau régional.
- Modifications Statutaires pour harmoniser les différents cadres d'emplois et fluidifier les déroulements de carrière. La pression sur les pouvoirs institutionnels pour accélérer les décisions réglementaires a été payante : modification du ratio promu/promouvable pour les rédacteurs territoriaux. C'est fait avec la publication du décret n°2004-1547 du 30/12/2004 (voir encadré)
- La prise en compte de la formation continue décentralisée comme priorité semble avoir été entendue par le CNPPT.
- Promotion des métiers de la FPT. Une mission collective suivie à l'échelle de la région.



A la tribune - Intervenants Atelier n°1

Objectifs

Sur un plan régional, coordonner tous les partenaires ou acteurs locaux sur des questions relatives à l'emploi territorial c'est :

- réunir une volonté politique et des compétences
- rassembler des experts de la Fonction Publique
- imaginer des méthodes de travail et des outils

pour :

- affiner les données relatives à l'emploi territorial en améliorant les procédés d'observation et de prospective
- renforcer les connaissances sur le marché du travail des collectivités territoriales
- élaborer et proposer des plans d'actions locaux pour répondre aux besoins et difficultés rencontrés par les élus employeurs dans la gestion de leurs personnels territoriaux.

Acteurs

Les Centres de Gestion de la Région Bourgogne, les collectivités non affiliées, les grandes villes ou groupements intercommunaux mettent ainsi en commun leurs expériences en matière d'emploi.

En associant la délégation régionale du CNPPT à cette concertation, le champ de réflexion est élargi. Alors la Conférence régionale devient une Conférence sur l'emploi et la formation.

DERNIÈRE MINUTE

André Laffly annonçait la sortie imminente d'un texte instituant une nouvelle voie de promotion interne pour le grade de rédacteur territorial après réussite à un examen professionnel, c'est chose faite ! Ce texte, pour lequel André LAFFLY s'est largement investi lors de séances du Conseil Supérieur de la FPT, vient d'être publié au JO du 1^{er} janvier 2005. Il devrait résoudre les difficultés relatives à la promotion interne dans certaines collectivités.

Le Décret n°2004-1547 du 30 décembre 2004 prévoit l'accès au cadre d'emplois des rédacteurs par la voie de deux examens professionnels, le premier étant réservé aux adjoints administratifs chargés du secrétariat de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants ou d'un établissement public local assimilé et justifiant d'au moins huit ans de services effectifs et le deuxième aux fonctionnaires de catégorie C comptant dix ans de services effectifs. Par dérogation, pendant cinq ans, le nombre de rédacteurs ou rédacteurs principaux pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé annuellement par un ratio de promotion ajusté en fonction de la situation démographique des grades et de la durée moyenne de carrière (création des articles 18-1 et 18-2).

Atelier 1

Quelle prise en compte aujourd'hui de l'expérience professionnelle dans la fonction Publique territoriale ?

Avec la mixité éducation nationale/expérience de terrain, le tout coordonné par le maître de stage, l'apprentissage devrait connaître de réelles lettres de noblesse dans un avenir proche. Le dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience) permet à tout adulte de se faire délivrer un diplôme ou un titre professionnel correspondant à son expérience par un jury. Cet outil de promotion sociale redonnera-t-il de l'espoir à des milliers de sans diplôme et permettra-t-il à des milliers de personnes de progresser ?

La REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle) participera-t-elle également à une meilleure gestion des ressources humaines en permettant la prise en compte des compétences acquises par l'expérience ?

Quels systèmes de repérage des compétences sont disponibles aujourd'hui ?

Sont intervenus :

Denise Savie, Président du CDG de l'Yonne.

Guy Férez, Vice Président du Conseil Régional de Bourgogne sur l'apprentissage.

Jean-Paul Massot, Directeur CNFPT Bourgogne et **Guy Sapin**, Directeur du Centre de ressources pour le Travail, l'Emploi et la Formation sur la VAE et la REP.

Bernard Ripoché, Directeur Général Adjoint des Services de la Ville de Dijon sur les bilans de compétences.

2005

La synthèse des travaux revenait à Michel Bachelard, Président du CDG 21 qui a fixé les objectifs de travail pour 2005 au groupe de suivi ouvert à tous ceux qui souhaitent y apporter leur compétence et expertise.

OBJECTIF 1 : Suivre l'évolution de l'emploi en terme de métiers et de compétences.

Les centres de gestion disposent déjà d'un logiciel bilan social élaboré qui permet de compiler, aux niveaux national et régional, les données locales toutes collectivités confondues (affiliées ou non). C'est d'ailleurs ce qui a permis d'atteindre les deux premiers objectifs fixés à l'issue de la conférence régionale de 2003.

La mise en place d'un outil unique, performant, d'observation de l'emploi local est l'objectif que se fixent les centres de gestion de la Région Bourgogne.

OBJECTIF 2 : Trouver la bonne adéquation entre des dispositions statutaires favorisant l'égalité d'accès à l'emploi territorial et la prise en compte de l'expérience professionnelle.

OBJECTIF 3 : Développer un partenariat avec tous les acteurs de la formation (Conseil Régional, CNFPT, universités, rectorat...), demandeurs de données fiables et pertinentes pour promouvoir l'emploi territorial.

OBJECTIF 4 : Adapter la formation au contexte local, aux métiers émergents, à l'évolution des métiers et en prévision des prochains départs à la retraite



André Lafly Président du CDG 71
et Michel Bachelard Président du CDG 21

Calendrier

La prochaine Conférence Régionale se tiendra
dans le département de la Nièvre le 21 octobre 2005.

Atelier 2

La GPEEC :

un outil de management attractif

Les données sociales : un enjeu ?

Quelle évolution de l'emploi public local ? Quels sont les métiers émergents ?

Quelles sont les difficultés de recrutement ? autant de questions que se posent les CDG qui exercent principalement deux missions pour lesquelles ils mobilisent des données sociales : gestion des carrières (plus récemment, suivi de la résorption de l'emploi précaire) et GPEEC (analyses relatives au suivi local de l'évolution des effectifs et des compétences).

Il semble donc nécessaire de développer, en commun, des info-centres territoriaux : ceux-ci sont de nature à conforter les CDG dans ces missions. Par ailleurs ils ouvrent des perspectives intéressantes quant à l'amélioration du dispositif statistique : pré-remplissage du bilan social, fiabilisation de la DADS.

Enfin les bases de données ainsi constituées pourraient fournir aux CDG des éléments à même de nourrir une véritable réflexion prospective, voire de gérer la transition d'une gestion encore obstinément "de carrière" vers une gestion pleine et entière (et donc, prévisionnelle) de l'emploi public local. Une véritable "gestion durable" des ressources humaines pourrait alors émerger dans toutes les collectivités petites ou grandes.

Sont intervenus :

Constantin Rodriguez, Président du CDG de la Nièvre

Anthony Colombani, responsable de Service au CIG Grande Couronne sur "les données sociales : un enjeu ?".

Le Comité de suivi créé à l'issue de la première Conférence Régionale pour l'emploi et la formation est constitué de deux groupes de travail qui réunissent chacun des élus et directeurs des 4 centres de Gestion, des cadres administratifs de collectivités territoriales affiliées de plus de 50 agents et non affiliées :

• GROUPE EMPLOI

Concours - Evolution statutaire - Calendrier commun
Recensement - Bourse de l'emploi - Métiers

• OBSERVATOIRE

Actualité des effectifs, Gestion informatisée des bilans sociaux et statistiques emploi

Depuis le 22 octobre 2004 le comité de suivi s'est réuni le 25 novembre à Autun et le 4 janvier 2005 à Dijon.

Pour intégrer l'un des groupes de travail, vous pouvez contacter M. ZIMMERMANN, Directeur du CDG 71 au 03 85 21 19 19

Le Maire du Creusot, André Billardon, dans son discours d'accueil constate que sa Ville industrielle devenue ville universitaire, où le tertiaire trouve sa place, les métiers de la fonction publique territoriale ont évolué. "Le Creusot, au-delà des aspects quantitatifs, c'est-à-dire de l'effectif global donc du nombre de collaborateurs on note une évolution des métiers pour répondre aux attentes des citoyens. A titre d'exemple les dernières embauches effectuées l'ont été pour la politique de la ville, un secteur prioritaire dans une ville en expansion comme la nôtre..."

Michel Neugnot, Délégué Régional du CNFPT : "...la voie d'accès à la fonction publique par concours reste la voie commune. Pour autant, il faut réfléchir aux moyens d'élargir les filières de recrutement. Le troisième concours est une voie mais on pourrait donner à la validation des acquis et de l'expérience une place utile pour autant qu'elle débouche sur une situation statutaire pour l'agent. Tout cela nécessite une réorientation de la politique de formation du CNFPT en Bourgogne avec les coopérations avec l'Université et l'Education Nationale (Master Finances Territoriales, licence AES option territoriale au Creusot), la priorisation de la formation des agents des communes rurales et des demandeurs d'emploi pour accéder à des métiers territoriaux en zone rurale, le renforcement des dispositifs de formation propres à alléger les parcours de formation post-recrutement des agents de catégorie B, validation de la formation sur le poste de travail, une individualisation plus forte de la formation professionnelle par l'expérimentation d'ateliers spécifiques..."

Denise Savie, Présidente du CDG 89 : "...l'accent doit être mis sur une communication accrue relative à nos métiers et notamment à destination des jeunes. Nous devons donner l'envie d'entrer dans la fonction publique territoriale non pas par défaut, simplement pour devenir fonctionnaire, par goût pour nos métiers territoriaux. L'objectif est plutôt de diversifier les voies d'accès à la FPT sans déroger au principe du concours mais en acceptant l'idée que le diplôme n'est pas la seule façon d'acquérir des connaissances et du savoir-faire. La REP, avec notamment l'introduction des concours de troisième voie, la VAE, le développement de l'apprentissage, la formule du PACTE (parcours d'accès aux carrières territoriales et de l'Etat) à destination des juniors actuellement à l'étude, sont autant d'exemples qui reflète la volonté de diversifier le recrutement dans la Fonction Publique, même si les concours restent la voie privilégiée d'accès à la FPT..."

Guy Ferez, Maire d'Auxerre, Vice Président du Conseil Régional : "...La FPT a intérêt à évoluer notamment dans ses modes de recrutement. La FPT a forcément une voie d'accès à l'emploi qui peut être attractive en raison du statut protecteur. Le statut protecteur doit être la contrepartie de l'emploi, des compétences et des expertises dont nous avons besoin pour rendre des services publics de qualité. Et c'est peut-être dans cette trajectoire-là, que l'apprentissage peut trouver sa place et s'il est conçu comme un élément essentiel de gestion des ressources humaines, de gestion des emplois et des compétences pour demain. Dans le cadre des relations entre CNFPT, Centres de Gestion et Région, ce que nous pouvons proposer c'est la conclusion d'un "contrat d'objectif territorial" avec les Centres de Gestion qui ont vocation à animer ces dispositifs..."

Guy Sapin, Directeur du Centre de ressources pour le Travail, l'Emploi et la Formation : "...La VAE a été inscrite dans la loi de modernisation sociale. On recense 10 points relais conseil (PRC) en Bourgogne qui recueillent les demandes de validation des acquis de l'expérience. Pour 2003, (statistiques Education Nationale) sur 200 dossiers reçus 94 ont été validés totalement. 88 ont été donnés en validation partielle et 18 ont été abandonnés..."

Jean-Paul Massot, Directeur CNFPT Bourgogne : "... La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n'autorise la validation des acquis de l'expérience que pour obtenir une certification : diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle. Or la fonction publique ne délivre ni diplômes ni titres. Elle n'est pas juridiquement une branche professionnelle pouvant délivrer un certificat de qualification.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle dispense certains candidats du diplôme exigé normalement pour le concours. Pour les concours organisés par le CNFPT, depuis deux ans, près de 600 candidats ont bénéficié de cette mesure. Bien sûr, il faut ensuite quand même passer le concours !..."

Bernard Ripoché, DGA de la Ville de Dijon : "...Le bilan de compétences est un outil technique, encadré par la loi et qui met en jeu toute l'analyse de la compétence. Il est important pour l'employeur de bien faire le travail de vérification, de relation en amont avec le salarié pour vérifier si l'outil correspond bien au besoin. Les avantages de ce bilan de compétences permettent aux agents d'identifier les compétences acquises et de vérifier si le type d'activité qu'il souhaite faire est réalisable compte tenu des compétences acquises. Cela facilite aussi les choses pour l'employeur qui doit investir dans une formation pour une évolution de poste.

Ces bilans de compétences représentent financièrement 1 200 à 1 500 € par opération, dépenses qui peuvent être prises en compte dans un budget formation d'une collectivité puisque le bilan de formation rentre dans le champ de la formation professionnelle...

L'idée de bilan professionnel peut être intéressante pour se remettre avec l'agent dans une situation de projet..."

Constantin Rodriguez, Président du CDG 58 :

"...La GPEEC interpelle tous les élus pour trois motifs :

- les nouveaux métiers
- les difficultés de recrutement
- la nécessité de développer des logiciels en commun pour avoir une meilleure gestion des flux...

Nous avons mis au point une demande de pré-formation auprès des élus. Nombreuses sont les personnes qui demandent à passer des concours administratifs. Mais dans le même temps les élus ruraux veulent, pour remplacer des agents en congés ou qui partent à la retraite, disposer de personnels qui soient immédiatement opérationnels. Notre idée est de dire que l'on va mettre les personnes en situation pour leur montrer ce qui les attend avant de passer les concours..."

Antony Colombani, chef de service au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne : "...les Missions de GPEEC : organisation de la synthèse de l'emploi et de la concertation annuelle sur les besoins prévisionnels des collectivités en matière de recrutement.

Nous sommes là encore dans une grande difficulté car nous ne travaillons actuellement que sur les titulaires. Il n'y a qu'en pérennisant un bilan social, en le rendant annuel, que l'on arrivera un jour à avoir un suivi précis de nos effectifs..."

C'est pourquoi la création d'un "info-centre", base de données où reposent les données agent par agent de tous les agents des collectivités affiliées, permettrait ce suivi. C'est un produit qui a obtenu le soutien de l'Etat. L'alimentation de l'"info-centre" se ferait par l'extraction, pour les titulaires, des bases de données "carrières" et pour les données des non titulaires, ces "info-centres" pourraient recevoir à terme une image simplifiée de la DADS.

Avec cet "info-centre" le bilan social serait pré-rempli, et grâce à cet outil un meilleur suivi du dispositif d'emploi précaire serait possible, et ainsi les Centres de Gestion seraient confortés dans leur mission de gestion de l'emploi..."