



Le dispositif mobilité des fonctionnaires de France Télécom en petite couronne :

Etude des recrutements de 2006 et 2007

Sommaire

I - Pourquoi cette plaquette ?	p 4
II - Présentation du dispositif mobilité des fonctionnaires de France Télécom	p 5
III - Etat des lieux et objectifs	p 7
IV - Les mobilités France Télécom en petite couronne	p 8
• Panorama des collectivités	p 8
• L'occurrence de recrutement des agents France Télécom	p 9
<i>Zoom</i>	p 11
• La phase de recrutement des agents France Télécom	p 12
<i>Zoom</i>	p 13
• L'insertion des agents France Télécom	p 14
<i>Zoom</i>	p 15
V - Diagnostic	p 16
• Les forces et les faiblesses du dispositif 4 + 8	p 16
VI - Conclusion	p 17

Pourquoi cette plaquette ?

Cette plaquette présente et analyse les recrutements effectués par les collectivités et établissements de la petite couronne dans le cadre du dispositif mobilité créé par l'Etat en 2003 pour les fonctionnaires de France Télécom vers les fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière.

Depuis la parution des textes, le CIG petite couronne a apporté dans cette démarche son expertise dans le domaine du recrutement, notamment par la bourse de l'emploi. Des échanges avec l'Espace Développement Ile-de-France Est de France Télécom ont eu lieu, dans le but de faciliter l'accès des collectivités qui le souhaitent à ce dispositif.

Alors que plus de 2000 fonctionnaires ont quitté France Télécom dans le cadre de ce dispositif en France depuis 2003, le service Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) du CIG a souhaité observer l'utilisation qu'en font les collectivités et établissements de la petite couronne. Cette étude s'inscrit dans la démarche « Observer pour Agir » du CIG, qui contribue à la connaissance et à l'analyse des pratiques de gestion des ressources humaines au sein de la petite couronne.

- Quelles ont été les motivations des collectivités et établissements qui recrutent des agents France Télécom plutôt que d'autres candidats ?
- Les modes de recrutement se diversifient, la valorisation de l'expérience est un thème majeur aujourd'hui. Peut-on dire que les dispositifs proposés par l'Etat pour accompagner les évolutions structurelles auxquelles il procède y contribuent ?
- Les mobilités effectuées ont-elles eu un impact dans l'emploi territorial de la petite couronne ?

Ce document, sans faire le tour complet de ces questions, apporte à partir des pratiques concrètes des collectivités concernées par un recrutement d'agents France Télécom, un bilan de deux années d'un dispositif toujours en vigueur, qui se termine fin 2009.

Présentation du dispositif mobilité des fonctionnaires de France Télécom

Les profondes transformations vécues ces dernières années par France Télécom ont conduit à l'évolution de ses métiers et de ses compétences. Elles s'expriment pour de multiples domaines et plusieurs métiers : *contrôleur de gestion, acheteur, juriste, spécialiste emploi-carrière et compétences-formation, gestionnaire RH, technicien réseaux informatiques et télécoms, chargé d'aménagement réseaux, responsable communication, animateur multimédia, etc.* Les savoir-faire de France Télécom sont orientés vers la culture de service.

France Télécom accompagne les fonctionnaires volontaires qui souhaitent poursuivre leur carrière dans la fonction publique, à travers un cadre juridique accompagnant leur mobilité.

La loi n° 2003-1365 du 31 décembre 2003 prévoit la possibilité pour les fonctionnaires de France Télécom d'être intégrés, jusqu'au 31 décembre 2009, dans un des corps de la fonction publique d'Etat ou hospitalière, ou dans un des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Depuis 2003, 2000 fonctionnaires de France Télécom ont intégré la fonction publique territoriale.

Le dispositif d'intégration

Le décret n° 2004-820 du 18 août 2004 relatif à l'application aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et de ses établissements publics vient préciser les modalités d'organisation de la loi, qui prévoit une mobilité des fonctionnaires France Télécom en 3 phases :

⇒ **Le fonctionnaire répond à une offre d'emploi** d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.

Si sa candidature est retenue, il est **mis à disposition** pour effectuer « un stage probatoire » **de 4 mois**, pendant lequel **il continue à être rémunéré par France Télécom**.

Au plus tard dans les quinze jours suivant le début du stage, la commission de classement, sur proposition de la collectivité d'accueil, détermine le cadre d'emplois, le grade et l'échelon dans lesquels le fonctionnaire de France Télécom, volontaire à la mobilité aura vocation à être détaché puis intégré.

La commission de classement est présidée par un membre du Conseil d'Etat ; la collectivité d'accueil peut assister, avec voix consultative, à la séance de la commission de classement.

Un représentant de France Télécom, désigné par son président ou par le délégataire de celui-ci, assiste avec voix consultative aux séances de cette commission.

⇒ **A l'issue des 4 mois** de mise à disposition, si le fonctionnaire ne souhaite pas réintégrer France Télécom, l'agent établit une **demande de détachement**. Ce détachement dure **8 mois**. Il peut être renouvelé une seule fois pour une durée maximale d'un an dans des cas très précis (absence prolongée pour maladie, période de formation...). **Pendant la période de détachement, le fonctionnaire est rémunéré par la collectivité** d'accueil sur le grade et l'échelon déterminés par la commission.

⇒ **Avant la fin du détachement**, le fonctionnaire fait une **demande d'intégration**. Le fonctionnaire de France Télécom est intégré, **après consultation de la commission administrative paritaire** compétente, dans le cadre d'emplois, au grade et à l'échelon détenu en position de détachement avec conservation de l'ancienneté acquise dans l'échelon.

En cas de refus d'intégration de la part de la collectivité d'accueil, ou si à la fin de son détachement il n'a pas demandé son intégration, le fonctionnaire de France Télécom est réintégré de plein droit dans son corps d'origine. Lorsque la collectivité a refusé l'intégration, la commission de classement est informée des motifs de cette décision.

L'organisation du dispositif mobilité d'un agent de France Télécom est donc encadrée :

- Par un dispositif juridique spécifique (1) qui prévoit :

- 4 mois de mise à disposition gratuite auprès du nouvel employeur ;
- 8 mois de détachement au terme duquel l'agent peut être intégré sur sa demande, après accord de la collectivité et avis de la CAP ;
- l'intégration de l'agent sous 1 an, ou la possibilité – pour le recruteur ou l'agent – de mettre fin à tout moment au processus de mobilité. Jusqu'à l'intégration, le retour de l'agent à France Télécom est garanti.

- Par des modalités financières attractives :

- lors de l'intégration, le versement à la collectivité d'accueil par France Télécom d'une indemnité correspondant à 4 mois de salaire, charges sociales et fiscales comprises ;
- la possibilité d'une prise en charge financière de la formation d'adaptation à l'emploi ;
- si l'indice d'intégration arrêté par la commission est inférieur à celui détenu à France Télécom, une indemnité compensatrice est versée au fonctionnaire ;
- prise en charge par France Télécom des éventuels surcoûts des cotisations sociales supportées par l'employeur durant le détachement.

- Par un interlocuteur à disposition des collectivités et des agents :

Pour accompagner au mieux la mobilité des fonctionnaires de France Télécom, 3 Espaces Développement sont implantés sur le territoire francilien (11 au niveau national). Spécialistes en gestion des ressources humaines, ils ont pour mission de conseiller et d'orienter tout salarié dans son évolution professionnelle (opportunités de mobilité en interne comme en externe, bilan de compétences...). Organisés en fonction du périmètre de chaque Direction Territoriale du groupe France Télécom, ces structures sont à l'écoute et accompagnent les fonctionnaires désireux d'intégrer la fonction publique territoriale. Elles peuvent ainsi présélectionner les candidats correspondant aux postes à pourvoir au sein des collectivités.



Les Espaces Développement proposent des actions de présentation du dispositif auprès des collectivités ainsi que des rencontres fonctionnaires-recruteurs des différentes fonctions publiques. Le CIG petite couronne a participé à certaines d'entre-elles en intervenant lors de réunions d'informations, de forums, et en invitant les candidats à la mobilité à des ateliers d'aide à la recherche d'emploi. L'objectif est de permettre une meilleure connaissance de l'emploi public territorial.

(1) Les textes de référence : Loi n° 2003 – 1365 du 31 décembre 2003 (Relative aux obligations de service public des télécommunications et à France Télécom) ;
Décret n° 2004-820 du 18 juillet 2004 (Fonction publique Territoriale, JO du 20 août 2004, texte 6/116) ;
Décret n° 2004-938 du 3 septembre 2004 (Indemnité compensatrice forfaitaire, JO du 5 septembre 2004, texte 4/41) ;
Décret n° 2004-939 du 3 septembre 2004 (Droits à pension des fonctionnaires de France Télécom, JO du 5 septembre 2004, texte 5/41).

Etat des lieux et objectifs

Etat des lieux

Depuis 2003, plus de 2000 agents de France Telecom, au plan national, ont intégré l'une des trois fonctions publiques.

France Télécom estime que :

- 60 % des mobilités concernent la fonction publique d'Etat,

- 30 % pour la fonction publique territoriale,

- 10 % pour la fonction publique hospitalière.

50 % des départs concernent des agents de plus de 45 ans (dont 15 % de plus de 50 ans).

30 % des mobilités d'agents France Télécom dans les fonctions publiques, ce font en Ile-de-France. 40 % des recrutements franciliens sont effectués dans les administrations situées dans la capitale.

L'année 2006 a connu près de 750 mobilités nationales pour chacune des trois fonctions publiques. On estime à 260 le nombre de mobilités en Ile-de-France dont 90 pour la petite couronne. En 2007, environ 1000 agents ont bénéficié du dispositif mobilité pour l'une des trois fonctions publiques dans l'Hexagone. 380 de ces agents ont été recrutés en Ile-de-France dont 90 en petite couronne.

L'Espace Développement Ile-de-France Est précise qu'en 2006, 17 agents France Télécom ont été recrutés par des collectivités de petite couronne et 19 pour l'année 2007, soit 36 recrutements.

Ce sont donc 20 collectivités employeurs qui, pour un ou plusieurs postes à pourvoir, ont recruté un ou plusieurs agents de France Télécom par le biais du dispositif mobilité.

Objectifs de l'étude et méthodologie

Les 20 collectivités et établissements de la petite couronne concernés par un recrutement effectué en 2006 ou 2007 dans le cadre du dispositif mobilité ont été interviewées par téléphone au cours du mois de juin 2008.

Pour compléter les informations récoltées auprès des collectivités, nous avons interrogé les agents recrutés et intégrés, soit 22 agents (18 intégrés et 4 en passe de l'être).

Les entretiens ont permis d'obtenir des informations aussi bien qualitatives que quantitatives.

Dans cet esprit, la démarche vise à obtenir le regard des collectivités ainsi que celui des agents pour permettre de répondre aux objectifs suivants :

- ⇒ **Connaître** les collectivités et établissements ayant recruté en 2006 et 2007 dans le cadre du dispositif mobilité France Télécom ;

- ⇒ **Identifier** le volume de recrutement des agents France Télécom en petite couronne ;

- ⇒ **Apprécier** les motivations des collectivités locales à recruter un agent France Télécom ;

- ⇒ **Comprendre** les motivations des candidats à intégrer la fonction publique territoriale ;

- ⇒ **Observer** si les candidatures des agents France Télécom ont été traitées de la même manière que les autres candidatures ;

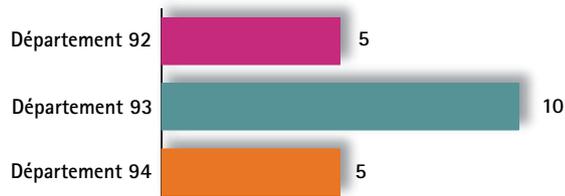
- ⇒ **Identifier** les métiers sur lesquels les agents France Télécom ont été recrutés ;

- ⇒ **Connaître** les atouts des candidatures des agents de France Télécom recrutés sur les emplois vacants en réponse aux besoins des collectivités.

Les mobilités France Télécom en petite couronne

Panorama des collectivités

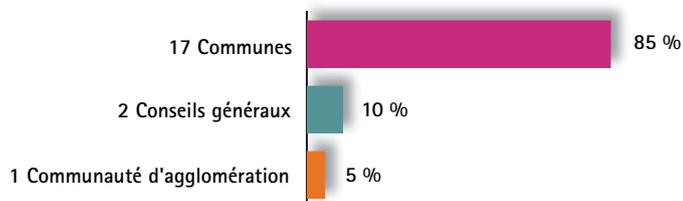
Localisation des 20 collectivités



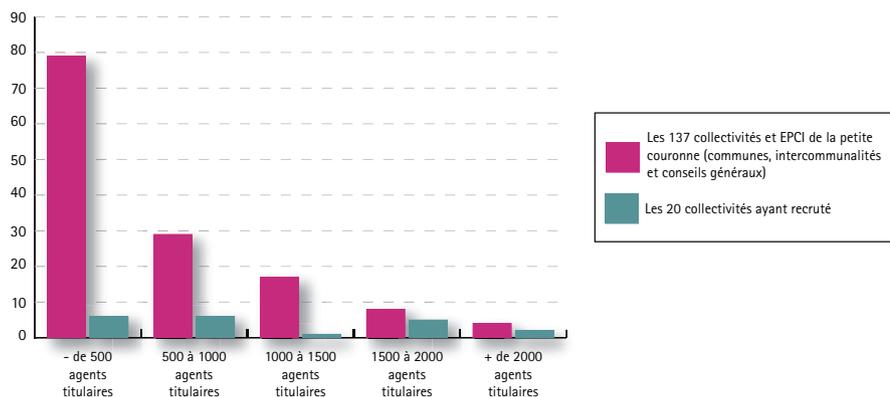
Les collectivités se répartissent à 50 % en Seine-Saint-Denis, les deux quarts restants étant dans les Hauts-de-Seine et le Val-de-Marne.

17 des 20 collectivités concernées par le recrutement d'agents France Télécom entre 2006 et 2007 sont des communes. 2 des 3 conseils généraux de petite couronne sont concernés par l'enquête.

Typologie des 20 collectivités



Répartition des collectivités en fonction du nombre d'agents titulaires

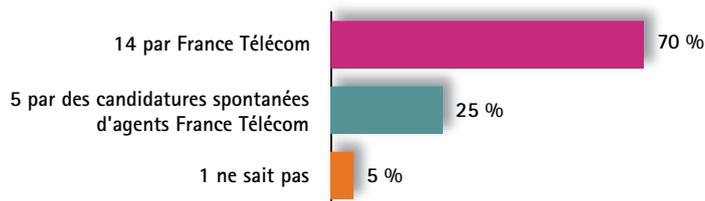


Plus de la moitié des collectivités de la petite couronne composées d'effectif supérieur à 1500 agents titulaires (7/12) sont concernées par le recrutement d'un agent France Télécom.

La représentation des collectivités de plus faibles effectifs est plus limitée.

L'occurrence de recrutement des agents France Télécom

Comment avez-vous eu connaissance de l'existence du dispositif mobilité de France Télécom ?



France Télécom a directement sollicité les collectivités de petite couronne.

En effet, les entretiens ont confirmé que l'entreprise conviait souvent les collectivités à des réunions d'information, ou bien qu'elle prenait contact régulièrement avec elles dès la diffusion d'une offre d'emploi.

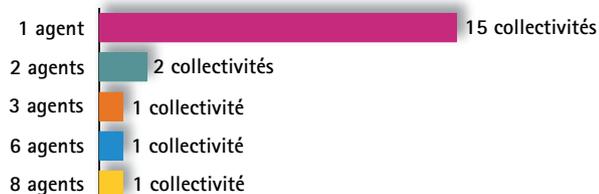
8 collectivités (soit 2/5) sur 20 interrogées ont déclaré avoir reçu plus de 10 candidatures d'agents France Télécom depuis qu'elles ont eu connaissance du dispositif mobilité.

Il semble que plus la collectivité est importante, plus les agents de France Télécom envoient leurs candidatures sur les postes à pourvoir de ces collectivités.

Nombre de candidatures d'agents France Télécom reçues dans le cadre du dispositif mobilité



Nombre d'agents de France Télécom recrutés par la mobilité 4 + 8 en 2006 et 2007, par collectivité



On observe que 15 des 20 collectivités concernées par l'étude ont recruté un seul agent de France Télécom entre 2006 et 2007.

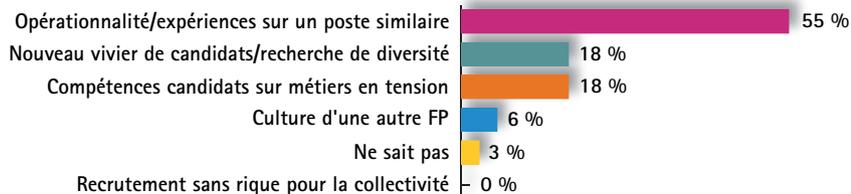
Les deux conseils généraux sont les plus gros recruteurs, avec 15 des 36 recrutements d'agents France Télécom en 2006 et 2007.

Nombre d'agents recrutés dans le trimestre de recrutement de l'agent France Télécom, par collectivité



Même si près d'un tiers des collectivités n'étaient pas en mesure de répondre à la question posée, l'intérêt de cette information était de voir dans quel flux de recrutement se situait celui de l'agent France Télécom : on remarque que le poids des recrutements France Télécom est très limité.

Quels sont les principaux intérêts des candidatures France Télécom pour les besoins de votre collectivité ?



Les collectivités concernées par l'étude ont déclaré plus d'une fois sur deux que les profils des agents France Télécom avaient comme principal avantage l'opérationnalité et l'expérience sur un poste similaire.

Elles ont également déclaré que les fonctionnaires de France Télécom étaient compétents sur un métier qu'elles identifiaient en tension (20 % des déclarations), ou bien que la mobilité France Télécom était un nouveau vivier de candidatures pour elles (20 %).

Les collectivités interrogées ont clairement indiqué avoir recruté un ou plusieurs agents France Télécom pour son (leurs) profil (s) adapté (s) à leurs besoins.

Les interviews ont montré que les mesures en faveur des collectivités (rémunérations et formations prises en charge par France Télécom) ont été perçues comme un plus dans les candidatures des agents, mais pas comme un élément déterminant.

En outre, les collectivités interrogées se sont déclarées plutôt d'accord sur le fait d'envisager un nouveau recrutement par le biais d'un dispositif mobilité, qu'il soit de France Télécom, La Poste ou autre.

Toutefois, certains des interviewés ont ajouté qu'ils accordent peu d'importance aux modalités du dispositif, puisque ce qu'ils recherchent avant tout, c'est un candidat compétent et bien souvent expérimenté selon le poste.

Zoom sur... Un partenariat de proximité entre le conseil général de Seine-Saint-Denis et France Télécom

Le conseil général de la Seine-Saint-Denis met en place une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) depuis plus de 2 ans.

Le nombre important de postes à pourvoir au sein de ses services a amené le Département à répondre à la proposition de l'Espace Développement Ile-de-France Est de France Télécom de travailler ensemble dans le cadre de la mobilité 4+8.

Le Département de Seine-Saint-Denis a ainsi recruté 6 agents France Télécom en 2006 et 2007 dont 5 pour des postes des filières réseaux/informatiques » et « bâtiments.

Pour chaque recrutement, le Département et l'Espace Développement de France Télécom ont formalisé la mobilité par une convention tripartite entre la collectivité, France Télécom et l'agent recruté en application des décrets relatifs à la mobilité des fonctionnaires de France Télécom vers la fonction publique territoriale.

Les Directions du Département de la Seine Saint-Denis ont été assez rapidement séduites par le partenariat porté par la Direction du personnel.

Le partenariat a facilité le recrutement d'agents pour des postes difficiles à pourvoir dans les deux filières citées. Le Département a, comme les autres collectivités, des difficultés pour trouver des bonnes compétences.

Les candidatures France Télécom proposaient des profils adaptés aux besoins de l'administration ainsi qu'une opérationnalité immédiate.

Les agents France Télécom avaient en outre comme atouts de répondre aux enjeux de performance attendus au sein des Directions dans lesquelles ils ont été recrutés.

Ce partenariat reste encore à améliorer. Il n'est pas toujours facile pour les agents de s'adapter à leur nouvel environnement de travail : fonctionnement de la collectivité, méthodes de travail. Le Département comme son interlocuteur France Télécom souhaitent maintenant améliorer l'accompagnement des agents depuis leur mise à disposition, jusqu'à leur intégration définitive au sein de la collectivité.

Contact : Lila LALAM

Direction du personnel
Responsable de secteur -
Chargée de recrutement

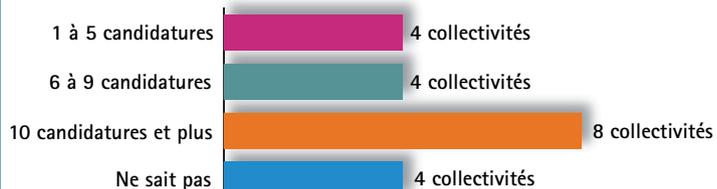
llalam@cg93.fr

La phase de recrutement des agents France Télécom

La vacance d'emploi correspondait à



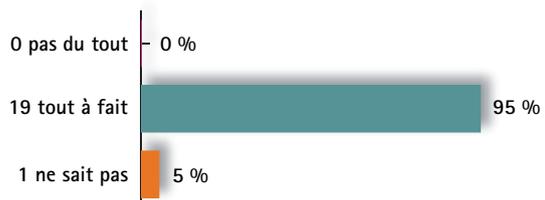
Nombre de candidatures reçues pour le poste sur lequel l'agent de France Télécom a été recruté



De manière quasi générale, les agents France Télécom ont été recrutés pour palier des départs au sein des collectivités.

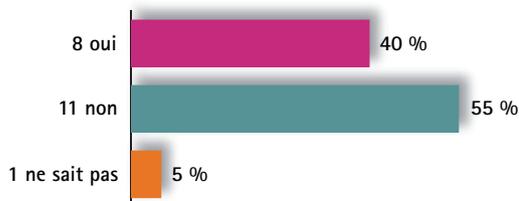
8 des 20 collectivités ont indiqué avoir reçu plus de 11 candidatures. Les candidats à la mobilité de France Télécom ont été pour certains dans des situations de forte concurrence pour obtenir le poste vacant.

Avez-vous traité les candidatures des agents France Télécom de la même manière que les autres ?



Les collectivités de petite couronne ont indiqué avoir étudié les candidatures des agents de France Télécom de la même manière que les autres candidatures.

Avez-vous identifié des difficultés de recrutement pour le(s) poste(s) ?



Près de la moitié des recrutements, pourvus par des agents France Télécom, ont été identifiés comme difficiles.

Les collectivités ont principalement identifié les difficultés de recrutements autour :

- des compétences pointues demandées par les postes (informatique, finances, compétence juridique) ;
- de l'attractivité de la collectivité.

Zoom sur... Châtillon : une réponse à une difficulté de recrutement

La ville de Châtillon a eu besoin de recruter pour son service voirie, suite à un départ en 2006, un Technicien voirie / réseaux divers.

Le recrutement était difficile, en raison de la rareté de la compétence recherchée et de la concurrence avec le secteur privé. Plusieurs candidatures étaient parvenues, essentiellement de non-titulaires, de candidats qui ne disposaient pas des compétences et de l'expérience de terrain nécessaires. Le recrutement avait dû être différé.

Le Directeur des Ressources Humaines a été contacté directement par France Télécom, qui a été en mesure de proposer deux candidatures correspondant au poste. L'une a été retenue par la collectivité. Malgré un différentiel sur le régime indemnitaire (la collectivité ne pouvant compenser totalement ce qui correspondait à l'« intéressement » perçu par l'agent à France Télécom) le recrutement a été réalisé.

Le résultat est donc positif :

- L'agent recruté était compétent et expérimenté, opérationnel immédiatement,
- Le recrutement statutaire a pu être privilégié.

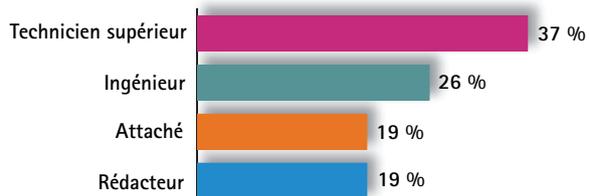
La candidature France Télécom a constitué une opportunité pour la commune qui a pu ainsi répondre à des besoins immédiats.



Contact : Laurent COLOGON
Directeur des ressources humaines
dga.rh@chatillon92.fr

L'insertion en collectivité des agents France Télécom

Quel est le cadre d'emplois du poste ?

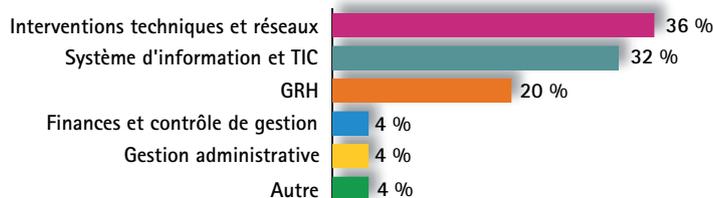


Les cadres d'emplois de Technicien supérieur et Ingénieur sont surreprésentés. Ils représentent près de 6 agents recrutés sur 10 agents recrutés en 2006 et 2007.

Notons qu'aucun recrutement ne concerne des postes de catégorie C.

Les familles de métiers « interventions techniques et réseaux » et « système d'information et TIC » correspondent à près des $\frac{3}{4}$ des postes sur lesquels les agents France Télécom ont été recrutés.

A quelle famille de métiers correspond le poste pourvu, par agent de France Télécom ?



L'enquête auprès des agents intégrés a permis d'identifier les intitulés des 22 postes sur lesquels ils ont été recrutés :

Interventions techniques et réseaux :

Technicien voirie et réseaux divers, chef service garage, directeur général des services techniques...

Système d'information et TIC :

Technicien informatique, responsable plate-forme téléphonique, chef de projet centre d'appel...

GRH :

Responsable GPEEC, cadre formation, gestionnaire de carrière...

Finances et contrôle

de gestion : Chargé de mission finances...

Gestion administrative :

Assistante de direction...

Autre :

Chef de projet qualité...

Sur les 22 agents intégrés en collectivité interrogés, près d'1 sur 3 a souhaité quitter France Télécom pour une autre fonction publique, avec la volonté de continuer une mission de service public.

La grande majorité des agents (plus de 60 %) ont identifié l'intérêt professionnel du poste en collectivité comme la principale raison de leur mobilité pour la fonction publique territoriale.

Pratiquement tous ont insisté sur le fait que leur choix de mobilité était en partie motivé par la stratégie commerciale développée au sein de France Télécom, ils ont indiqué que le dispositif 4+8 avait sécurisé leur choix de quitter la société : l'assurance offerte par les 4 mois de mise à disposition leur ont permis de franchir le pas et ainsi de réorienter leur carrière professionnelle.

Leur choix pour la FPT n'était pas déterminé à l'avance, ils avaient bien souvent candidaté pour des postes dans les autres fonctions publiques.

Sur le plan financier : les agents ont pour la plupart indiqué ne pas avoir subi de perte au niveau de leur rémunération. Lorsque l'indice de recrutement était inférieur à celui détenu précédemment, ils ont reçu l'indemnité compensatrice prévue par le cadre juridique. Certains n'ont pas vu la prime « d'intéressement » qu'ils recevaient à France Télécom compensée, dans ce cas c'est l'intérêt du poste et du projet professionnel qui ont primé.

Zoom sur... Une intégration au sein de la commune de Noisy-le-Grand

Fabienne SARNECKI est aujourd'hui responsable de la GPEC à la ville de Noisy-le-Grand.

Après 18 ans d'activité professionnelle à France Télécom, sur des postes en gestion des ressources humaines, le dispositif a été une opportunité. Elle a souhaité intégrer le service public local en répondant à une offre qui lui permettait d'agir concrètement sur la gestion des ressources humaines de la collectivité.

« Je ne connaissais pas les collectivités, je n'ai pas dit oui tout de suite. Et si mon intégration est réussie c'est que j'ai bénéficié d'un environnement très accueillant : à la DRH comme dans les services. C'était un changement de monde. J'ai rapidement pris conscience de mes manques et je les ai comblés par l'auto-formation et les apports de collègues dont j'ai bénéficié ici. »

Fabienne SARNECKI a également, grâce à son expérience et ses connaissances, beaucoup à apporter et elle porte des projets qui la mettent en contact avec tous les services, les responsables et les agents. Son projet à moyen terme : évoluer vers un poste de DRH, après avoir approfondi tous les aspects de cette fonction en collectivité territoriale.



Contact : Fabienne SARNECKI
Responsable GPEC

GPEC@ville-noisylegrand.fr

Diagnostic

	FORCES	FAIBLESSES
Candidatures et profils des agents France Télécom	<ul style="list-style-type: none"> - Expériences et niveau technique des candidats adaptés aux exigences des collectivités, notamment pour les filières techniques. - Candidats qui partagent le goût pour le service public. - Agents motivés à quitter France Télécom et qui partagent généralement une culture du résultat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les filières techniques sont surreprésentées. - Les collectivités locales sont en concurrence avec la fonction publique d'Etat pour l'attractivité des candidats aux métiers administratifs.
Recrutement et intégration d'agents France Télécom	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle source de compétences et d'agents disponibles pour les collectivités. - Recrutement statutaire pour des métiers difficiles à pourvoir. - Agents France Télécom souvent accompagnés par France Télécom dans les démarches de candidatures. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'adaptation des agents à l'environnement professionnel des collectivités locales peut être difficile. - Les candidatures d'agents non accompagnés par France Télécom peuvent être source d'une mauvaise adéquation entre les demandes reçues et les besoins des collectivités.
Mobilité en 4 mois de mise à disposition + 8 mois de détachement	<ul style="list-style-type: none"> - Le « risque » du recrutement est diminué par les 4 mois de mise à disposition. - Du temps pour déterminer la collectivité et l'agent à l'intégration. - Dispositif qui rassure, voir sécurise, l'agent dans son choix de quitter France Télécom. 	
Gestion de la mobilité par les collectivités	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge financière du traitement et d'éventuelles formations de l'agent par France Télécom. - Dispositif qui facilite la mobilité. - Espace Développement de France Télécom expérimenté en la matière facilitant les démarches. 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche qui semble lourde à certaines collectivités, notamment pour le passage devant la commission statuant sur l'intégration de l'agent. - Régime indemnitaire de France Télécom peu adaptable à celui de la FPT.

Conclusion

Le bilan quantitatif des recrutements réalisés par les collectivités territoriales de la petite couronne est faible. Ce constat quantitatif limité permet malgré tout de mettre en avant les points forts mis en évidence par les collectivités concernées : les recrutements ont permis de pourvoir des postes, en majorité techniques mais pas seulement, qui étaient tous spécialisés et souvent difficiles à pourvoir. Ils sont tous de catégorie A et B.

Les candidats ont été mis en concurrence et, lorsqu'ils l'ont emporté, c'est en raison de leur opérationnalité et de leur expérience. Les agents de France Télécom offrent certes un nouveau vivier de candidatures, mais leurs recrutements ne s'inscrivent pour les collectivités concernées que dans une démarche ponctuelle. Nous n'avons pas repéré de volonté de favoriser la diversité des recrutements par le biais des mobilités.

Assumant pleinement leur libre choix de recrutement, les collectivités ont donc priorisé la compétence, qui a fait la différence, loin devant les possibilités en particulier financières de ce dispositif. Il ne faut malgré tout pas négliger la sécurité qu'apporte le cadre réglementaire particulièrement favorable, facilitant la prise de décision pour les fonctionnaires comme pour les employeurs.

Les agents recrutés ont souvent souligné que les collectivités de la petite couronne dans lesquelles ils ont été intégrés leur offrent un environnement de travail et des missions professionnelles répondant à leur intérêt pour le service public. Cela a été pour eux un élément de choix important.

Le dispositif France Télécom prend fin au 31 décembre 2009 et les derniers recrutements sont possibles d'ici à la fin de l'année 2008.

Cette « passerelle » inter fonction publique que permet le dispositif est aussi une manière pour les employeurs territoriaux d'ouvrir leur recrutement et de s'interroger sur leur attractivité auprès des autres fonctions publiques.

Ce document a été réalisé par Thomas SAUVANT, étudiant en Master 2 mention Management public et gestion des collectivités locales (Université Paris XII Val-de-Marne), dans le cadre de son stage de fin d'études, et sous la responsabilité de Nicole DUVAL, Chef du Service GPEEC à la Direction de l'emploi du CIG petite couronne.

Remerciements :

- Aux 17 communes, à la communauté d'agglomération et aux 2 conseils généraux des trois départements de la petite couronne, qui ont participé à l'enquête.
- Aux 22 agents intégrés en petite couronne en 2006 et 2007 ou en passe de l'être, qui ont été contactés pour cette étude.
- Un remerciement particulier à Mademoiselle Lila LALAM (conseil général de Seine-Saint-Denis), Madame Fabienne SARNECKI (ville de Noisy-le-Grand) et Monsieur Laurent COLOGON (ville de Châtillon), qui ont contribué à l'approfondissement de cette étude.
- A Martine BLONDET (Direction Territoriale Ile-de-France de France Télécom), Catherine BESSON et Nicole BONNET (Espace Développement Ile-de-France Est de France Télécom) pour leur collaboration au projet de cette étude.

Directeur de publication : Jacques-Alain Bénisiti

Dépôt légal en cours

Contacts :

- Service GPEEC, Nicole DUVAL, chef de service (01 56 96 80 93, n.duval@cig929394.fr),
Thomas SAUVANT (01 56 96 82 68, t.sauvant@cig929394.fr)

- France Télécom Espace Développement Ile-de-France Est, Nicole BONNET (nicole.bonnet@orange-ftgroup.com)
Réalisation graphique : Service communication, Evelyne Gourdin-Juin
Direction de l'emploi, juin 2008.