



LA CONCERTATION ANNUELLE EN PETITE COURONNE

« Synthèse et perspectives 2004 »

Sommaire

| | |
|---|------|
| 1 - Avant-propos | p 3 |
| 2 - Actualité de la Fonction Publique Territoriale | p 4 |
| 3 - Actualité de l'emploi → <i>Panorama des grandes tendances de l'emploi public territorial en petite couronne</i> ... | p 6 |
| 4 - Evolution du recrutement | |
| A - Les concours traditionnels | p 9 |
| → <i>Evolution 2000 - 2003</i> | p 9 |
| → <i>L'examen professionnel d'adjoint administratif par promotion interne</i> | p 10 |
| → <i>Le concours d'attaché territorial</i> | p 10 |
| B - Les nouveaux types de concours | |
| → <i>Les 3^{èmes} concours</i> | p 11 |
| → <i>Les concours réservés</i> | p 12 |
| 5 - Le dispositif de résorption de l'emploi précaire | |
| A - La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) | p 13 |
| B - La validation des acquis de l'expérience (VAE) | p 14 |
| 6 - L'essentiel des débats | |
| A - La mobilité dans les collectivités locales | p 16 |
| B - Les enjeux de la formation | p 19 |

Avant-propos

La concertation annuelle est l'occasion pour les différents partenaires locaux de se rencontrer autour d'une problématique : l'emploi. Vous allez trouver dans cette plaquette, les réflexions recueillies lors des deux séances consacrées à la concertation annuelle 2004 ainsi qu'une synthèse des informations relatives aux concours et à l'emploi en petite couronne.

Ces échanges contribuent à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement et à la mesure des effets des actions déployées sur le territoire de la petite couronne et au plan national (concours, bourse de l'emploi, remplacement...).

Ce bilan synthétique a vocation à être présenté au CTP de votre collectivité.

Le thème de cette rencontre : **« Prévoir aujourd'hui vos recrutements de demain »** a été illustré par la présentation d'une expérience de terrain relative à la mobilité interne, menée par une collectivité de la petite couronne. La mobilité interne, dans le contexte de départs massifs à la retraite, de difficultés de recrutements, est un des outils de management de ressources humaines. La formation est un autre de ces leviers, qui a fait l'objet d'une présentation rétrospective pour l'occasion. Les participants des collectivités ont pu échanger sur les solutions mises en place.

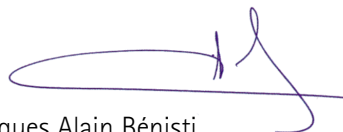
Le bilan mitigé sur les concours réservés et concours de 3^{ème} voie mis en œuvre par le CIG et le CNFPT indique une méconnaissance des dispositifs de la part de candidats potentiels. Pour contribuer à faire connaître les « voies d'entrée » dans la fonction publique territoriale, les différentes modalités de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) sont rappelées.

Actualité oblige, les rencontres 2004 ont permis de vous tenir informés de l'état d'avancement des travaux sur la réforme de la fonction publique territoriale.

La participation à la concertation annuelle donne aux collectivités la possibilité de faire « remonter » auprès des pouvoirs publics des questions et des propositions pour une meilleure gestion des ressources humaines au niveau local. Le CIG reste porteur, par mon intermédiaire, de l'état de vos réflexions sur l'emploi et le recrutement auprès des pouvoirs publics et des autorités de tutelle.

Bonne lecture

Le Président



Jacques Alain Bénisti,
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

Actualité de la Fonction Publique Territoriale

L'année 2004 va être marquée par deux événements :

- la mise en place de l'acte II de la décentralisation, par la préparation du transfert de compétences vers les départements et les régions qui devrait se traduire l'an prochain par un renforcement notable des effectifs de ces collectivités et par des situations certainement complexes en matière de gestion des ressources humaines.
- les évolutions qui devraient découler de la future loi portant sur la Fonction Publique.

En ce vingtième anniversaire de la loi du 26 janvier 1984, de nombreux rapports ont vu le jour.

L'ensemble de ces rapports, consultables sur les différents sites dont celui du Ministère de la Fonction Publique et plus particulièrement le rapport Dreyfus constituent la trame du projet de loi portant sur la Fonction Publique avec un volet important consacré à la Fonction Publique Territoriale.

Ce projet de loi devrait être présenté au Sénat en fin d'année. Il pourra faire l'objet d'amendements lors des débats parlementaires.

Schématiquement, quelles sont les lignes directrices de ce projet de loi en préparation, et quelles en seront les conséquences pour les collectivités territoriales ? (Il s'agit bien évidemment d'informations susceptibles de modifications).

Adapter le service public aux enjeux de la décentralisation et des évolutions démographiques



LE RECRUTEMENT :

- Augmentation des concours sur titres avec des épreuves simplifiées et de concours valorisant l'expérience professionnelle,
- Poursuite de la professionnalisation des épreuves,
- L'ensemble des concours, à l'exception des A+, confiés aux seuls centres de gestion, permettrait au CNFPT de se recentrer sur ses missions de formation.

Renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale par une évolution des règles statutaires qui prenne mieux en compte sa spécificité et favorise les parcours professionnels



LA CARRIERE :

- Renforcement de son attractivité en introduisant davantage de souplesse pour pouvoir passer d'un cadre d'emplois à un autre et d'une filière à une autre, le nombre de ces cadres d'emplois étant réduit.
- Les seuils démographiques devraient être modifiés en faisant coïncider les seuils de création des emplois statutaires et les seuils de création des emplois fonctionnels.
- Les quotas de promotion interne et d'avancement de grade devraient être assouplis.

LES INSTITUTIONS :

Séparation des missions de gestion et de formation

LES CENTRES DE GESTION :

Affiliation obligatoire aux centres de gestion pour les collectivités de moins de 500 agents (au lieu de 350 actuellement), adhésion obligatoire pour les autres,

Les centres de gestion deviendraient des organismes mutualistes dans le domaine de l'emploi (concours, bourse de l'emploi et prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi de catégorie A, B et C) et des régulateurs de l'attractivité locale (mutualisation du compte épargne temps et de l'action sociale facultative).

LE CNFPT :

Il verrait ses délégations régionales se transformer en centres régionaux de formation, sous une forme juridique qui reste encore à déterminer ;

Par ailleurs, le financement de ces institutions devrait normalement être maintenu au niveau actuel ;

Un projet de création d'un établissement public national est en réflexion.

Mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et développer la mobilité, tant au sein de la Fonction Publique Territoriale qu'entre les trois Fonctions Publiques.

LE RENFORCEMENT DES LIENS ENTRE LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES :

La conférence réunissant les trois conseils supérieurs devrait être pérennisée autour des questions de mobilité, de validation des acquis et de l'expérience professionnelle, et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale devrait voir son rôle renforcé.

LA FORMATION :

Une gestion paritaire de la formation est affirmée comme une composante essentielle de la GRH, en réponse aux besoins des collectivités exprimés dans un plan de formation.

En ce qui concerne la formation initiale, plutôt qu'une obligation de servir, c'est un rachat de la formation initiale par le nouvel employeur à la collectivité d'origine qui est préconisé.

Une requalification de la formation initiale est recherchée par un raccourcissement (4 à 6 semaines, suivies de 2 semaines de formation d'adaptation à l'emploi (FAE) pendant 3 à 5 ans, conditionnant l'avancement de grade) et une intensification.

La convention tripartite agent-employeur-CNFPT serait généralisée.

La formation initiale serait étendue à tous les cadres d'emplois.

Serait institué un livret de formation suivant l'agent tout au long de sa carrière.

La formation continue deviendrait une obligation pour tous.

Actualité de l'emploi

Panorama des grandes tendances de l'emploi public territorial en petite couronne

Ce panorama a été dressé à partir des données de l'INSEE et du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social 1997, 1999, 2001). Il permet de tirer les enseignements suivants :

La part des effectifs de la fonction publique territoriale s'est accrue depuis 30 ans au détriment de la fonction publique d'Etat. La structure de l'emploi en petite couronne est stable (filières, types de contrats).

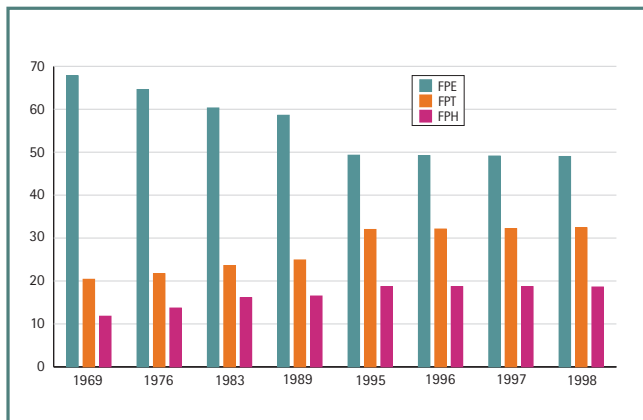
Le poids des non titulaires est moins important en petite couronne qu'au niveau national.

Les volumes de départ et de recrutement progressent chaque année.

L'exercice renouvelé cette année de collecte des données du bilan social devra montrer si ces tendances se prolongent.

L'ensemble des collectivités présentes est par ailleurs remercié pour le taux exceptionnel de retour des données 2001 (à 88,7 %) qui représente 136 966 agents travaillant dans 313 collectivités.

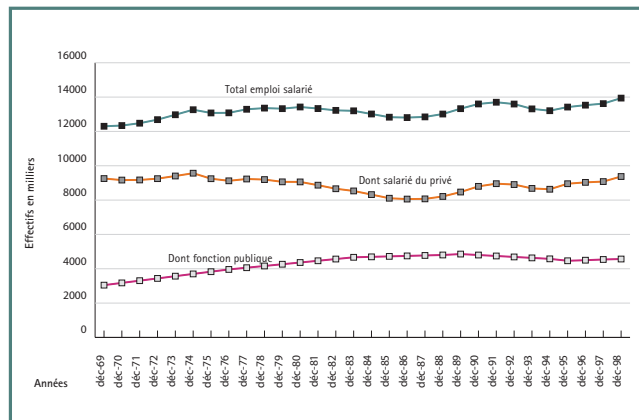
La part de chacune des trois fonctions publiques (en % ; source INSEE)



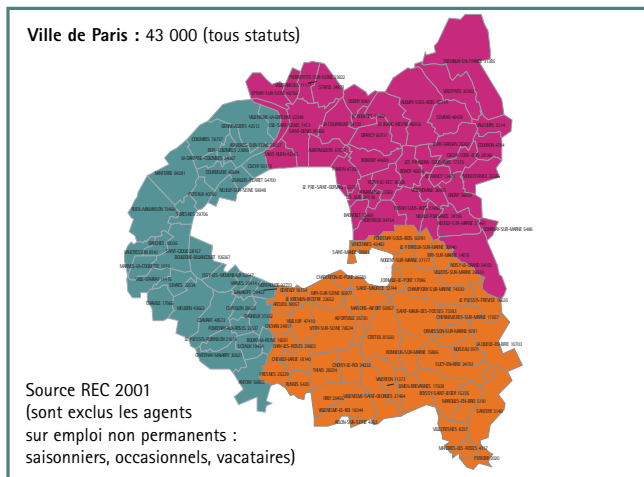
Depuis les années 70, on note une baisse des effectifs de la fonction publique d'Etat au profit de la fonction publique hospitalière et territoriale.

Depuis le milieu des années 90, on assiste à une stagnation de cette évolution mais qui devrait reprendre suite aux transferts des personnels de l'Education nationale, notamment.

Evolution de l'emploi salarié dans le secteur privé par rapport au secteur public : source INSEE 2001

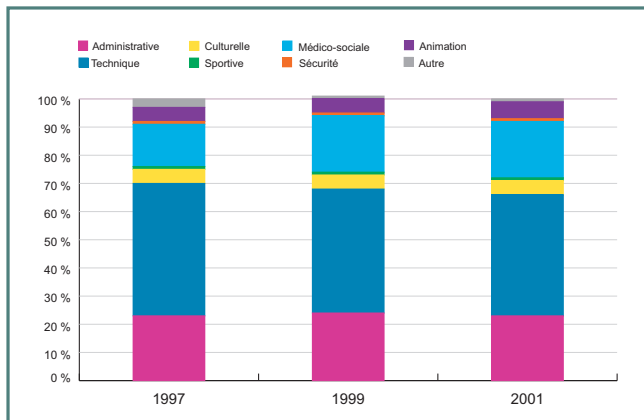


Les effectifs en petite couronne



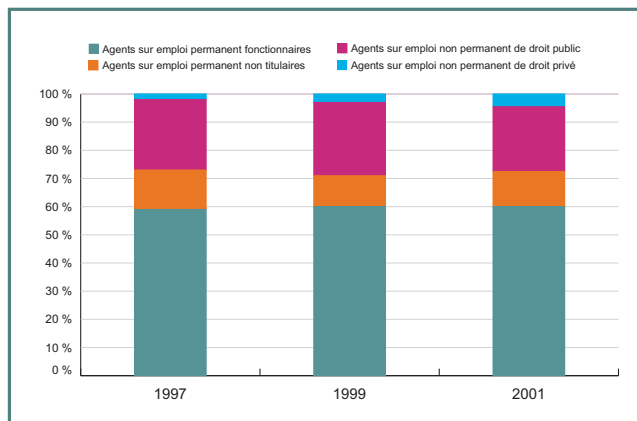
| Départements | Titulaires et stagiaires | Non titulaires | Total |
|--------------|--------------------------|----------------|---------------|
| 92 | 27 637 | 6 371 | 34 008 |
| 93 | 27 826 | 7 400 | 35 226 |
| 94 | 26 857 | 3 439 | 30 296 |
| | | | 99 530 |

Répartition des effectifs par filière (source rapport sur l'état de la collectivité 2001)



On note une stabilité dans la structure par filière avec pour la part la plus importante, la filière technique (40 %) ; la filière administrative et la filière médico-sociale regroupant chacune 20 % des effectifs.

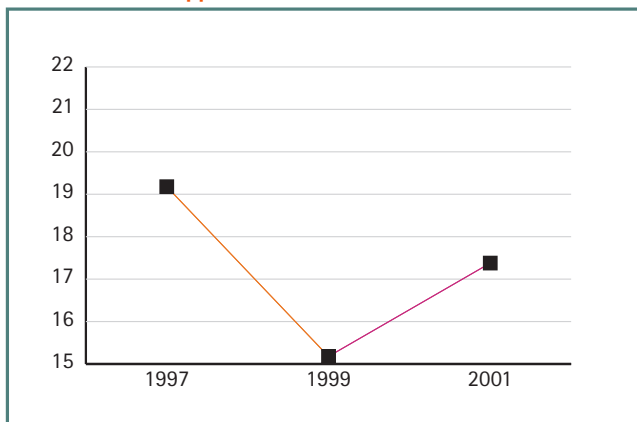
La répartition des agents territoriaux par statut (source rapport sur l'état de la collectivité 2001)



La répartition des agents par type de contrats reste stable depuis 1997.

La part des non titulaires est elle aussi stable, les fonctionnaires représentant environ 60 % des effectifs en petite couronne.

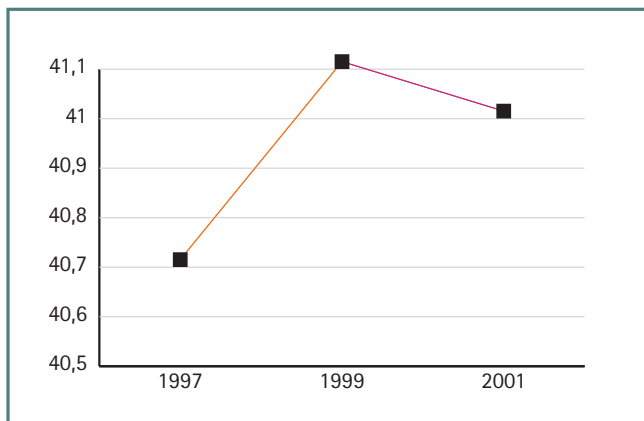
Evolution de la part des non titulaires sur emplois permanents (en %, source rapport sur l'état de la collectivité 2001)



Les effectifs de non titulaires restent globalement stables, même si on observe une baisse en 1999.

Cette part de non titulaires est inférieure à la moyenne nationale (22 % selon l'étude menée par le CNFPT fin 2003).

Age moyen des agents territoriaux
(source rapport sur l'état de la collectivité 2001)



L'âge moyen des agents territoriaux est en légère augmentation entre 1997 et 1999 et accuse une baisse en 2001.

Par ailleurs, on note une ancienneté différenciée entre les fonctionnaires et les non titulaires. Cette ancienneté tend à se stabiliser légèrement depuis 1999 (12 ans en moyenne pour les fonctionnaires et 5 ans et demi pour les non titulaires).

Prévisions de départ à la retraite (source SNAPI CAP au 31/12/2003)

Départs (% de départs d'ici 2015)

+ de 40 %

Attachés ; Rédacteurs ;
Adjoint administratifs ;
Ingénieurs, Agents de maîtrise ;
Conducteurs de véhicule ;
Professeurs d'ensei. artistique.

+ de 50 %

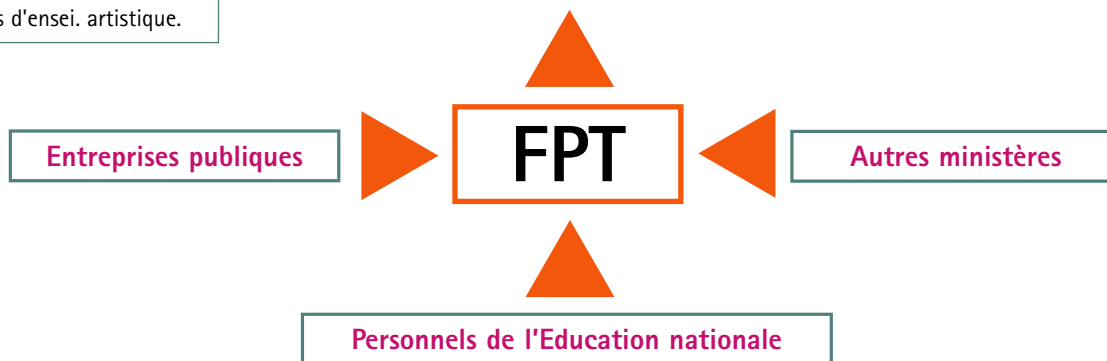
Sages-femmes ; Puéricultrices ;
Auxiliaires de puériculture ;
Gardiens d'immeuble.

+ de 60 %

Administrateurs ;
Médecins ;
Psychologues.

+ de 70 et + de 80 %

Conservateurs de bibliothèque ;
Conseillers socio-éducatifs ;
Contrôleurs de travaux.



En conclusion : La fonction publique territoriale va connaître dans les prochaines années des départs massifs à la retraite des agents qui la composent.

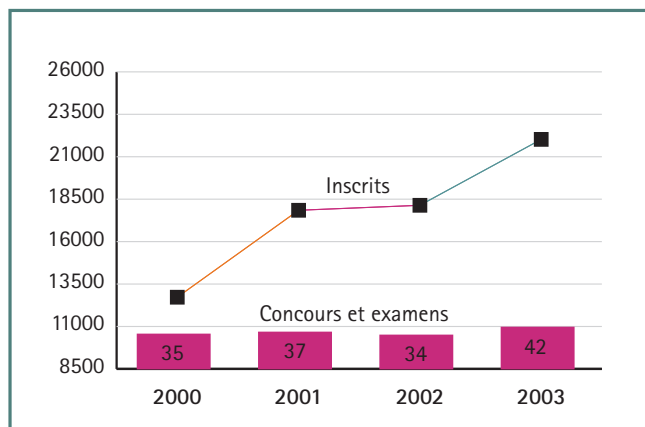
Dans le même temps, elle devra intégrer des personnels à statut spécifique, issus de la fonction publique d'Etat et de certaines entreprises publiques.

Evolution du recrutement

A - Les concours traditionnels

Evolution 2000-2003

En 4 ans, le nombre d'inscrits a progressé de façon spectaculaire : + 75 %, alors que le nombre de concours et examens n'a pas évolué dans les mêmes proportions.



Sur 2003, certains concours sont à l'origine de cette progression :

- gardien de police : de 937 inscrits en 2000 à 1 700 en 2003 (mais le taux d'absentéisme à l'écrit a atteint des records : 40 % contre 32 % en 2002).
- rédacteur : 3 766 inscrits en 2001, contre 4 545 en 2003
- agent technique interne : 991 inscrits en 2002, contre 1 641 en 2003
- concours et examen d'agent technique qualifié interne : 668 inscrits en 2002, 940 en 2003.

Cette évolution du nombre d'inscrits s'explique à la fois par les tensions rencontrées sur le marché de l'emploi en général, et par la réforme de certains concours désormais plus professionnels.

Le nombre de postes ouverts a considérablement progressé en 2003 (+ 67 % par rapport à 2002), ce qui a contribué à améliorer le ratio $\frac{\text{nombre de candidats}}{\text{nombre de postes}}$



La proportion importante de lauréats domiciliés en province, le renoncement à l'inscription sur la liste d'aptitude du CIG en cas de réussite à plusieurs concours, ainsi que les résultats assez faibles des candidats sur certains concours (assistant socio-éducatif 2, auxiliaire de puériculture 2 et agent technique et agent technique qualifié internes) se traduisent par un taux de couverture des besoins insuffisant sur certains cadres d'emplois.

Globalement, les postes sont pourvus à hauteur de 76 %.

L'examen professionnel d'adjoint administratif par promotion interne – 2004

2 396 candidats (représentant environ 35 % des agents promouvables) sont admis à concourir sur 2 487 dossiers reçus (3 % de dossiers rejetés pour des agents relevant de grades non concernés comme agent d'entretien, auxiliaire de puériculture, pour des raisons d'ancienneté insuffisante ou encore des personnes sans emploi).

Les résultats seront communiqués à partir du 14 septembre 2004. Sous réserve de l'assouplissement annoncé du quota à une promotion après examen pour deux recrutements (au lieu de trois actuellement), la première liste d'aptitude établie

après la commission administrative paritaire du 14 décembre 2004 pourrait offrir sur la base d'une estimation de 250 recrutements effectués entre le 1^{er} janvier 2003 et le 30 juin 2004 environ 185 possibilités de nomination, si les dispositions de l'article 17 du décret n° du 20 11 1985 sont maintenues. Cette liste prendra effet au 1^{er} janvier 2005.

Ces possibilités sont nettement insuffisantes au regard des 1 100 lauréats potentiels (estimation sur la base de 5 % d'absentéisme à l'écrit et d'un taux de réussite de 50 %).

Le CIG est intervenu à plusieurs reprises de manière vigoureuse auprès de la DGCL à propos du quota qui en l'état actuel n'autorise que 415 possibilités de nomination sur 5 ans.

Le concours d'attaché territorial 2004

| Concours attaché : toutes spécialités confondues | Externe | Interne | 3 ^{ème} concours |
|--|---------|---------|---------------------------|
| Inscrits | 4 900 | 2 018 | 310 |
| Présents | 3 023 | 1 336 | 180 |

Evolution :

Depuis plusieurs années, le nombre d'inscrits aux concours s'accroît : 2 000 candidats supplémentaires à la session 2004

Concours externe :

- Une hausse du taux de présence de 60 % des présents contre 40 % en 1995/1996.

Concours interne :

- Une baisse significative du nombre de présents à 61 % alors qu'en 1995/1996, le nombre de présents était de l'ordre de 80 %.

B – Les nouveaux types de concours

A lire en fin de plaquette la rubrique consacrée aux dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).

Les 3^{èmes} concours (ou concours de troisième voie)

Ils répondent à un double objectif :

- Elargir les modes de recrutement dans la fonction publique et contribuer au remplacement des départs en retraite. Ce dispositif est appelé à durer à côté des concours internes et externes traditionnels.
- Permettre, plus ponctuellement, l'intégration des emplois-jeunes dans la fonction publique.

Relèvent à ce jour de la compétence des centres de gestion et le cas échéant des collectivités non affiliées, l'organisation des concours de troisième voie suivants : rédacteur (spécialités administration générale et secteur sanitaire et social), adjoint administratif, agent technique, agent technique

qualifié, agent de maîtrise, technicien supérieur, gardien d'immeuble, agent qualifié du patrimoine, animateur, adjoint d'animation.

Les 3^{èmes} concours s'adressent à des candidats qui justifient soit d'activités professionnelles privées en lien avec les missions du cadre d'emploi, soit de l'exercice de responsabilités associatives soit de mandat d'élu local. Ces candidats n'ont pas besoin de posséder de diplôme pour se présenter à ces concours.

Un démarrage en douceur pour les concours de 3^{ème} voie ...

Sur plus de 13 800 inscrits, les 576 candidats des 3^{èmes} concours ne représentent que 4 % environ des inscrits.

| Concours | Total d'inscrits | Dont 3 ^{ème} concours | % | Postes au 3 ^{ème} concours | Postes pourvus (ou après transfert*) |
|--------------------------|------------------|--------------------------------|-------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Rédacteur | 4 545 | 193 | 4,2 % | 120 | 73* |
| Adjoint administratif | 5 288 | 158 | 3 % | 100 | 50* |
| Agent technique | 1 713 | 72 | 4,2 % | 76 | 24* |
| Agent technique qualifié | 503 | 29 | 5,8 % | 39 | 5* |
| Gardien d'immeuble | 266 | 13 | 4,9 % | 10 | 9* |
| Adjoint d'animation | 1 498 | 111 | 7,4 % | 77 | 32* |

* Dans l'immédiat, pour que le faible nombre d'inscrits et de lauréats sur ces concours de la 3^{ème} voie ne se traduise pas par une perte de postes, les jurys ont procédé, comme la réglementation le prévoit, à des transferts de postes de ces 3^{èmes} concours vers les concours externes et internes.

Le CIG est déjà intervenu auprès des pouvoirs publics pour suggérer de promouvoir ces 3^{èmes} concours auprès du grand public, par le biais d'actions de communication.

En 2003, le CNFPT a organisé le 3^{ème} concours d'assistant de conservation du patrimoine et celui d'assistant d'enseignement artistique.

En 2004, seront organisés les concours d'attaché territorial, de technicien supérieur territorial (dont la compétence sera ensuite transférée aux centres de gestion), d'assistant qualifié du patrimoine, d'assistant spécialisé d'enseignement artistique.

Les profils des candidats aux troisièmes concours :

Pour la filière culturelle : peu de candidats connaissent cette nouvelle disposition, et se sont principalement inscrits sur le concours externe.

Pour le concours d'attaché territorial :

La majeure partie des candidats inscrits a aujourd'hui la qualité de fonctionnaire titulaire. Ils ont eu au cours de leur expérience professionnelle des activités privées en rapport avec les missions d'un attaché territorial.

On constate également un afflux de candidats ayant ou ayant eu la qualité de conseiller municipal et qui sont devenus entre-temps collaborateur de cabinet. Un certain nombre d'anciens assistants parlementaires figure également parmi les candidats.

Les candidats emplois-jeunes avaient tous les conditions de diplômes (DEA et DESS) pour avoir accès au concours externe. On dénombre aussi parmi les candidats des membres de bureaux d'associations (dont beaucoup d'associations sportives) et des personnes exerçant ou ayant exercé des activités privées en rapport avec les missions confiées à un attaché territorial.

Les concours réservés

Institués dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, les concours réservés constituent un dispositif transitoire jusqu'en 2006. Les concours réservés sont accessibles aux seuls agents non titulaires de la fonction publique territoriale (statut de droit public, excluant les emplois-jeunes), et se présentent sous une forme allégée : examen du dossier et entretien avec le jury. Les candidats doivent remplir diverses conditions (date de recrutement à un moment de carence constatée de concours de droit commun, ancienneté, diplôme ou expérience professionnelle reconnue...).

Seuls certains cadres d'emplois sont concernés (pas attaché spécialité « administration générale » ou ingénieur par exemple), pour des personnes recrutées après le 14 mai 1996 (celles recrutées antérieurement pouvant bénéficier d'une intégration directe).

Sur les cinq concours réservés programmés par le CIG de la petite couronne en 2003, seuls deux ont été finalement organisés : infirmier (1 lauréat pour 6 postes ouverts) et adjoint d'animation (4 lauréats pour 47 postes et 6 inscrits). Le CNFPT a ouvert les concours réservés fin 2002 et 2003, les prochains sont prévus en fin de dispositif en 2005.

Beaucoup de dossiers ont été rejetés pour des problèmes de date de recrutement et de définition de fonctions.

Par exemple : le centre interrégional des concours Ile-de-France Centre a ouvert le concours réservé d'attaché, spécialité « animation ». Sur 151 dossiers reçus, 100 ont été rejetés, 51 candidats ont été admis à concourir et 20 reçus pour plus de 50 postes déclarés.

En conclusion :

Pour le CIG et le CNFPT, les procédures de déclarations de postes à ouvrir aux concours sont généralement satisfaisantes, à l'exception de la filière culturelle où peu de postes sont déclarés alors que les professionnels font état de postes non pourvus ou occupés par des non titulaires. La même difficulté se retrouve un peu moins marquée pour les filières sportive et sécurité.

Il s'avère nécessaire de relayer l'information sur les 3^{ème} concours et les concours réservés qui ont rencontré peu de succès. En partie, à cause de dossiers d'inscription insuffisamment renseignés qui ont fait l'objet de rejet (200 en ce qui concerne le concours d'attaché 2004) ou de dossiers aux concours réservés, que les membres du jury examinent avant l'unique épreuve d'entretien, qui n'étaient pas suffisamment argumentés. Pour le concours de technicien supérieur, les rejets viennent essentiellement du niveau non requis par les candidats qui doivent posséder un diplôme de niveau bac+2 technico-professionnel. Trois concours réservés ouverts par le CIG (éducatrice de jeunes enfants, agent social qualifié de 2^{ème} classe et ATSEM) n'ont finalement pas été organisés, n'ayant donné lieu à aucune inscription. Les rares candidats qui ont transmis des dossiers ne remplissaient pas les conditions strictes d'admission à concourir.

Le dispositif de résorption de l'emploi précaire

A – La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP)

Cette modalité consiste à faire reconnaître une expérience professionnelle en lieu et place des diplômes normalement exigés pour se présenter à un concours. Elle est ouverte aux candidats non titulaires (statut de droit public, excluant les emplois-jeunes) qui peuvent soit être intégrés, soit s'inscrire aux concours réservés.

Références : loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (article 4) – Décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 modifié par le décret n° 2003-1252 du 22 décembre 2003 – CE du 5 mai 2003, syndicat de la juridiction administrative, union syndicale des magistrats administratifs.

La REP pour les non titulaires :

La loi du 3 janvier 2001 a prévu, au bénéfice des agents non titulaires remplissant toutes les conditions pour prétendre soit à une intégration directe soit à l'inscription à un concours réservé, hormis celle du diplôme, la possibilité de demander à une commission la reconnaissance de leur expérience professionnelle en équivalence du titre requis.

Principe :

Cette décision de la commission permet à l'intéressé soit d'être intégré, soit de s'inscrire à un concours réservé, dans le cadre du dispositif de résorption de l'emploi précaire uniquement. Ce dispositif est limité à la durée de validité du dispositif résorption de l'emploi précaire, soit jusqu'en janvier 2006. Une décision favorable ne permet pas au candidat d'acquérir le diplôme requis, mais d'être intégré ou de passer le concours réservé.

Personnels concernés :

Uniquement les agents non titulaires de la FPT remplissant toutes les conditions pour relever de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Procédure :

La saisine de la commission se fait soit par l'intermédiaire de l'autorité employeur pour l'intégration directe, soit par l'autorité organisatrice du concours réservé.

Le secrétariat de la commission est assuré par le CNFPT pour les grades dont la compétence d'organisation des concours lui incombe, et par les centres de gestion des différentes régions pour les concours qu'ils organisent. En région parisienne, le secrétariat de la commission de première instance est assuré en alternance par le CIG petite couronne (en 2003 et 2005) et par le CIG grande couronne (en 2004).

Le candidat doit constituer un dossier dont le contenu est laissé à son appréciation même si le secrétariat de la commission peut faire des préconisations. Les critères sont fixés par le décret n°2002-348 du 13 mars 2002 qui valide la durée d'expérience (entre 2 ans et 5 ans, variable selon le niveau de diplôme visé) et l'adéquation des qualifications acquises aux missions du cadre d'emplois d'accueil.

Issue de la procédure :

La commission émet une décision favorable ou une décision défavorable, **susceptible d'appel** devant une commission nationale siégeant auprès du ministre chargé des collectivités locales.

En 2004, le secrétariat de la commission est assuré par le CIG grande couronne.

Difficultés de mise en œuvre :

En 2003, la commission siégeant auprès du CIG petite couronne a examiné 163 dossiers (essentiellement dans le secteur de l'animation) pour lesquels 123 décisions favorables et 21 décisions défavorables ont été rendues. 19 dossiers ne relevaient pas du dispositif de résorption de l'emploi précaire. Suite à l'annulation en mai 2003 par le Conseil d'État des dispositions du décret n°2002-348 du 13 mars 2002 fixant la

composition de la commission, la commission n'a pu continuer à siéger à partir de la rentrée 2003. De ce fait, l'examen de dossiers d'animateurs qui souhaitaient s'inscrire au concours réservé 2003 d'animateur a dû être reporté à 2004, et c'est la commission désormais placée auprès du CIG de la grande couronne qui va se prononcer.

La REP pour l'accès aux concours externes :

Références : Référence : loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 36-1°, modifié par l'article 18, VIII de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001)

La loi pose le principe d'une admission à concourir sans diplôme après la reconnaissance de l'expérience professionnelle considérée comme équivalente à la qualification sanctionnée par le diplôme normalement requis.

Cette procédure est subordonnée à la parution d'un décret d'application qui n'est pas encore intervenue.

B – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Cette procédure constitue un droit individuel qui tend à se développer depuis 2001 et surtout avec la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002. Elle permet une reconnaissance des acquis personnels et professionnels pour se voir attribuer un diplôme, un titre ou une certification de qualification, reconnu par une autorité compétente, à égalité d'effet par rapport aux autres modalités d'obtention.

Références : Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale » - Article L. 900-1 du code du travail Articles L. 335-5 et L.335-6 du code de l'éducation - Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002

Principes généraux de la VAE :

Cette procédure permet l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle (le cas échéant de l'enseignement supérieur) ou d'un certificat de qualification répertorié par une branche professionnelle.

Elle produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

La VAE permet désormais d'obtenir la totalité d'un diplôme.

La VAE permet aussi d'accéder à un cursus de formation sans justifier du niveau d'étude ou du diplôme habituellement requis.

S'agissant d'un droit individuel : le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Publics concernés :

Les salariés, non salariés, les demandeurs d'emplois indemnisés ou non. Les bénévoles ayant une expérience associative ou syndicale. Les agents publics, titulaires ou non.

Titres et diplômes visés :

Tous diplômes et titres à finalité professionnelle enregistrés dans le « répertoire national des certifications professionnelles » sauf cas exceptionnels prévus par le règlement d'obtention du diplôme et la quasi-totalité des diplômes délivrés par l'État, (sauf les professions réglementées).

Nature de l'expérience prise en compte :

Les acquis qui sont susceptibles de donner lieu à validation doivent être en **rapport direct** avec le contenu du diplôme ou du titre, quelle que soit leur nature.

Les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles issues d'une activité salariée ou non, d'une activité bénévole (activité sociale, associative ...).

La durée minimale d'exigence est fixée à 3 ans contre 5 ans auparavant.

Les périodes de formation initiale ou continue et stages et périodes de formation en milieu professionnel effectués pour l'obtention d'un diplôme sont **exclus**.

Procédure :

Les ANPE, CIO, PAIO, CIDJ, missions locales apportent un rôle de conseil. Le contact doit être pris avec l'organisme délivrant le diplôme ou titre (établissements d'enseignement supérieur, service académique de validation des acquis au rectorat, Creps, DDASS et centres de formation publics ou privés habilités par les affaires sociales, chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, des métiers, CNAM).

Les modalités de la demande et les critères de recevabilité sont

fixés par un arrêté du ministre ou par l'organisme concerné.

Le jury, composé d'enseignants et de professionnels du secteur d'activité concerné, est souverain. Il rend sa décision après examen du dossier et éventuellement audition du candidat.

Issue du processus de validation :

Décision de validation totale. Décision de validation partielle : le jury n'accorde qu'une partie du diplôme et précise sur quelle partie des connaissances le contrôle complémentaire devra porter.

La décision du jury n'est pas susceptible d'appel, mais la demande de VAE peut être renouvelée.

Congé de validation des acquis :

Il sera mis en place pour les salariés, selon des modalités correspondant partiellement à celles du congé de bilan de compétences. Il devrait permettre au salarié de bénéficier

d'une autorisation d'absence de 24H pour participer aux épreuves de validation organisées par l'organisme délivrant la spécification et éventuellement en vue de leur accompagnement à la préparation de cette validation.

La VAE a un coût : des frais liés à la préparation (accompagnement de la validation) et des frais de constitution de dossier peuvent être demandés par l'établissement ou l'organisme qui délivre le diplôme.

Il s'agit ici du premier vrai dispositif offert aux agents publics pour obtenir un diplôme qu'ils n'ont pas acquis par leur formation initiale.

A savoir : Le conseil régional d'Ile-de-France a organisé un pôle VAE dans chaque département accessible au grand public. Le conseil général de la Seine-Saint-Denis a initié sa propre démarche de VAE tout en développant un partenariat avec les universités. Le coût des actions VAE est pris en charge par le conseil général qui a offert à ses agents 50 possibilités dans le domaine du secrétariat et réservé 10 offres pour les agents possédant un bac + 3 et plus. Le CNFPT propose des actions pour former les agents des collectivités comme « relais VAE ».

L'essentiel des débats

A - La mobilité dans les collectivités territoriales

Madame Estelle HAVARD (DGA chargée des RH de la ville de Cachan) introduit le débat en rappelant que « la vocation de la gestion des ressources humaines est de permettre à la collectivité locale de mettre en œuvre les différents leviers utilisés pour faire vivre le service public, qui doit intégrer et anticiper les évolutions démographiques, stratégiques, organisationnelles, technologiques et des attentes sociales ».

La mobilité constitue un de ces leviers.

Le dispositif de mobilité interne mis en place à Cachan s'appuie en premier lieu sur une volonté politique traduite par des **orientations locales explicites** pour développer le sentiment d'appartenance, valoriser les contributions et responsabilités et promouvoir l'évolution de carrière comme un outil de motivation et d'orientation.

Ville de Cachan : 550 agents permanents dont 78,5 % en catégorie C, 80 métiers. En 2003 : 45 arrivées externes et 25 mobilités internes.

L'adaptation de l'organisation et des compétences, la motivation par le changement, le défi à court ou moyen terme du remplacement des départs en retraite d'une part, et d'autre part, les réorientations pour raison médicale avec le défi du maintien dans l'emploi (aménagement, adaptation), certaines situations professionnelles difficiles constituent autant de nécessités de favoriser la mobilité.

Toutes les personnes devant faire l'objet d'un reclassement sont reçues en entretien individuel par la DRH.

La mobilité apparaît alors comme un moyen de promotion du changement individuel et collectif.

Pour l'agent, elle contribue à l'émergence de possibles et à l'amorce de démarche de Validation des Acquis de l'Expérience. Elle donne prétexte à formaliser une candidature, à travailler l'oral et l'argumentation, à dépasser une difficulté, à grandir, à gagner du pouvoir sur sa vie.

La DRH aide ponctuellement les agents à formaliser une candidature.

Pour l'organisation, la mobilité apporte une reconnaissance des métiers et la valorisation des activités des services, la facilitation des échanges par une connaissance mutuelle et un équilibre dans les effectifs entre apports extérieurs et évolutions internes.

Cachan s'est engagé dans une démarche « métiers ». La dénomination du métier apparaît sur la fiche de paie.

Des conditions sont à réunir pour réussir le pari de la mobilité :

En préalable, la place de la fonction ressources humaines dans l'organisation, son partage effectif doivent se concrétiser par le positionnement adéquat des cadres de la Direction des Ressources Humaines dans l'organigramme. La pratique doit être partagée par toute la Direction des Ressources Humaines.

La DRH actuelle a été constituée au 2/3 par mobilité, après 7 années.

Le processus de mobilité interne doit être clair, simple, partagé, connu.

Aucun poste n'est fermé à la mobilité et à compétence égale, priorité est donnée à l'interne.

La diffusion des informations doit toucher l'ensemble des agents.

La diffusion des vacances d'emplois se fait de manière traditionnelle par le biais de panneaux d'affichage et la circulation d'une note pendant 15 jours.

La confidentialité des démarches individuelles doit être assurée ainsi que la possibilité de s'être trompé.

Les réponses aux demandes de mobilité sont traitées au cas par cas, avec des ajustements progressifs. Un agent candidat à la mobilité pourra se voir proposer des formules individualisées : à l'essai de quelques semaines dans un futur service, en surnombre dans un autre, en remplacement temporaire d'un fonctionnaire absent...

Le dispositif de mobilité nécessite par ailleurs des outils spécifiques (crédits de formations individualisées, régime indemnitaire fonctionnel).

Cachan consacre entre 5 et 7 % de son budget formation (au-delà de la cotisation CNFPT) à la réorientation professionnelle.

Le régime indemnitaire fonctionnel est basé sur 6 niveaux de responsabilité, à fonction égale ou équivalente quelle que soit la filière, le régime indemnitaire est identique.

Des démarches et des outils de gestion des ressources humaines permettent de faire vivre la mobilité au sein de la collectivité.

Une vision prospective à 2, 3 ans des besoins en terme de compétences

- les descriptions de postes (services, missions, compétences, spécificités)
- le tableau des effectifs par services avec les métiers
- des courbes démographiques par service, par métier
- l'image des métiers (missions, responsabilités, attributions vestimentaires, dangerosité, ...)

Une démarche d'actualisation du plan de formation comme prétexte à projection pour les services à 2 ou 3 ans

- 1 - la formation conçue comme un des leviers essentiels
- 2 - des démarches de bilans et projets professionnels, voire de bilans de compétences
- 3 - des actions de formation en intra transversales (accueil, initiation au statut, initiation GRH)
- 4 - des plans de formation individuels, y compris en formation initiale (stages pratiques...)

Un processus d'évaluation du travail permettant l'analyse et la formulation des demandes individuelles

Un groupe de travail spécifique pour les réorientations professionnelles pour raison médicale et les aménagements de poste

Composé du médecin du travail, du DGS, des directeurs de secteur d'activité et de deux représentants syndicaux.

Toutes les personnes devant faire l'objet d'une réorientation professionnelles sont reçues en entretien individuel par la DRH.

Les processus peuvent être longs, ils varient de 2 mois à 3 ans.

Un accompagnement individuel

- des entretiens systématiques et adaptés
- l'incitation à confronter représentation et réalité
- l'encouragement à l'accès et la pratique de l'écrit
- l'accompagnement à la prise de poste : évaluation, coaching
- un retour sur les résultats
- la négociation équitable des délais de mobilité

Voir aussi dans la collection « les diagnostics de l'emploi territorial » du CIG, le hors série n°4 consacré à la mobilité interne.

Envoi de la plaquette sur demande et téléchargement possible sur www.cig929394.fr rubrique emploi

B – Les enjeux de la formation

Mercedes Blanchet, responsable régionale des formations à la délégation de la première couronne du CNFPT évoque la place de la formation dans la GRH aujourd'hui par une rétrospective de la demande de formation.

Deux grandes étapes sont distinguées :

De 1971 à la fin des années 1980 où la formation répond à une **logique de la demande** et depuis 1985 à 1990 où la formation s'inscrit dans une **logique de la commande**.

Pour la première étape, dans un contexte de prospérité économique et sous l'influence des revendications syndicales, la formation est vécue comme un droit individuel :

- Qui vise à faciliter la promotion sociale. Les préparations aux concours sont longues, sans sélection en amont avec de bonnes perspectives de réussite.
- Qui favorise l'épanouissement de l'individu au travail, tout en développant les compétences.

Le service du personnel gère les départs en formation. Il y a émergence d'une fonction « correspondant formation », la hiérarchie est peu impliquée, l'initiative de la demande de formation est laissée à l'agent. La formation est consommée à partir d'un catalogue.

Dans la seconde étape, le contexte change, la crise économique est présente avec une réduction de la masse salariale, une prise de conscience de l'investissement dans la ressource humaine qui se concrétise par la mise en place de politiques de formation. Parallèlement se développent les nouvelles technologies de l'information et de la communication qui nécessitent d'acquérir plus d'autonomie.

La formation va répondre davantage aux besoins de compétences déterminées par l'employeur. Dans les collectivités, on

élabore des plans de formation, on crée des services formation et les responsables de formation se professionnalisent. Les stages " intra " se mettent en place. Des référentiels d'activités et de compétences voient le jour. Les formations initiales sont mises en œuvre pour développer les compétences de l'encadrement.

Au CNFPT, l'approche métiers se développe, les préparations aux concours s'organisent sur la base d'une sélection.

La formation cherche à développer l'autonomie à tous les niveaux (formation générale de base, remise à niveau, formation aux fondamentaux).

Actuellement :

La formation de masse montre ses limites, tout le monde ne progresse pas au même rythme, et les demandes d'individualisation des parcours émergent.

Cette nouvelle étape se traduit par des demandes de parcours diversifiés selon les profils dans le champ des préparations de concours (universités d'été qui rencontrent un franc succès, demandes d'e-learning et de dispositifs alternatifs).

Dans le champ des formations initiales, les tronc communs imposés sont critiqués. La demande s'oriente vers une prise en compte de l'expérience acquise, pour faire de la formation initiale un temps fort de développement des compétences.

Dans le champ de la formation continue, les demandes de plan individuel de formation en vue de reconversion professionnelle apparaissent. Dans le même esprit, les demandes de validation des acquis de l'expérience, de bilans de compétence, de coaching se multiplient. Emergent des demandes autres, comme du conseil, des échanges sur les pratiques (gestion de la complexité).

En conclusion :

Il ne s'agit pas d'un retour à la première étape, l'employeur étant bien impliqué dans la commande. Les formations collectives sont toujours d'actualité, notamment pour tout ce qui relève de l'accompagnement des projets de changement. Toutefois, cette volonté de mieux prendre en compte l'individu avec son histoire, nécessite sans doute de revisiter le mode de relation entre la direction régionale du CNFPT et les collectivités territoriales (la formation initiale va être élargie à toutes les catégories). Mais aussi à l'interne dans les collectivités, de parvenir à mieux impliquer les cadres dans l'analyse des besoins de formation, ce qui va dans le sens du partage de la fonction ressources humaines.

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

Réalisation : direction de l'emploi, service GPEEC, service communication

Remerciements :

Aux 97 représentants des communes, des conseils généraux et des offices publics d'HLM des trois départements de la petite couronne, qui ont participé aux rencontres de concertation annuelle.

A la délégation de la première couronne du CNFPT

A Estelle Havaré, DGA chargée des ressources humaines à la ville de Cachan

Contacts : Direction de l'emploi du CIG

Doris Pesteusek, directrice, d.pestousek@cig929394.fr Tél. : 01 56 96 81 03

Benoit Saïdi, service GPEEC, b.saidi@cig929394.fr Tél. : 01 56 96 80 93