



LA CONCERTATION ANNUELLE EN PETITE COURONNE

« Synthèse et perspectives 2006 »

Sommaire

1 – Avant-propos	p 3
2 – Actualité de la Fonction Publique Territoriale	
2.1 – Le projet de loi de modernisation	p 4
2.2 – Un nouveau dispositif de recrutement dans la Fonction Publique : le PACTE	p 5
3 – Actualité de l'emploi et des concours	
3.1 – La conférence régionale de l'emploi territorial et de la formation en Ile-de-France	p 7
3.2 – Le salon des métiers de la petite enfance	p 7
3.3 – Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi	p 8
3.4 – La rencontre des lauréats du concours d'attaché	p 8
3.5 – Les modifications du calendrier des concours du CNFPT	p 9
4 – Evolution du recrutement	
4.1 – Les concours du CNFPT	p 10
→ <i>Les concours réservés</i>	p 10
4.2 – Les concours du CIG	p 11
→ <i>Les concours réservés</i>	p 11
→ <i>Les concours de technicien supérieur</i>	p 12
→ <i>La coopération entre les centres de gestion</i>	p 13
→ <i>La collection des annales corrigées du CIG</i>	p 13
5 – L'essentiel des débats	
5.1 – Le bilan social	p 14
5.2 – Le bilan social de la ville de Saint-Denis en pratique	p 16
5.3 – Les tableaux de bord	p 19
5.4 – Les tableaux de bord de la ville de Pantin en pratique	p 20

Avant-propos

La concertation annuelle instituée par la loi du 3 janvier 2001 a pour objet de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

C'est pour nous l'occasion d'échanger des réflexions, de partager des expériences, de mieux cerner vos attentes dans le domaine du recrutement. Les séances de concertation annuelle nous ont déjà permis de compléter l'éventail des missions que nous vous offrons, particulièrement dans le domaine des concours et dans celui de l'emploi.

Vous allez trouver dans cette plaquette, les réflexions recueillies lors des deux séances consacrées à la concertation annuelle 2006 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 de politiques déployées sur le territoire de la petite couronne (concours, bourse de l'emploi, remplacement...).

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

« Bilan social et tableaux de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines »

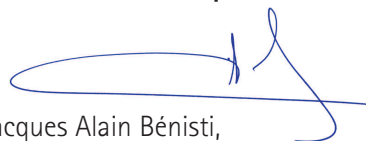
Le thème du débat de cette cinquième initiative a été choisi pour son actualité : d'une part, c'est l'année du recueil des données sur l'état de la collectivité (le REC : données au 31 décembre 2005) doté d'un nouveau modèle de recueil des données et comprenant une liste allégée d'indicateurs (décret 2005-1259 du 5 octobre 2005),

d'autre part, une plaquette de la collection « les diagnostics de l'emploi territorial » du CIG est entièrement consacrée au pilotage de la fonction ressources humaines à travers notamment le bilan social et les tableaux de bord. Ces outils de pilotage doivent permettre de mieux appréhender les phénomènes observés. Ils accompagnent la collectivité dans sa prise de décision à moyen et long terme et dans les actions à mener pour atteindre les objectifs fixés et en évaluer la réalisation.

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 du CIG petite couronne



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

2 - Actualité de la Fonction Publique Territoriale

2.1 - Le projet de loi de modernisation de la Fonction Publique Territoriale

Déjà évoquée aux séances des concertations annuelles de 2004 puis de 2005, une dernière version a été présentée en Conseil des ministres, le 11 janvier 2006. Ce projet a été discuté au Sénat en mars 2006 et sera sans doute présenté avant ou durant l'été à l'Assemblée nationale.

Ce projet s'articule autour de trois thèmes :

- la formation des agents territoriaux,
- la gestion des ressources humaines,
- la clarification du rôle des institutions locales.

Un certain nombre de revendications anciennes, tels l'abaissement des seuils de création des emplois et l'assouplissement des quotas d'avancement de grade et de promotion interne, portées aussi bien par les élus que par les associations professionnelles, n'y figurent pas, parce que le choix a été fait de procéder sur ces sujets à des modifications par voie réglementaire.

Les points essentiels :

La formation des agents territoriaux

Pour l'essentiel, le projet transpose à la Fonction Publique Territoriale les principes généraux énoncés pour les salariés du secteur privé par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le texte fixe à la formation l'objectif de favoriser l'insertion professionnelle des agents et de permettre leur adaptation à l'évolution de l'emploi territorial.

En pratique, le projet pose le principe d'un plan de formation pluriannuel, introduit la généralisation de la formation initiale à l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, y compris ceux de la catégorie C, et reconnaît à l'ensemble des agents un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an.

Un décret instaurera un livret individuel de formation qui suivra l'agent tout au long de sa carrière et qui retracera les formations dont il aura bénéficié.

La gestion des ressources humaines

Cette partie du projet de loi se fixe comme objectif d'apporter plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines.

Apparaît notamment, afin de mieux réguler les mutations, le projet d'une pénalisation financière en cas de recrutement dans les trois années qui suivent la titularisation d'un agent.

Le seuil de création des emplois fonctionnels serait abaissé et permettrait aux communes comprenant au moins 2000 habitants de créer un emploi de DGS, alors que cette possibilité est aujourd'hui réservée aux communes de plus de 3500 habitants. De même, l'emploi de DST pourra être créé dans les communes de 10 000 habitants, au lieu de 20 000 aujourd'hui et le seuil de création des emplois fonctionnels dans les EPCI à fiscalité propre sera également abaissé.

La reconnaissance de l'expérience professionnelle serait introduite dans les critères de promotion interne.

Ce projet de loi prévoit également un certain nombre de mesures tendant à reconnaître aux agents territoriaux de nouveaux droits en matière syndicale et dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail.

La clarification du rôle des institutions locales

Le projet consacre une logique de clarification des compétences des institutions existantes, recentrant le CNFPT sur sa mission essentielle, la formation, et donnant aux centres de gestion des missions complémentaires dans le domaine des concours et de l'emploi notamment.

Le CNFPT sera également chargé de mettre en œuvre les procédures de reconnaissance de l'expérience professionnelle, ainsi que l'analyse et l'accompagnement des demandes de validation des acquis de l'expérience.

L'organisation des concours, à l'exception des concours d'administrateur et de conservateur du patrimoine et des bibliothèques, devrait être transférée aux centres de gestion, ainsi que l'essentiel des problématiques liées à l'emploi ; les centres de gestion apparaissant comme les structures d'appui et de ressources en matière de gestion des ressources humaines pour les collectivités, les agents et les candidats à l'emploi public territorial.

Reste un problème important qui n'apparaît pas tranché à ce jour dans le projet de loi : la question du financement des missions transférées aux centres de gestion. Il importe que ce point soit réglé lors des débats parlementaires afin de permettre une mise en œuvre effective de la future loi portant sur la modernisation de la Fonction Publique Territoriale.

2.2 – Un nouveau dispositif de recrutement dans la Fonction Publique: le PACTE

Le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (Pacte) est un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique, permettant l'embauche de jeunes de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle ou dotés d'un diplôme inférieur au bac. Ce contrat de droit public de 12 à 24 mois, créé pour un emploi vacant de catégorie C, permet à son bénéficiaire d'obtenir une qualification à l'emploi pour lequel il a été recruté au terme d'un parcours de formation représentant au moins 20 % de la durée du contrat. Le jeune

recruté est suivi par un tuteur et est rémunéré pendant la durée de son contrat à hauteur de 55 % du minimum de traitement de la fonction publique ou 70 % s'il est âgé de 21 ans. La collectivité ou l'établissement qui recrute par voie du Pacte se verra exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. A l'issue du contrat, la titularisation intervient dans le grade de recrutement après vérification des aptitudes par une commission dite de titularisation.

Références réglementaires :

Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition relative à la fonction publique territoriale.

Décret n°2005-1055 du 29 août 2005 (exonérations des cotisations).

Circulaire du 7 septembre 2005 relative à la mise en place du volet territorial du PACTE (n° DGCL/MCTB/05/10016/C).

Lettre circulaire ACOSS n° 2006-017 du 23 janvier 2006.

Organisation du dispositif Pacte au CIG petite couronne :

Dans ce nouveau dispositif de recrutement, le CIG est chargé, pour les collectivités et établissements affiliés, des opérations préalables de recrutement, de l'organisation de la commission de sélection et de la mise en place de la commission de titularisation



3 – Actualité de l'emploi et des concours

3.1 La conférence régionale de l'emploi territorial et de la formation en Ile-de-France

Dans la continuité d'un partenariat démarré en 2005 pour mener une enquête sur les métiers territoriaux en Ile-de-France, le CIG de la petite couronne s'est associé au CIG de la grande couronne et au centre départemental de gestion de la Seine et Marne, aux délégations inter-départementales et au SETIF du CNFPT, à la ville de Paris, à la région et à l'INSEE pour organiser le vendredi 24 mars, la première conférence de l'emploi territorial et de la formation en Ile-de-France, à l'hôtel de ville de Paris.

« **Agir aujourd'hui pour anticiper et garantir la qualité de l'emploi territorial demain** », telle est l'ambition de cette conférence a permis de partager, d'enrichir des propositions pour mieux gérer les tensions du marché de l'emploi au regard des évolutions du service public territorial.

Les Maires et Présidents des collectivités territoriales d'Ile-de-France et leurs principaux collaborateurs sont conviés à participer à cette réflexion sur les enjeux de l'emploi territorial en terme de gestion des ressources humaines, de formation, de compétences des collectivités territoriales ou d'attractivité de l'emploi territorial.

Dans le cadre de cette manifestation, le CIG de la petite couronne et notamment le service GPEEC de la direction de l'emploi a conduit la réflexion dans l'atelier n°3 « **Renforcer l'attractivité des emplois territoriaux : quels moyens d'action pour les collectivités territoriales ?** ».

3.2 Le salon des métiers de la petite enfance

Le service Bourse de l'Emploi a organisé la deuxième édition du salon des métiers de la petite enfance le 27 mai 2005, dans les locaux du CIG à Pantin. Ce salon tente de rapprocher les professionnels et les futurs diplômés des collectivités de la petite couronne qui ont des besoins de recrutement d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrices.

Nous avons accueilli 1500 visiteurs contre environ 800 visiteurs en 2004.

72 exposants étaient présents dont 54 collectivités et établissements de la petite couronne, 16 écoles et centres de formation aux métiers d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrices, le CIO de Pantin et le CIG.



A noter : Le prochain salon des métiers de la petite enfance se tiendra le vendredi 23 juin 2006 dans nos locaux.

3.3 Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi pour les lauréats du concours de rédacteur

Deux rencontres d'une demi-journée ont été organisées les 1^{er} et 15 avril 2005 pour les lauréats inscrits sur la liste d'aptitude des rédacteurs, établie à l'issue du concours 2004. Au programme de ces rencontres : d'abord une conférence sur l'environnement territorial, le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale, la diversité des métiers, puis la mise en place d'ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

Ce type de rencontre vise un double objectif :

- ◆ le premier objectif est d'aider les lauréats qui recherchent un emploi en petite couronne : leur communiquer des informations pratiques sur l'environnement territorial, le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale, la presse et les sites internet à consulter, leur faire découvrir la diversité des métiers proposés, leur donner des conseils pratiques sur la rédaction d'un C.V et d'une lettre de motivation et leur donner la possibilité de diffuser leur C.V sur la Bourse de l'Emploi du CIG.
- ◆ le second objectif était de fournir aux collectivités un vivier de candidats inscrits sur liste d'aptitude et

faire connaître la Bourse de l'Emploi du CIG aux lauréats de concours et les moyens de diffusion de leur C.V. sur d'autres sites dédiés à la Fonction Publique Territoriale.

Au total : 102 lauréats sont venus au CIG sur les 200 personnes qui s'étaient pré inscrites. 15 ateliers ont été mis en place à raison de 6 à 8 personnes par atelier autour d'un animateur, formé à cet effet.

L'évaluation de ces rencontres, établie à partir de l'exploitation d'un questionnaire de satisfaction remis aux participants, a permis de confirmer l'intérêt des ateliers.

L'apport essentiel de ces rencontres était, selon les participants :

- ◆ une meilleure connaissance de la Fonction Publique Territoriale
- ◆ le partage d'expériences avec d'autres lauréats,
- ◆ le fait d'être rassuré par rapport aux délais de recrutement dans les collectivités,
- ◆ le soutien dans la démarche de recherche d'emploi.

3.4 La rencontre des lauréats du concours d'attaché

Une rencontre concernant des lauréats du concours d'attaché a également eu lieu le 31 mars 2005 au CIG petite couronne, en partenariat avec la délégation

régionale du CNFPT première couronne, le CIG grande couronne et le centre de gestion de Seine-et-Marne.

3.5 Les modifications du calendrier des concours du CNFPT

La plus importante concerne l'intervention de l'organisation du concours d'ingénieur et du concours d'attaché pour 2007.

Cette nouvelle programmation a été décidée sur la base de deux éléments :

- ◆ le fléchissement des recrutements sur la liste d'aptitude des attachés : sur les 2560 inscrits sur la liste d'aptitude à la suite du concours de la session 2005, 1716 lauréats restaient en recherche de poste au 12 janvier 2006, soit 67 % (chiffres nationaux).

- ◆ le concours d'ingénieur (2400 inscrits environ) et le concours d'attaché (près de 7600 inscrits) ne peuvent pas être organisés deux fois sur la même année.

Cette nouvelle programmation permettra aux élèves des écoles d'ingénieur de participer aux épreuves. En effet, les jurys de délivrance des diplômes de ces écoles se tiennent en général en fin d'année (novembre – décembre) et les candidats doivent attendre près de 6 à 8 mois pour pouvoir s'inscrire au concours. Ils étaient alors bien logiquement moins attirés par la Fonction Publique Territoriale.

A noter :

Le concours d'ingénieur territorial se déroulera désormais au 1^{er} semestre de l'année (écrits en mars et oral en juin).

Le concours d'attaché territorial aura lieu au cours du second semestre (écrits en octobre 2007 et oraux en février 2008).

Les autres modifications du calendrier :

Le concours de conseiller des activités physiques et sportives est supprimé en 2007, le faible rythme de recrutement sur ce cadre d'emplois ne convient pas à une organisation du concours tous les deux ans.

En 2008 : les concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques seront organisés aux mêmes dates. En effet, ces deux concours attirent le même profil de candidats et aboutissent à des listes d'aptitude quasiment identiques. Les candidats devront donc se positionner sur l'un ou l'autre de ces concours.

En 2008 : le concours d'assistant d'enseignement artistique ne sera pas organisé, dans l'attente d'une modification de texte qui devrait fusionner les cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et celui des assistants spécialisés d'enseignement artistique.

4 – Evolution du recrutement

4.1 Les concours du CNFPT

Une modification est intervenue sur les conditions d'accès au concours externe d'assistant de conservation qualifié du patrimoine et des bibliothèques et sur la nature des épreuves.

Le concours externe est ouvert dorénavant aux candidats titulaires du bac et d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle dans l'une des spécialités du concours (archives – bibliothèque – documentation – musée) et figurant sur une liste établie par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la culture.

La commission de recevabilité a été supprimée. Ce qui veut dire par exemple :

♦ Le BTS TOURISME qui était accepté les années précé-

dentes car il s'agissait bien d'un diplôme de bac + 2 technico-professionnel ne sera plus accepté cette année car il ne relève d'aucune spécialité du concours.

♦ Le DEUG et par conséquent la Licence ou la Maîtrise Histoire de l'Art seront acceptés pour la spécialité musée mais pas bibliothèque.

Les épreuves des concours interne – externe – 3^{ème} concours ont été modifiées : création d'une épreuve de questionnaire de six à dix questions destinées à vérifier les connaissances du candidat dans la spécialité choisie. A ce jour le programme des épreuves n'est pas publié au JO.

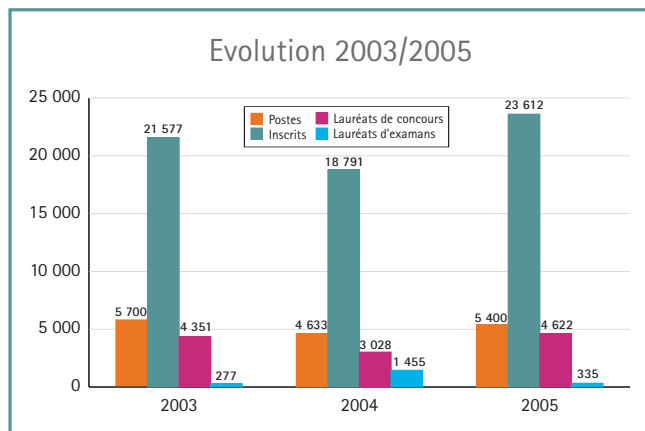
Il est pour autant conseillé aux candidats de se référer aux notes de cadrage établies par le CNFPT qui proposent une liste des domaines auxquels se rapporte chaque spécialité.

Les concours réservés : Le CNFPT ouvre à partir du 6 février 2006 la dernière vague des concours réservés (loi SAPIN).

Concours réservés du CNFPT	Centre organisateur du CNFPT
Attaché territorial – spécialités ADG – GSSS – Analyste	le CIC de la Première Couronne
Professeurs d'enseignement artistique (disciplines : Jazz – FM – Musique Electroacoustique – Ecriture et Culture Musicale) Assistant spécialisé d'enseignement artistique (discipline FM – Intervention en milieu scolaire) Assistant d'enseignement artistique (Jazz et FM)	le CIC Ile de France Centre
Attaché de conservation du patrimoine	les CIC Sud Ouest (Bordeaux) et Est (Dijon).
Conseiller des APS	le CIC EST (Dijon)
Educateur des APS	les CIC Sud Ouest (Bordeaux) et Nord (Lille)
Contrôleur de travaux	les CIC Ouest (Rennes) et CIC Sud Est (Aix en Provence)

Pour les personnes non titulaires du diplôme requis : s'informer sur le site du CNFPT des dates des commissions de reconnaissance de l'expérience professionnelle placées auprès du siège du CNFPT.

4.2 Les concours du CIG



A noter :

En 2005 : le CIG dénombre 4957 lauréats dont 4622 lauréats de concours pour 5400 postes ouverts.

Parallèlement à l'augmentation du nombre d'inscrits (23 612 inscrits en 2005 contre 18 791 en 2004 et 21 577 en 2003), le taux de couverture des postes est en nette progression par rapport à l'année précédente, puisque l'on est passé de 65 % à 86,6 % hors concours réservés.

Les résultats obtenus pour les concours d'agent technique et d'agent technique qualifié montrent une meilleure réussite des candidats notamment internes. 78 % des postes sont pourvus en AT (contre 17 % en 2004) et 62 % en ATQ (contre 30 % en 2004).

Les concours réservés

Sur les quatre concours réservés programmés en 2005, trois auront effectivement été organisés : psychologue, animateur, adjoint administratif.

Globalement, 72 postes ont été ouverts pour 11 candidats inscrits, 11 candidats présents et 8 lauréats.

L'écart entre le nombre de postes ouverts et le nombre d'inscrits traduit la difficulté pour les collectivités d'apprécier les conditions d'éligibilité à ce dispositif, qui n'aura concerné qu'un nombre très restreint d'agents non titulaires.

A noter :

La commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) dont le secrétariat a été assuré en 2005 par le CIG de la petite couronne aura examiné au total 33 dossiers et a rendu 22 décisions favorables.

Les concours de technicien supérieur

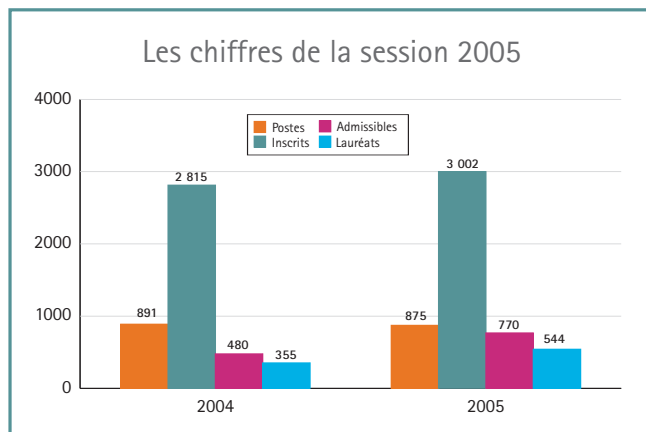
Ils ont été organisés pour la première fois par les centres de gestion dans le cadre d'une coopération inter régionale Ile-de-France Centre, et se sont soldés par un transfert de compétences réussi.

Grâce à cette organisation interrégionale, le nombre de postes ouverts et le nombre de candidats inscrits aux trois concours de technicien supérieur sont demeurés à peu près stables par rapport à la session 2004 organisée par le CNFPT : 875 postes et 3002 inscrits définitifs en 2005 contre 891 postes et 2815 inscrits en 2004.

Le concours de technicien supérieur a réuni 2211 candidats présents à l'écrit (soit 26 % d'absentéisme). 770 personnes ont été déclarées admissibles et 544 ont été admises avec un seuil de notes variant pour le concours externe de 10 à 11,70 selon les spécialités.

Le taux de pourvoi des postes s'améliore sensiblement par rapport à la session 2003, puisqu'il est passé de 40 % à 62 % des postes ouverts, les meilleurs résultats étant constatés sur le concours externe, qui a bénéficié de transfert de postes non pourvus du 3^{ème} concours et du concours interne dans certaines spécialités.

A l'issue du concours, 46 candidats ont demandé communication de leurs copies, 16 entretiens physiques ou téléphoniques ont été accordés et 6 réponses apportées à des recours gracieux ou des interventions en faveur de candidats en situation d'échec.



A noter :

Le jury a souligné le faible taux de réussite au concours interne et au troisième concours, essentiellement dû à l'épreuve de mathématiques qui a éliminé une proportion importante de candidats (78 % des internes et 55 % des candidats de la 3^{ème} voie).

A la demande de M. Leroy, président du jury et du centre de gestion de la Seine et Marne, M. Bénisti, Président du CIG petite couronne, est intervenu pour demander aux ministres de la fonction publique et délégué aux collectivités territoriales une modification du programme réglementaire de mathématiques, afin d'une part de le clarifier, et d'autre part de l'adapter aux réalités professionnelles territoriales.

A noter :

La prochaine session, prévue en mars 2007, sera organisée par le CIG de la Grande Couronne, toujours dans le cadre de l'inter région Ile-de-France - Centre.

La coopération entre les centres de gestion

La coopération entre centres de gestion constitue une pratique bien ancrée au niveau de la région Ile-de-France. Engagée depuis plusieurs années, elle concerne plus d'une vingtaine de concours chaque année.

Elle s'est encore accrue depuis deux ans :

- ◆ avec les concours d'agent technique et d'agent technique qualifié dont certaines spécialités et options à faible nombre de postes et de candidats sont organisées en commun entre les trois centres de gestion de la région,
- ◆ avec les examens professionnels de promotion interne (rédacteur et adjoint administratif).

Cette coopération s'est aussi élargie, et se développe à présent dans le cadre de l'inter région Ile-de-France - Centre, avec l'organisation commune des concours de technicien supérieur, mais aussi de médecin territorial et d'infirmier en 2007.

Elle devrait se poursuivre, d'autant que le transfert de concours supplémentaires du CNFPT vers les centres de gestion qui est prévu dans le projet de loi de la Fonction Publique Territoriale à horizon 2009 rendra cette mutualisation incontournable pour maintenir une offre diversifiée de concours tout en limitant les inévitables coûts financiers induits.

A plus court terme, l'organisation éventuelle de concours pour le recrutement de personnels des établissements d'enseignement sera aussi examinée dans le cadre régional, voire interrégional, l'ouverture de ces concours restant subordonnée à une évaluation précise des besoins des départements auxquels aura été transférée la compétence de la gestion et du recrutement de ces personnels.

A noter :

La coopération élargie des centres de gestion pour l'organisation de certains concours couvre :

La région Ile-de-France : le Val-de-Marne, les Hauts-de-Seine, la Seine-Saint-Denis (CIG de la Petite Couronne) ; le Val-d'Oise, l'Essonne et les Yvelines (CIG de la Grande Couronne) et la Seine-et-Marne (CDG 77).

La région Centre : le Cher (18), l'Eure-et-Loir (28), L'Indre (36), l'Indre-et Loire (37), le Loir-et-Cher (41), et le Loiret (45).

La collection des annales corrigées du CIG

Très prochainement paraîtront à la Documentation française en trois volumes (1 pour le concours externe, et 2 pour les concours interne et de 3^{ème} voie, avec une répartition par spécialité) les annales corrigées de ces concours de technicien supérieur, outil précieux pour faciliter la préparation des candidats aux épreuves des concours et examens, qui explique peut-être en partie les meilleurs résultats des candidats sur l'année 2005.

Il convient de rappeler que chaque collectivité affiliée est destinataire d'un exemplaire gratuit de ces ouvrages, que l'on peut par ailleurs se procurer dans toutes les "bonnes" librairies.



- ◆ 19 volumes parus, dont 11 en 2005
- ◆ 19 000 exemplaires vendus
- ◆ 11 nouveaux titres à paraître en 2006

A noter :

La collection "Les annales corrigées" présente les cadrages d'écrit et d'oral, les sujets, les bonnes copies, les indications et barèmes de correction, le rapport du Président de jury. Ces annales corrigées sont un outil très pertinent de préparation aux concours. Elles permettent d'évaluer les exigences des épreuves et de repérer ce qui est attendu des candidats.

5 - L'essentiel des débats

Pour plus d'informations voir dans la collection "Les diagnostics de l'emploi " hors-série n°9 "Bilan social et tableaux de bord : des outils de pilotage au service des ressources humaines"

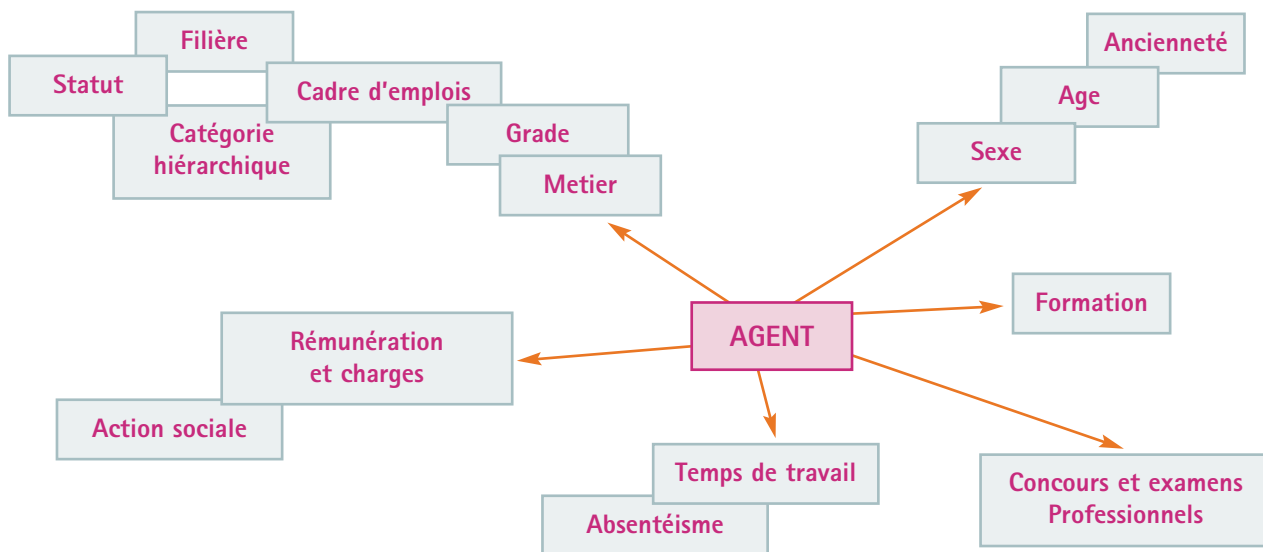
5.1 Le bilan social

Le bilan social et les tableaux de bord : quels objectifs ces outils d'aide à la décision visent-ils, pour répondre à quelles problématiques, avec quel contenu, qui en sont les acteurs ? Telles sont les interrogations auxquelles ont tenté de répondre le service GPEEC du CIG, les communes de Saint-Denis et de Pantin par leurs témoignages et la présentation des outils mis en place par ces collectivités.

Brève définition : Le bilan social est un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail. Il permet ensuite de repérer les problèmes et dysfonctionnements pour y remédier et d'anticiper une politique de gestion

des ressources humaines. Le bilan social par la variété et la richesse de ses données permet de repérer les dysfonctionnements dans la collectivité mais aussi de voir les améliorations d'une année à l'autre. En outre, il apporte des réponses sur l'atteinte des objectifs préalablement définis.

Contenu du bilan social



C'est un outil de management et de concertation qui permet :

- ◆ d'observer, d'étudier le personnel, de suivre les évolutions, de fixer des objectifs et de s'y tenir,
- ◆ de stimuler le dialogue avec les agents et avec les représentants du personnel sur la base de données claires, objectives et comparables dans le temps.

C'est un outil d'information et de planification qui permet :

- ◆ D'obtenir une photographie à un instant T et de regrouper en un document unique, les principales données chiffrées.
- ◆ De connaître (de manière fine) les caractéristiques des agents de la collectivité et fournir des éléments contributifs au dialogue social.
- ◆ D'élaborer des indicateurs communs, apportant une homogénéité dans la façon de dénombrer le personnel et d'analyser ses caractéristiques.
- ◆ De procéder à des comparaisons opportunes avec d'autres collectivités sur la base d'indicateurs identiques.

A noter :

Le bilan social n'est pas un outil suffisant pour soutenir l'action : seuls les tableaux de bord permettent le pilotage à partir d'objectifs.

5.2 Le bilan social de la Ville de Saint Denis en pratique

La production du bilan social :

Elle est annuelle et son élaboration a nécessité une personne à temps plein pendant quatre mois environ. Saint-Denis utilise un logiciel interne pour traiter les données des quelques 3000 agents territoriaux. Il y a un gros travail pour le traitement et la vérifications des données.

Le débat sur le bilan social :

A Saint-Denis, le bilan social est présenté en bureau municipal, aux directeurs, aux cadres évaluateurs et aux organisations syndicales. Une synthèse est réalisée dans le journal interne de la mairie et mise en ligne sur intranet. Les directeurs sont chargés de communiquer avec les chefs de service et les chefs de service avec les agents. Le bilan social donne lieu à des échanges avec la majorité des cadres.

Exemple d'actions entreprises :

A partir de la mise en évidence du taux élevé d'accidents du travail dans un secteur donné, les visites du CHS ont été programmées. Un ingénieur sera recruté pour travailler sur la prévention des risques professionnels.

L'évolution des indicateurs et les améliorations possibles :

Les indicateurs comme la "déprécarisation" ou le "taux de cadres évaluateurs" ont évolué notamment à partir des retours obtenus lors de la présentation du bilan social. Il manque des tableaux de bord, et il faut améliorer encore l'analyse des données mais le bilan social est disponible toute l'année et on peut s'y référer notamment pour la préparation budgétaire.

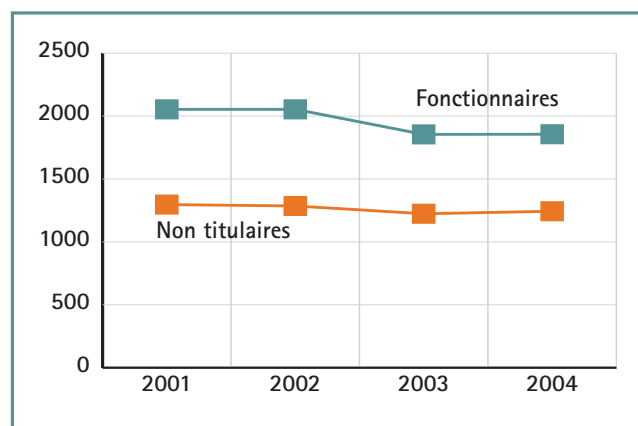
Illustration par des données choisies en fonction de la politique RH de la ville

Les commentaires et explications sont indispensables pour :

Expliquer l'évolution des chiffres, par exemple : justifier une baisse des effectifs par un transfert de compétences ou par la fermeture d'un équipement.

Apporter des informations sur diverses questions, par exemple : distinguer les différents types de non titulaires, rappeler les conditions d'avancement de grades.

1 - Les effectifs



La comparaison sur plusieurs années est indispensable pour relier les chiffres à un contexte local.

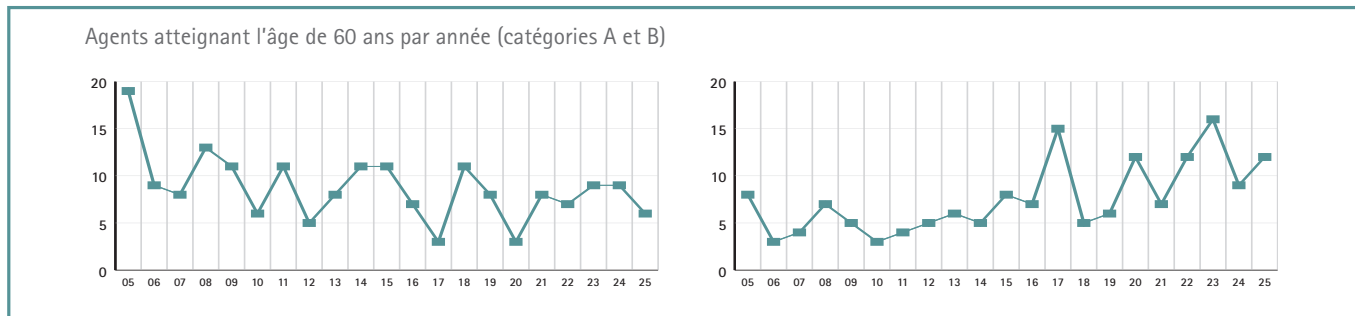
L'illustration par les graphiques permet de visualiser l'évolution des chiffres.

2 - Evolution des créations et suppressions de postes entre 2003 et 2004

	2003	2004
	Nouveaux équipements : Chemin vers l'école (3 postes), Ludothèque Allende (3 postes), Salle de tennis de table (1,5 poste) Médiathèque R. Rolland (2 postes)	Nouveaux équipements : Ludothèque Duclos (2 postes), Ecole ZAC Montjoie (5 postes DAS, 4 postes Enfance) et création du service des gardes urbains (20 postes)
CREATIONS		
Evolutions structurelles/ développements obligatoires	9,5	11
Développements de l'activité	21	39,5
Pérennisation emplois jeunes	5	7
Missions ponctuelles	2,5	0
Total créations de postes	39	57,5
SUPPRESSIONS		
Ajustement de l'activité aux besoins	22	5,5
Ajustement de l'activité pour redéploiement dans le même secteur d'activité	4	20
Fermetures d'équipement	1	1
Total suppression de postes	27	26,5
SOLDE	+ 12	+ 31
Transferts de postes à Plaine Commune	295	54

Ce tableau permet de mettre les effectifs en relation avec la politique de stabilité des effectifs.

3 - Prévisions de départs à la retraite



Ce tableau permet de repérer les métiers menacés, d'anticiper les besoins de recrutement, d'être attentifs à l'âge des agents recrutés.

4 - « Déprécarisation » des remplaçants et des emplois jeunes

Situation des agents recrutés en interne

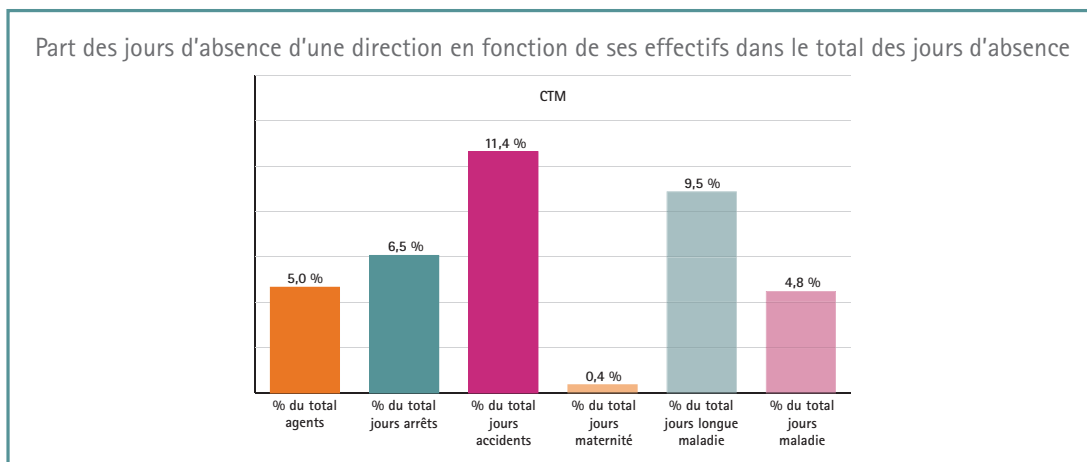
	2001	2002	2003	2004
Titulaires/stagiaires	113	120	104	121
Agents sur poste vacant en attente de concours	25	9	5	19
Contractuels	9	3	4	3
Total	147	132	113	143

Part des anciens remplaçants et emplois jeunes dans le total des recrutements

	2003	% par rapport au total des recrutements en 2003	2004	% par rapport au total des recrutements en 2004
Anciens remplaçants	43	23,1 %	52	24,6 %
Anciens emplois jeunes	10	5,4 %	6	2,8 %
Total	53	28,5 %	58	27,5 %

Ce tableau permet de mettre les effectifs en relation avec la politique de stabilité des effectifs.

5 - Part de chaque direction dans le total des jours d'absence en fonction de l'effectif



L'illustration par les graphiques permet de visualiser l'évolution des chiffres au centre technique municipal (CTM).

5.3 Les tableaux de bord



Brève définition : Un tableau de bord est un outil de pilotage et d'aide à la décision. Il permet de mesurer l'impact des actions entreprises et de dégager les évolutions prévisibles.

Objectif : Un tableau de bord fournit des informations essentielles, significatives et rapides. Le tableau de bord social comporte deux volets distincts : un volet pour le constat et un volet pour l'action.

Elaboration et contenu : Choisir une périodicité de production des tableaux de bord. Analyser les constats sociaux. Adapter les tableaux de bord sociaux à leurs destinataires.

Matrice d'aide à la rédaction des objectifs du tableau de bord

- ◆ Délimiter l'objectif du tableau de bord
 - Quel en est précisément l'objet ?
 - Quelle est la population concernée ?
 - Quelle est l'unité géographique à prendre en compte ?
- ◆ Choisir des verbes d'action mesurable
 - Augmenter
 - Diminuer
 - Maintenir
- ◆ Quantifier la mesure de l'action envisagée
 - De combien ?
- ◆ Définir la durée de l'action envisagée ou la date à laquelle les résultats sont escomptés
 - Sur quelle durée ? Quelles sont les échéances ?

5.4 Les tableaux de bord de la ville de Pantin en pratique

Deux orientations majeures président à la diffusion de tableaux de bords :

- la comparaison avec les prévisions,
- la comparaison avec les données de l'année précédente.



Communication sur les tableaux de bord :

La direction générale a accès à toutes les données. Les directions n'ont accès qu'à leurs données propres. Certaines données ne sont pas communicables à tous et chaque direction doit d'abord s'approprier ses propres données.

Moyens humains nécessaires :

La DRH compte 25 agents qui sont amenés à saisir les données dans le logiciel. Une personne et un informaticien travaillent plus particulièrement sur les tableaux de bord. Une organisation de travail transversale au sein de la DRH est nécessaire à la réalisation de ce type de tableaux de bord.

Moyens informatiques utilisés :

Base de données : base Oracle/logiciel RH/Sinorg/GFI.

Outil de requête : Business Object (BO).

Gestion intranet : Web intelligence (version intranet de BO).

Intranet : Xoops/Logiciel libre.

Opérationnalité des tableaux de bord :

La démarche a amélioré la qualité du dialogue social et s'inscrit dans une démarche de projets de service menée depuis trois ans.

Les tableaux de bord participent à la sensibilisation des directions sur la nécessité d'anticiper sur les questions liées aux heures supplémentaires, aux remplacements, aux départs en retraite... La ville envisage de mettre en place une "LOLF" locale en 2007.

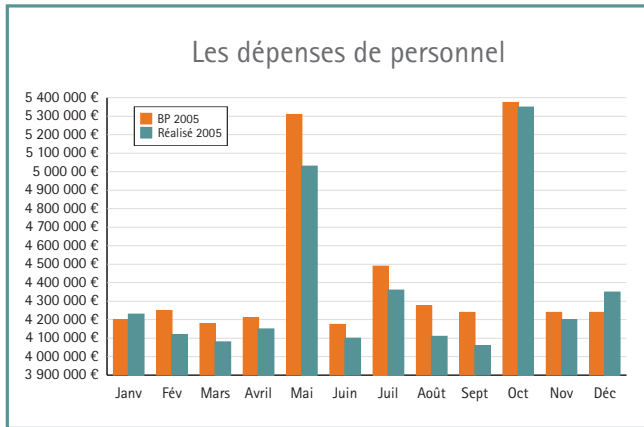
Conseils pour démarrer :

Construire des indicateurs simples partagés par le plus grand nombre.

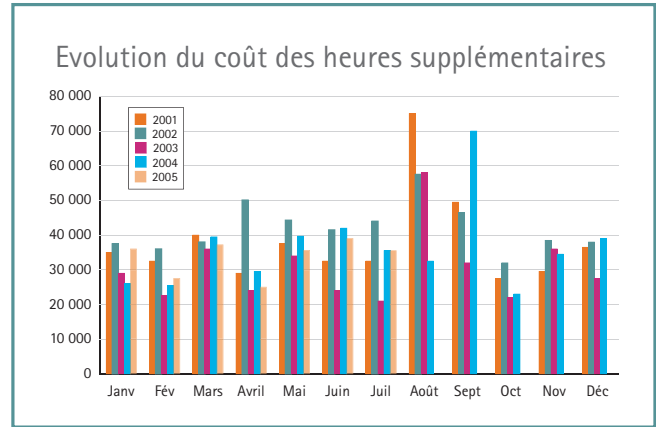
Veiller à avoir des ressources informatiques suffisantes.

Exemples du tableau de bord de la paye

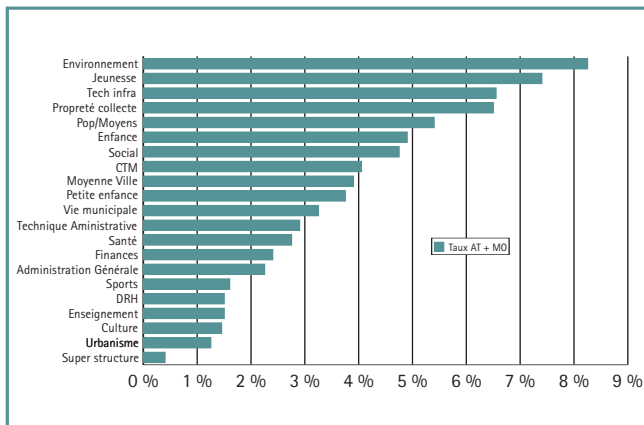
1 - Les dépenses de personnel



3 - Les heures supplémentaires



2 - Le taux d'absentéisme « DRH » = Absentéisme compressible (AT+MO)



Ce tableau de bord est présenté sur support papier, tous les mois après la paye, avec une analyse des éventuels écarts ou résultats particuliers.

4 - Le nombre de payes

2004	Temporaires	Non titulaires	Stagiaires	Titulaires	Total
Janvier	176	464	74	1042	1756
Février	171	459	76	1050	1756
Mars	171	458	74	1051	1754
Avril	198	455	73	1051	1777
Mai	190	454	73	1068	1775
Juin	179	450	77	1057	1763
Juillet	248	432	73	1058	1811
Août	239	326	71	1066	1692
Septembre	199	449	54	1073	1731
Octobre	155	459	76	1050	1756
Novembre	156	467	55	1065	1743
Décembre	149	468	50	1072	1739
Moyenne	186	438	67	1059	1749

2005	Temporaires	Non titulaires	Stagiaires	Titulaires	Total
Janvier	155	464	47	1067	1733
Février	152	460	45	1073	1730
Mars	153	456	45	1068	1722
Avril	156	462	47	1056	1721
Mai	153	460	43	1064	1720
Juin	149	457	43	1071	1720
Juillet	238	439	48	1077	1802
Août	230	345	49	1072	1696
Septembre	168	401	55	1075	1699
Octobre	145	482	59	1077	1763
Novembre	152	479	64	1075	1770
Décembre	143	498	67	1072	1780
Moyenne	166	450	51	1071	1738

Vers un système d'information des ressources humaines (SIRH) à la ville de Pantin

Brève définition :

Le SIRH est l'ensemble des informations relatives aux ressources humaines et des processus qui permettent de les gérer.

Caractéristiques générales

- les informations sont disponibles via l'intranet,
- la connexion est sécurisée et personnalisée par code d'accès et profil,
- la mise à jour est automatique et ou sur demande des données,
Les données sont exportables (tableur/PDF).

Perspectives : l'extension du SIRH

- ⇒ Au niveau de l'encadrement le plus opérationnel,
- ⇒ Accès aux partenaires sociaux (via le bilan social),
- ⇒ Vers un profil utilisateur pouvant élaborer ses requêtes.

Pour réussir

- ⇒ Associer les utilisateurs à la démarche,
- ⇒ Prévoir des sessions de formation et un soutien logistique,
- ⇒ Maintenir un parc informatique à niveau.

Les dates clés

- ⇒ Anticipation des départs naturels
- ⇒ Informations sur la carrière (agent/échelon/promotion)

Les données élémentaires

- ⇒ Connaissance des agents (statuts, ancienneté)
- ⇒ Mailing
- ⇒ Préparation des entretiens d'évaluation
- ⇒ Anticipation des départs à la retraite

Les pyramides des âges

- ⇒ Politique de recrutement

Les informations disponibles sur le SIRH pour quoi faire ?

- Les données "naturelles" des agents,
- Les agents non titulaires en fin de contrat,
- Les salaires/le coût en personnel par service,
- Le calendrier des absences.

Le top salaire

- ⇒ Maintien de la cohérence salariale

Les fins de contrats des non titulaires

- ⇒ Mise en place de l'évaluation
- ⇒ Prévion de renouvellement/fin de contrat

Le calendrier des arrêts par service

- ⇒ Gestion des absences des agents
- ⇒ Vérification des plannings
- ⇒ Entretien annuel d'évaluation

La masse salariale mensuelle

- ⇒ Suivi budgétaire
- ⇒ Maîtrise de la masse salariale

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti

Dépôt légal en cours

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

Remerciements :

Aux 143 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 Sophie Delcourt (ville de Saint-Denis) et à Michel Signarbieux et Nicolas Naulin (ville de Pantin).

Contact : direction de l'emploi
Doris Pesteusek, directrice de l'emploi, d.pestusek@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 03

Nicole Duval, responsable du service GPEEC, d.duval@cig929394.fr, tél. 01 56 96 80 93

Impression : Val de Loire Impressions Avril 2006