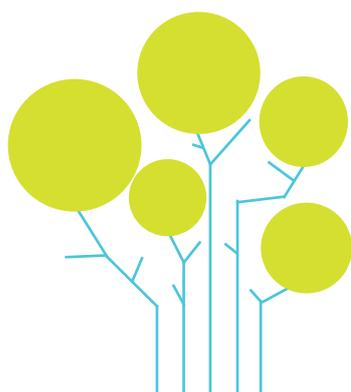




# Panorama de l'Emploi Territorial en Midi-Pyrénées

*3<sup>ème</sup> édition*



Novembre 2015



# AVANT-PROPOS

Depuis 2007, afin d'assurer pleinement leur mission générale d'information sur l'emploi public territorial prévue dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les Centres de Gestion de la région Midi-Pyrénées ont créé un Observatoire des données sociales et de l'emploi.

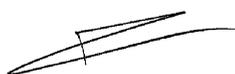
La mise en place de cet observatoire s'est accompagnée non seulement d'une optimisation des ressources humaines, via la création d'un emploi permanent mutualisé entre les 8 départements mais également des ressources techniques, via un outil informatique régional (GE) développé par le Centre de Gestion du Tarn et Garonne, permettant de recueillir et d'analyser des données standardisées en matière d'emploi (gestion des offres d'emploi et des personnes en recherche d'un poste...).

Grâce à cette organisation, l'observatoire analyse aujourd'hui les tendances de recrutement (profil des nominations, nombre de postes ouverts aux concours), l'évolution de l'emploi (analyse de l'offre et de la demande), identifie les métiers qui recrutent et ceux en tension, observe la typologie des départs à la retraite... autant d'informations qui permettent non seulement aux services emploi des Centres de Gestion de mieux orienter les agents territoriaux et candidats dans leurs recherches mais également d'œuvrer à la mise en place «éclairée» d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le panorama réalisé dans le cadre de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial 2015, vous présente l'ensemble des données disponibles auprès des services emplois et concours des Centres de Gestion mais également des partenaires institutionnels tels la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC), et l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE).

La mise en avant et la diffusion de ces données recueillies sur le territoire donne non seulement un éclairage sur la situation de l'emploi et des concours, mais permet également un meilleur accompagnement des services mis en œuvre par les Centres de Gestion de Midi-Pyrénées au bénéfice des collectivités et des établissements publics locaux dans leur développement de politiques adaptées en matière d'emploi public.

**Martine ESTEBAN**



Présidente du Centre de Gestion  
de l'Ariège

**Maurice BARTHELEMY**



Président du Centre de Gestion  
de l'Aveyron

**Pierre IZARD**



Président du Centre de Gestion  
de la Haute-Garonne

**Gérard MALHOMME**



Président du Centre de Gestion  
du Gers

**Jean PETIT**



Président du Centre de Gestion  
du Lot

**André FOURCADE**



Vice-Président du Centre de Gestion  
des Hautes-Pyrénées, pour le  
Président empêché

**Sylvian CALS**



Président du Centre de Gestion  
du Tarn

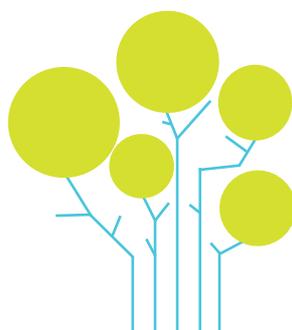
**Francis LABRUYERE**



Président du Centre de Gestion  
du Tarn et Garonne

# SOMMAIRE

<b>I. LES COLLECTIVITÉS ET L'EMPLOI TERRITORIAL EN MIDI-PYRÉNÉES</b>	<b>5</b>
<b>II. LES BOURSES DE L'EMPLOI DES CENTRES DE GESTION</b>	<b>6</b>
<b>A. L'offre et la demande en matière d'emploi</b>	<b>6</b>
1. <i>Les offres d'emplois publiées</i>	6
2. <i>Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès des Centres de Gestion</i>	9
<b>B. Les flux</b>	<b>10</b>
1. <i>Les nominations</i>	10
2. <i>Les départs à la retraite</i>	11
<b>III. LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION DE MIDI-PYRÉNÉES EN 2014</b>	<b>12</b>
<b>A. Une mission obligatoire des Centres de Gestion</b>	<b>12</b>
<b>B. Les concours</b>	<b>12</b>
<b>C. Les examens professionnels</b>	<b>13</b>



# I. LES COLLECTIVITÉS ET L'EMPLOI TERRITORIAL EN MIDI-PYRÉNÉES

La région Midi-Pyrénées compte le plus grand nombre de communes (3020 au 1<sup>er</sup> janvier 2013, dont 99,2 % sont affiliées à un Centre de Gestion). Elle couvre 8,3 % du territoire national et abrite 4,5 % de la population métropolitaine.

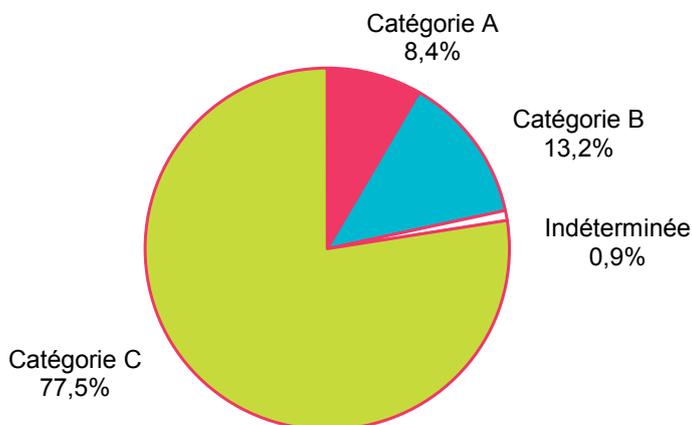
74,3 % des collectivités de la région sont des communes, dont plus de 8 sur 10 comptent moins de 1 000 habitants, 8,3 % sont des syndicats (SIVU, SIVOM), 4,9 % des établissements communaux (CCAS, Caisse des écoles) et 4,5 % sont des Communautés de Communes. Le pourcentage restant regroupe les Centres de Gestion, les Conseils Départementaux, les Services Départementaux d'Incendie et de Secours, les Communautés d'Agglomération, les Communautés Urbaines, les Offices Publics de l'Habitat et le Conseil Régional.

Près d'un agent territorial sur deux (contractuels compris) travaille dans une commune.

Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2014) réalisé par le Ministère de la décentralisation et de la fonction publique et par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGFAP), la région Midi-Pyrénées compte au 31 décembre 2012, 92 270 agents territoriaux (+1 713 agents par rapport à 2011), ce qui représente 82 853 agents en Equivalent Temps Plein (ETP) (+ 1 096 ETP par rapport à 2011).

De 2010 à 2012, une augmentation de 4 % des effectifs a été observée. Elle se traduit par une évolution du taux d'administration<sup>1</sup> midi pyrénéen de 27,5 ‰ à 28,1 ‰.

Répartition (en %) des agents territoriaux de Midi-Pyrénées au 31/12/2012, par catégorie hiérarchique



Source : Base SIASP de l'INSEE. Traitement DGAF, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

Ce dernier reste supérieur au taux d'administration de la France métropolitaine qui s'élève à 25,5 ‰.

77,5 % des agents sont fonctionnaires, 19,3 % sont contractuels (contre 19,8 % au niveau national<sup>2</sup>) et près de 3,2 % sont assistantes maternelles (2 945 personnes).

Les agents fonctionnaires et contractuels (hors assistantes maternelles) de la région présentent un profil bien particulier puisque près de 8 agents sur 10 sont issus de la catégorie C. Les catégories A et B représentent respectivement 8,4 % et 13,2 %. Les 0,9 % restants concernent des agents dont la catégorie est indéterminée.

Par ailleurs, plus de 8 agents sur 10 se répartissent entre trois filières : la filière technique (48,6 %), administrative (20,6 %) et médico-sociale (14 %). Les 10,9 % restants<sup>3</sup> sont partagés entre les 5 autres filières :

animation (4,8 %), culturelle (2,9 %), incendie secours (1,6 %), sportive (0,9 %) et police municipale (0,7 %).

On peut noter ici une particularité du département gersois dans lequel la filière médico-sociale représente 22,2 % des agents territoriaux alors que dans les autres départements, les proportions varient de 11 à 15 % maximum.

Cette importance de la filière médico-sociale se répercute sur la filière technique dans laquelle la proportion n'atteint que 43,2 %.

Cette prédominance de la filière médico-sociale s'explique par la combinaison de l'accentuation du vieillissement de la population gersoise<sup>4</sup> (13,2 % de la population à 75 ans et plus en 2012 contre 12,6 % en 2006) et de l'importance du nombre des structures relevant de la fonction publique territoriale d'aide à domicile et des établissements pour personnes âgées.

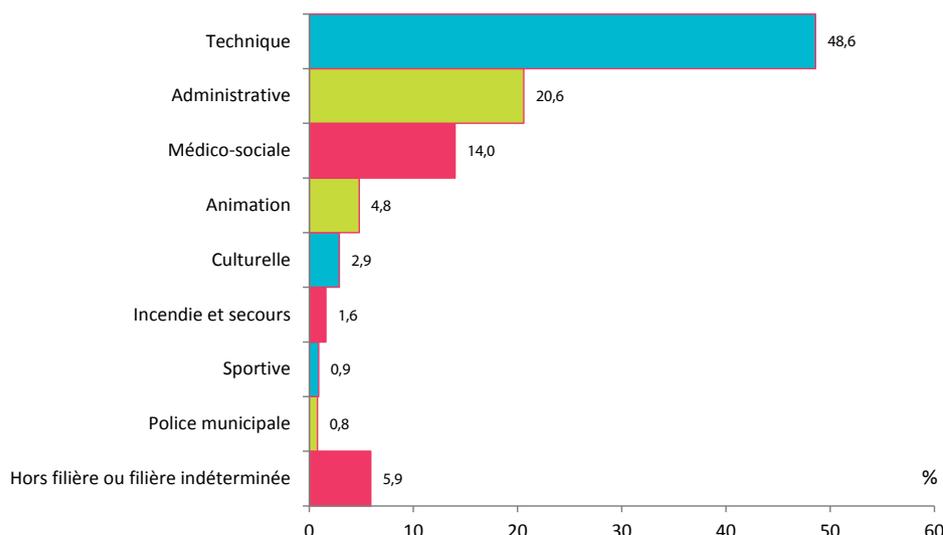
<sup>1</sup> Ce taux est calculé en ETP. Par ailleurs, sur cette même période, une augmentation de 4,2 % des ETP a été constatée.

<sup>2</sup> Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, Edition 2014, Effectifs au 31/12/2012.

<sup>3</sup> Sans compter les 5,9 % d'agents hors filière ou filière indéterminée.

<sup>4</sup> Ce phénomène de vieillissement s'observe également dans d'autres départements, notamment dans le Lot et l'Aveyron.

### Répartition des agents territoriaux en Midi-Pyrénées au 31 décembre 2012, par filière (en %)



Source : Base SIASP de l'INSEE. Traitement DGAFP, Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

Si les deux filières les plus représentées, à savoir les filières technique et administrative comptent chacune plus de 86 % de fonctionnaires, on observe une part très élevée de contractuels dans les filières animation (44,2 %), culturelle (27 %) et médico-sociale (23,3 %).

Les principales filières sont structurées de manière très hétérogène

selon la catégorie.

En effet, alors que la filière administrative comprend 16,8 % de catégorie A et 16,5 % de catégorie B, la filière technique atteint respectivement les taux de 3 % et 3,6 %.

Le taux global de féminisation est de 58,7 %<sup>5</sup> mais une forte variation est observée selon les filières. Ainsi

80,7 % des agents de la filière administrative sont des femmes.

Ce taux atteint même plus de 95 % dans la filière médico-sociale, 76,8 % dans la filière animation et 65,2 % dans la filière culturelle.

En revanche, dans les filières technique, sportive, police et incendie secours ces taux n'atteignent respectivement que : 39, 24, 19 et 5 %.

## II. LES BOURSES DE L'EMPLOI DES CENTRES DE GESTION

### A. L'OFFRE ET LA DEMANDE EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### 1. Les offres d'emplois publiées

#### Les tendances de recrutement

Les Centres de Gestion

diffusent gratuitement sur leurs sites internet, et/ou portails dédiés, les offres d'emploi transmises par l'ensemble des collectivités.

Chaque département dispose de sa propre politique en matière de communication de ce service auprès des collectivités,

ce qui explique parfois de fortes disparités entre les territoires (exemple : trois départements ne diffusent quasiment aucune offre d'emploi de leur Conseil Départemental ; pourtant les 8 Conseils Départementaux réunis représentent le deuxième employeur territorial sur la région).

En 2014, ce sont 1 891 offres d'emplois qui ont été publiées par les bourses de l'emploi de Midi-Pyrénées (+ 9,1% par rapport à 2011). Le département de la Haute-Garonne a publié 65,5 % des offres d'emploi de la région.

Sur l'ensemble du territoire, 79,9 % des offres

<sup>5</sup> Ce taux est proche du taux observé au niveau national (61 %). Source : Panorama de l'emploi territorial 4ème édition, FNCDG, ANDCDG, Juin 2015.

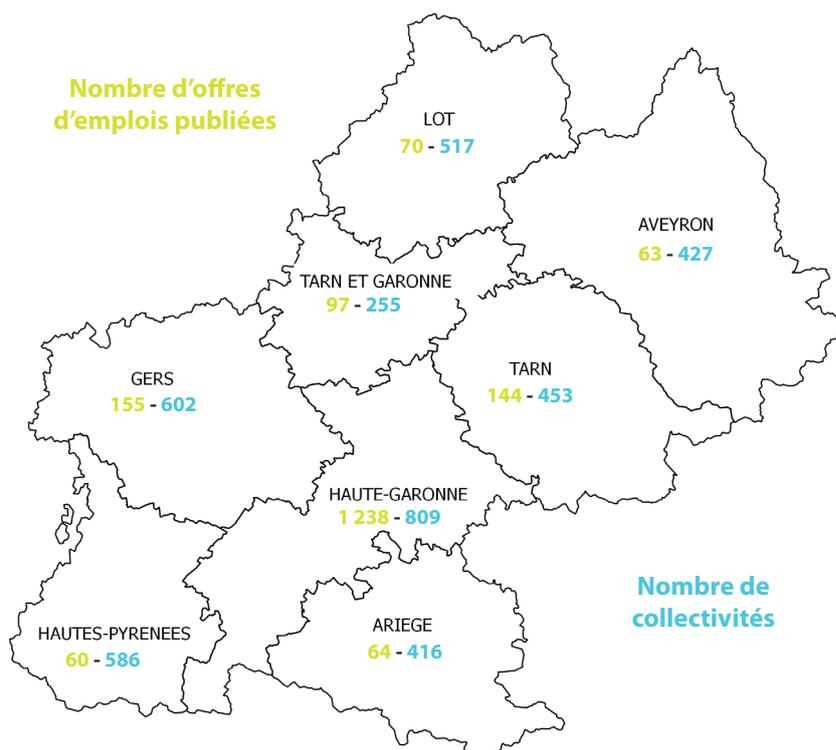
d'emplois publiés concernent des postes à temps complet contre 84,4 % en 2011. Mais, dans certains départements comme les Hautes-Pyrénées, l'Aveyron et le Lot, cette proportion est moindre puisqu'elle atteint respectivement 53,3 %, 57,1 % et 64,3 %.

8 offres sur 10 sont issues des filières technique (30,9 %), administrative (27,4 %) et médico-sociale (21,7 %).

Globalement, la répartition des offres par catégorie est la suivante : 53,5 % des postes sont de catégorie C, 27,9 % de catégorie B et 18,5 % de catégorie A/A+<sup>6</sup>, mais de fortes disparités sont observées selon les départements (voir tableau ci-dessous).

**Nombre et répartition (en %) des offres d'emploi publiées par département en 2014, selon la catégorie**

**Nombre d'offres d'emploi diffusées par les services emploi des Centres de Gestion de Midi-Pyrénées et nombre de collectivités, par département, en 2014**



Source : Logiciel régional de gestion de l'emploi (GE) des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

Département	09		12		31		32		46		65		81		82		Ensemble Midi-Pyrénées	
	Eff*	%	Eff*	%														
A/A+	17	26,6	21	33,3	201	16,2	30	19,4	18	25,7	13	21,7	27	18,8	22	22,7	349	18,5
B	21	32,8	9	14,3	323	26,1	52	33,5	8	11,4	16	26,7	63	43,8	36	37,1	528	27,9
C	25	39,1	33	52,4	714	57,7	73	47,1	43	61,4	31	51,7	54	37,5	39	40,2	1012	53,5
Sans catégorie	1	1,6	0	0	0	0	0	0	1	1,4	0	0	0	0	0	0	2	0,1
Ensemble	64	100	63	100	1238	100	155	100	70	100	60	100	144	100	97	100	1891	100

Source : Logiciel régional de gestion de l'emploi (GE) des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi. / \*Eff = effectif

**Les domaines d'activités et les métiers recherchés par les collectivités**

Le domaine d'activité<sup>7</sup> le plus sollicité dans les offres d'emplois publiées

par les collectivités est celui des services à la population (47,9 %). Ce domaine regroupe entre autres les familles : éducation et animation, santé, social, sports, enseignements artistiques, bibliothèques et centres

documentaires.

Arrivent en seconde position le pilotage, management et gestion des ressources avec 23,8 % des offres. Ce domaine d'activité englobe no-

<sup>6</sup> Les offres d'emplois sans catégorie représentent 0,1%.

<sup>7</sup> Classification issue du répertoire des métiers du CNFPT (<http://www.cnfpt.fr/content/repertoire-metiers>).

tamment les affaires générales, les finances, les ressources humaines, les systèmes d'information et TIC, la direction générale, la communication et les affaires juridiques. Les interventions techniques (c'est-à-dire le patrimoine bâti, l'entretien et les services généraux, l'eau et l'assainissement, les infrastructures, les espaces verts, la propreté et les déchets) occupent la troisième position avec 19,4 % des offres publiées.

Les 5 familles CNFPT ci-dessous représentent plus de la moitié des offres publiées sur l'année et correspondent aux métiers suivants :

- **Education et animation** (24,4 %) : assistant éducatif petite enfance, animateur éducatif accompagnement périscolaire<sup>8</sup>, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, animateur enfance-jeunesse, éducateur de jeunes enfants, coordonnateur enfance-jeunesse-éducation...

- **Affaires générales** (11,1 %) : secrétaire de mairie, assistant de gestion administrative, responsable des services techniques, responsable des affaires générales, assistant de direction, chargé d'accueil.

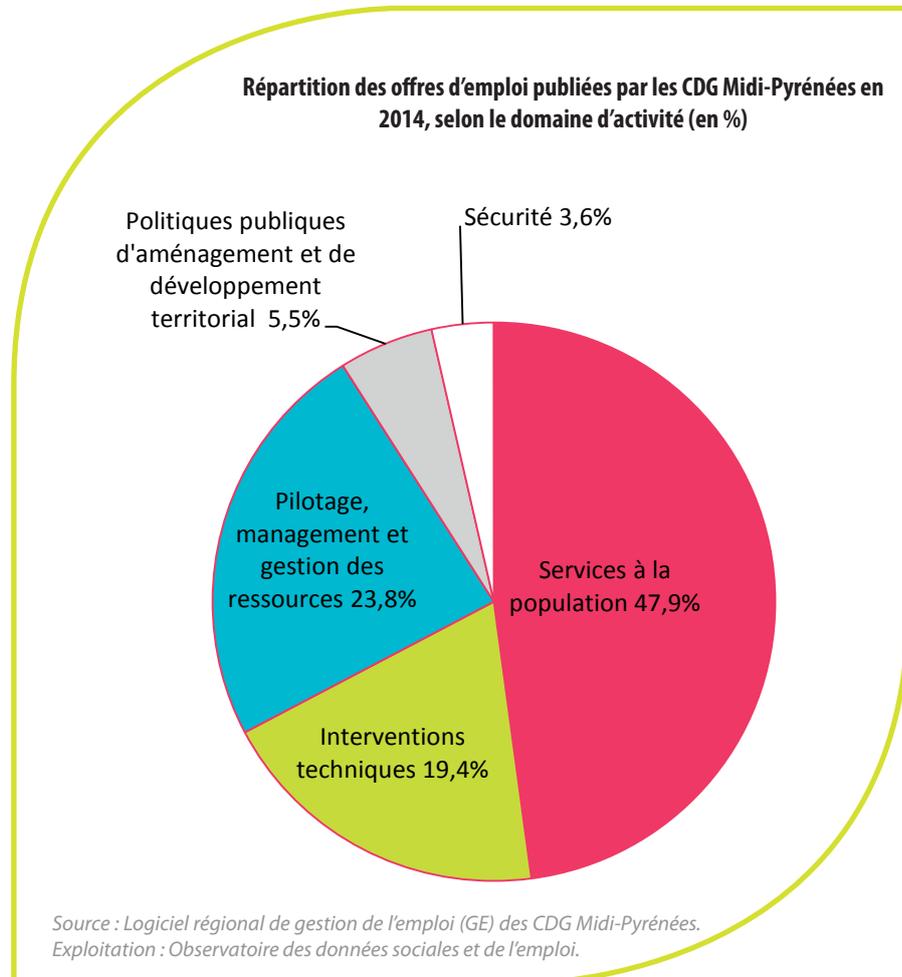
- **Santé** (6,1 %) : infirmier, aide-soignant, puéricultrice, médecin de médecine préventive, médecin ...

- **Patrimoine bâti** (5,6 %) : ouvrier de maintenance des bâtiments, gestionnaire technique bâtiment, gestionnaire de flux, chargé d'opération de construction...

- **Entretien et services généraux** (5 %) : chargé de la propreté des locaux, coordonnateur d'entretien des locaux, magasinier...

Au total, ce sont plus de 170 métiers différents qui ont été recherchés par les collectivités.

Les plus sollicités sont les assistants éducatifs petite enfance (6 %), les animateurs éducatifs accompagnement scolaire (5 %), les secrétaires



de mairie (3,4 %), les chargés de propreté des locaux (3,3 %) et les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (2,9 %).

Plus de 45 % de ces offres d'emploi ont été publiées par des communes (dont près d'un quart compte moins de 3 500 habitants), 12 % par les Communautés de Communes et 8,8 % par les Communautés d'Agglomération et les Syndicats d'Agglomération Nouvelle<sup>9</sup>.

Alors que les Communautés de Communes, Communautés d'Agglomération et Communauté Urbaine réunies ne représentent que 4,7 % des collectivités en Midi-Pyrénées<sup>10</sup>, ces dernières ont diffusé 24,6 % des offres d'emploi de 2014.

Ces chiffres confortent le développement des intercommunalités qui permettent aux communes de mu-

tualiser leurs moyens afin d'assurer leurs missions de service public, déjà observés ces dernières années.

### Une approche des métiers en tension

La méthodologie retenue pour repérer les métiers en tension consiste à calculer pour l'ensemble des offres d'emploi publiées par les Centres de Gestion Midi-Pyrénées, le nombre de jours moyen de publication des offres et à identifier les durées de diffusion anormalement longues.

Les métiers identifiés concernent quasiment tous les domaines d'activités, les trois catégories hiérarchiques et différentes filières. Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés : candidatures insuffisantes ou non adaptées au poste, absence de candidats statutaires, expérience professionnelle inadap-tée...

<sup>8</sup> Mise en place des nouveaux rythmes scolaires (décret du 24/01/2013, circulaire du 20/03/2013). Les moyennes et grandes collectivités ont dû recruter de nombreux animateurs pour encadrer les nouveaux temps d'accueil périscolaires.

<sup>9</sup> Les 34 % restants sont partagés entre les Conseils Départementaux, le Conseil Régional, les CCAS, les SIVOM, les SIVU ainsi que les autres types de collectivités.

<sup>10</sup> Source : Logiciel régional de gestion de l'emploi (GE) des Centres de Gestion de Midi-Pyrénées, état au 31 décembre 2014.

## Les 10 métiers en tension...

Famille CNFPT	Métiers CNFPT	Durée moyenne de publicité des offres*
Santé	Médecin de médecine préventive / médecin	120 jours
Restauration collective	Agent de restauration	85 jours
Santé	Aide-soignant	70 jours
Education et animation	Assistant éducatif petite enfance	55 jours
Urbanisme et aménagement	Instructeur des autorisations d'urbanisme	53 jours
Santé	Infirmier	52 jours
Education et animation	Educateur de jeunes enfants	50 jours
Affaires générales	Responsable des services techniques	48 jours
Infrastructures	Chargé d'études et de conception en voirie et réseaux divers	47 jours
Ateliers et véhicules	Opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants	44 jours

\*condition : 5 offres au minimum sur l'année

Source : Logiciel régional de gestion de l'emploi (GE) des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

## 2. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits auprès des Centres de Gestion

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2014, 1 692

personnes se sont inscrites auprès des services emplois des Centres de Gestion.

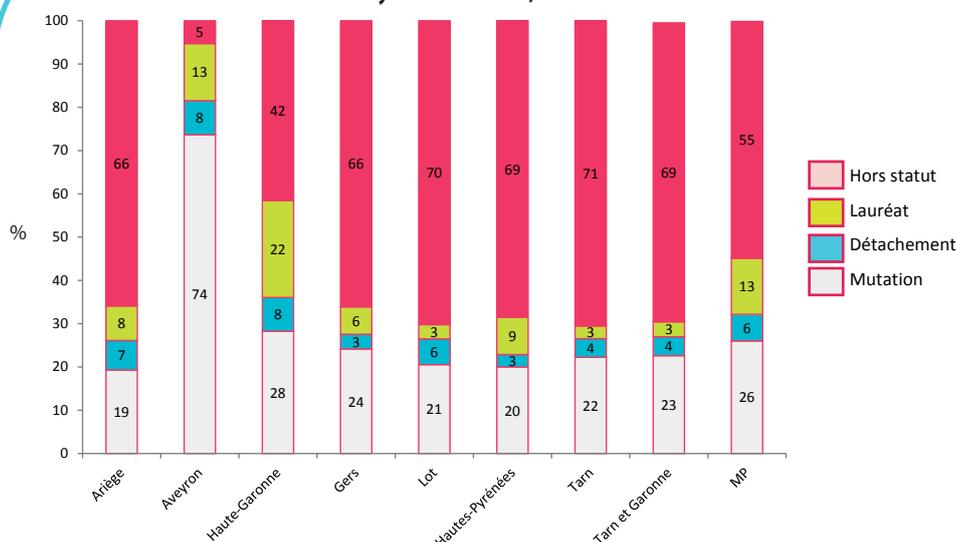
Cependant, chaque département dispose de sa propre politique en matière d'inscription

notamment par rapport aux personnes dites 'hors statut' (non fonctionnaires).

En effet, en fonction de la finalité des bourses de l'emploi, certains Centres

de Gestion prennent en considération prioritairement les inscriptions de fonctionnaires et lauréats de concours alors que d'autres traitent l'ensemble des demandes, sans exclusion.

Répartition (en %) des demandeurs d'emploi qui se sont inscrits aux services emplois des CDG Midi-Pyrénées en 2014, selon leur statut



Source : Logiciel régional de gestion de l'emploi (GE) des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

Le ratio du nombre d'offres d'emploi rapporté au nombre d'inscriptions de demandeurs est supérieur à 1 dans trois départements : Hautes-Pyrénées (1,8), Aveyron (1,7) et Haute-Garonne (1,6). Ils ont de 18 à 64 ans et

en moyenne 39,3 ans<sup>11</sup>. 7 demandeurs sur 10 sont des femmes.

Les 5 familles de métiers les plus représentées sont les affaires générales (33,4 %), l'éducation animation (13 %), l'entre-

tien et les services généraux (7,2%), les finances (4,8 %) et le patrimoine bâti (4,5 %).

Les métiers les plus souvent recherchés par ces personnes sont : agent de gestion admi-

Au total, plus d'un demandeur sur deux est hors statut, 26,1 % sont des agents territoriaux en recherche de mutation, 6,2 % sont des fonctionnaires de la fonction publique d'état ou hospitalière en demande de détachement et 12,9 % sont des lauréats de concours en recherche d'un premier poste.

nistrative (22,3 %), agent d'accompagnement de l'enfance (7,5 %), chargé de propreté des locaux (6,7 %), chargé d'accueil (4,1 %), agent de gestion financière budgétaire ou comptable (3,3 %), ouvrier de maintenance

<sup>11</sup> L'âge moyen des demandeurs est calculé sur une population de 1606 personnes.

des bâtiments (3,3 %), et secrétaire de mairie (3,3 %).

Globalement le nombre d'offres d'emplois publiées sur l'année (1 891) est en équilibre avec le nombre de personnes inscrites en recherche d'un poste (1 692). Cependant, on observe de fortes divergences entre l'offre et la demande en matière de métiers. En effet, la quasi-totalité de la famille

éducation et animation<sup>12</sup> (à l'exception des ATSEM), mais aussi pour les métiers d'aides-soignantes, enseignants artistiques, responsables de services techniques ou encore les directeurs généraux de collectivité, l'offre est bien supérieure à la demande. A contrario, pour les chargés de propreté des locaux, assistants de gestion administrative, assistants de direction, chargés d'accueil ou agents de restauration

la demande est fortement supérieure à l'offre.

Parmi les demandeurs fonctionnaires<sup>13</sup> 48 % sont issus de la filière administrative, 24,5 % de la filière technique et 17,9 % de la filière médico-sociale.

15 % d'entre eux recherchent un poste de catégorie A, 24,3 % un poste de catégorie B et 60,6 % un poste de catégorie C.

## B. LES FLUX

### 1. Les nominations

#### Les principaux modes de recrutement

Pour la première fois, grâce à leur outil informatique régional de gestion de l'emploi, les Centres de Gestion de Midi-Pyrénées sont en mesure de présenter les modes de recrutement des nominations (sur emplois permanents et non permanents) observées sur leur territoire : 74,2 % d'entre elles concernent des agents titulaires et, 25,8 % des agents contractuels<sup>14</sup>.

La répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires est significativement différente de celle des agents contractuels. En effet, les agents contractuels sont plus fréquemment positionnés sur des postes de catégorie A et B (16,6 % et 21,1 %) que les agents titulaires (9,9 % et 19,1 %).

Précision méthodologique : Il est à noter ici que la proportion de contractuels est surestimée car ce sont les nominations qui sont comptabilisées et non les agents.

Ainsi, un agent contractuel peut être comptabilisé plusieurs fois sur une période d'un an (plusieurs contrats dans la même collectivité ou plusieurs contrats à temps non complet dans plusieurs collectivités).

Le recrutement direct arrive en première position des recrutements de titulaires avec plus d'1/4

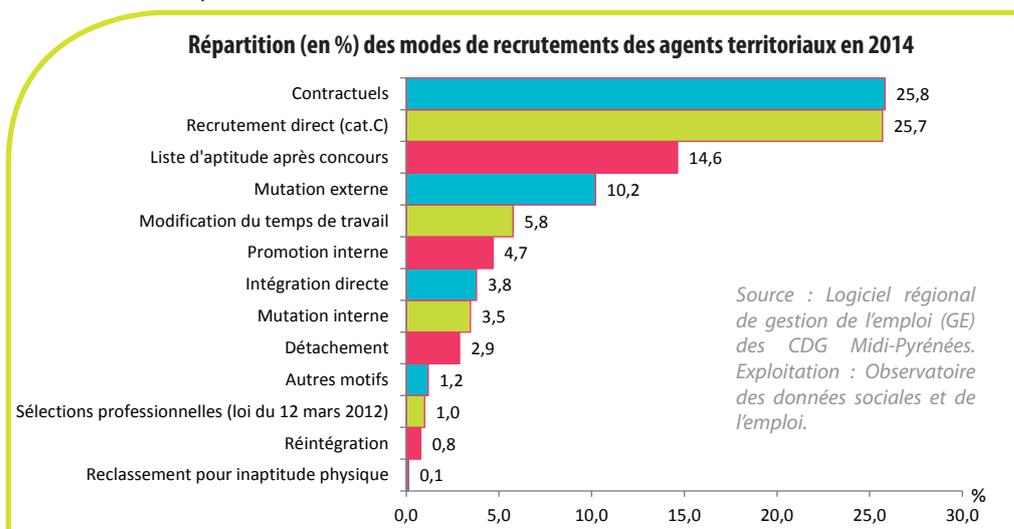
des nominations, suivi des lauréats de concours avec 14,6 %<sup>15</sup> et les mutations externes avec 10,2 %.

En Midi-Pyrénées, les sélections professionnelles ne représentent qu'1 % des nominations. Plus de la moitié des nominations ont été enregistrées dans les familles éducation et animation (17,5 %), entretien et services généraux (15,9 %), affaires générales (14,7 %) et social (8%).

Les métiers les plus souvent concernés sont les chargés de propreté des locaux (15,7 % des

nominations), les assistants de gestion administrative (6,5 %), les aides à domicile (4,5 %), les secrétaires de mairie (4%) et les animateurs enfance-jeunesse (4 %).

Au global, les Centres de Gestion Midi-Pyrénées ont enregistré 6 143 nominations entre le 1er janvier et le 31 décembre 2014 représentant près de 190 métiers différents répartis comme suit : 10,7 % de catégorie A/A+, 18,3 % de catégorie B et 63,2% de catégorie C<sup>16</sup>. Les filières technique, administrative et médico-sociale regroupent près de 85 % des nominations



<sup>12</sup> Sont inclus dans la famille éducation et animation les métiers suivants : assistant éducatif, animateur (périscolaire et sportif), éducateur, coordonnateur et directeur enfance jeunesse.

<sup>13</sup> Sont inclus dans les demandeurs fonctionnaires : les demandes de mutation, de détachement et les lauréats de concours soit 764 personnes.

<sup>14</sup> Au niveau national, 32,8 % des recrutements concernent des agents contractuels. De fortes disparités existent d'une région à l'autre (variation de 14 % à 61 %).

<sup>15</sup> Au niveau national, cette proportion de nominations des lauréats de concours est beaucoup plus faible (7,7%). En Midi-Pyrénées, cette proportion passe à 19,7 % des modes de recrutement pour les agents titulaires.

<sup>16</sup> Les 7,8 % restants concernent les sans catégorie.

de l'année et 68,5 % des postes concernent des temps complet.

Les communes représentent 47,2 % des no-

minations, les Conseils Départementaux et les Communautés de Communes sont tous deux à 12,1 %, les CCAS 6,4 % et

les Communautés d'Agglomération/SAN et Communauté Urbaine 7,8 %.

Parmi les communes,

celles de moins de 1 000 habitants regroupent plus de 31 % des nominations. Celles de 50 000 habitants ou plus : 21,1 %.

## 2. Les départs à la retraite

### Les départs des agents affiliés à la CNRACL

En 2013, 1 530 départs à la retraite de fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL ont été enregistrés (dont 9,1 % en invalidité), soit une augmentation de 24,2 % par rapport à 2012<sup>17</sup>. Après une baisse sensible des effectifs entre 2011 et 2012, l'augmentation observée entre 2012 et 2013 est essentiellement due à l'augmentation de l'effectif du flux des pensionnés de droit direct.

Ces fluctuations trouvent leur origine dans les mesures prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites (décalage de l'âge légal de départ à la retraite, fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et assouplissement des conditions pour bénéficier de départ anticipé pour carrière longue, augmentation de la durée

nécessaire à l'obtention de pension à taux plein).

Dans le même temps, l'âge moyen de départ augmente très légèrement de 60,8 ans à 61 ans en raison principalement du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012 et 14 mois en 2013). Sans surprise, les agents des filières incendie et secours<sup>18</sup> et police municipale partent en moyenne plus tôt (respectivement 57,2 ans et 59,4 ans) que ceux de la filière sportive ou culturelle (62 et 62,4 ans). De même, on note que les agents qui travaillent dans un Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) ou à l'Office Public de l'Habitat (OPH) partent plus tôt (respectivement 59,8 et 60 ans) que les agents du Département (61,5 ans) ou de la Région (62 ans).

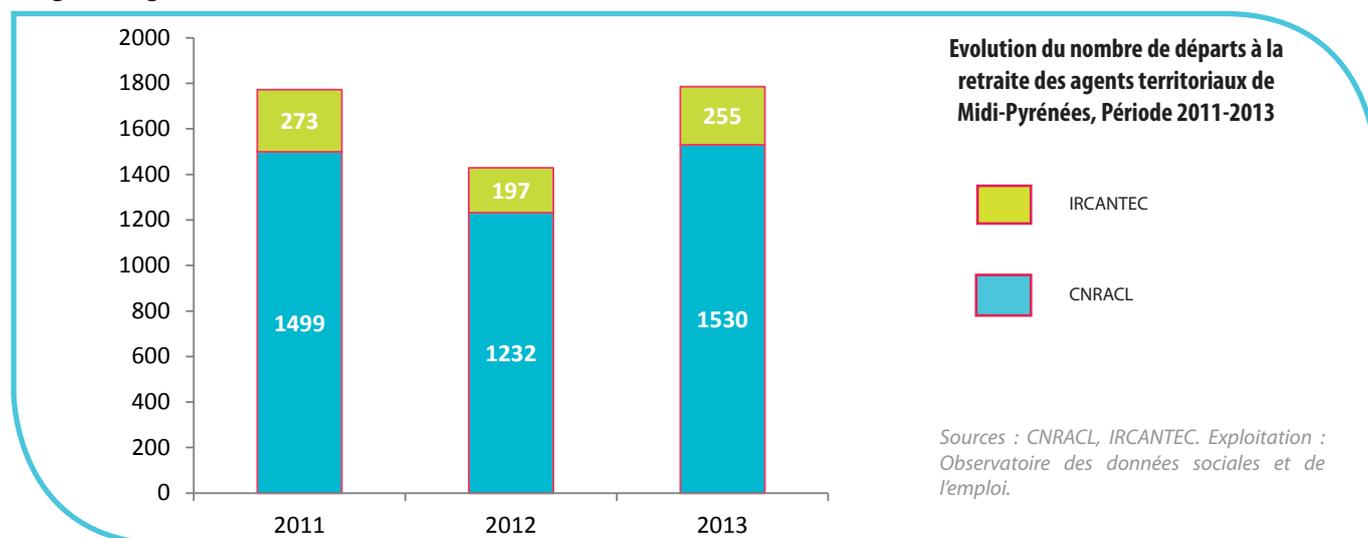
Au regard de la structure des effectifs de titulaires au 31 décembre 2012, les catégories A et B sont surreprésentées dans les départs en retraite<sup>19</sup>. Il en va de même pour les

départs des agents des communes (53,9 % des départs contre 48,5 % des effectifs).

Enfin, il est à noter une sous-représentation des départs à la retraite dans la filière animation qui s'explique par une population particulièrement jeune (3,3 % des effectifs contre 0,8 % des départs) et, à l'inverse, une surreprésentation de la filière médico-sociale (13,8 % des effectifs contre 12,2 % des départs).

### Les départs des agents affiliés à l'IRCANTEC

Le nombre de départs en retraite de fonctionnaires et contractuels de la FPT affiliés à l'IRCANTEC en 2013 est estimé à 255, soit une forte augmentation par rapport à 2012 (+ 29,4 %). L'âge moyen de départ baisse légèrement, pour passer de 62,4 ans en 2012 à 62 ans en 2013. Enfin, les départs IRCANTEC sont marqués par une prépondérance de femmes (73,4 % des départs contre 69,3 % des effectifs au 31/12/2012).



<sup>17</sup> Cette hausse est proche de celle observée au niveau national (24 %), Source : Panorama de l'emploi territorial 4ème édition, FNCDG, ANCDG, Juin 2015.

<sup>18</sup> Ces agents se retrouvent exclusivement dans les Services Départementaux d'Incendie et de Secours. En 2013, dans ces structures, l'âge moyen de départ à la retraite est de 58 ans.

<sup>19</sup> En effet, les catégories A représentent 10,5 % des départs à la retraite contre 7,9 % des effectifs et les catégories B représentent 16,5 % des départs à la retraite contre 13,4 % des effectifs.

# III. LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LES CENTRES DE GESTION DE MIDI-PYRÉNÉES EN 2014

## A. UNE MISSION OBLIGATOIRE DES CENTRES DE GESTION

Les Centres de Gestion de Midi-Pyrénées apportent une réponse aux besoins diversifiés en personnel

## B. LES CONCOURS

17 concours ont été organisés par les Centres de Gestion Midi-Pyrénées toutes catégories confondues, correspondant à 9 grades distincts : 2 en catégorie A, 5 en catégorie B et 10 en catégorie C.

Un axe fort de recrutement dans les métiers de la petite enfance a été identifié permettant le renouvellement ou un renfort des effectifs au regard notamment de l'évolution des missions induites par la réforme des rythmes scolaires ou le recrutement de professionnels dans de nouvelles structures d'accueil des jeunes publics. Les concours d'ATSEM, d'auxiliaire de puériculture et d'EJE ont ainsi été organisés, auxquels s'ajoute l'examen de puéricultrice cadre supérieur de santé, pour la mise en œuvre des missions de coordination.

Pour la filière technique, les concours de techni-

des structures publiques territoriales de leur ressort géographique, sur la base de besoins recensés auprès de chacune d'entre elles et dans le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.

La mise en œuvre des opérations de concours

et de technicien principal de 2ème classe organisés en 2014 s'inscrivent dans le transfert des compétences dévolues aux collectivités notamment en matière de routes et d'infrastructures, dans l'accompagnement des politiques de développement des transports et d'aménagement urbain. Ils ont également permis de répondre aux besoins en matière d'informatique et de systèmes d'information dans un contexte de forte évolution technologique.

Le nouveau concours d'infirmier en soins généraux qui relève désormais de la catégorie A, a été organisé en vue de recrutements en PMI et en structures d'accueil de personnes âgées ou de personnes en situation d'handicap spécifiques, apportant ainsi des moyens humains dans la mise en œuvre de politiques de santé et sociale.

Le taux de pourvoi<sup>20</sup> des postes ouverts est proche de 93 %. Il peut

et d'examens professionnels est organisée dans un cadre coordonné régionallement.

Cependant, certaines opérations sont mutualisées sur des territoires plus larges dans un souci d'efficacité et d'économie de moyens (inter région du Grand Sud-Ouest comprenant 5 régions pour 25

départements).

Depuis 2010, les épreuves réformées ont un contenu plus orienté vers les compétences professionnelles afin de détecter dès le concours, les capacités techniques ou managériales requises pour la mise en œuvre des missions du service public local.

### Concours organisés en 2014 par les CDG Midi-Pyrénées

Nombre de concours	17
Nombre de postes ouverts	794
Nombre de candidats inscrits	6 538
Nombre de présents	4 678
<b>Taux de présence</b>	<b>71,5 %</b>
Nombre de lauréats	737
<b>Taux de pourvoi</b>	<b>92,80 %</b>

Sources : Services Concours des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

être légèrement différencié selon la catégorie d'emploi : 95,3 % pour la catégorie A, 88 % pour la catégorie B et 94,6 % pour la catégorie C.

Au regard du poids de la répartition des catégories dans les effectifs globaux de la Fonction Publique

Territoriale en Midi-Pyrénées, la proportion de postes ouverts dans les concours de catégorie B peut apparaître importante (27,2% des postes ouverts) par rapport à la proportion d'agents de catégorie B (13,2% des effectifs). Cette distorsion s'explique par le

### Poids de la catégorie hiérarchique selon le nombre de postes ouverts

Catégorie	Nombre de postes ouverts	Poids de la catégorie (postes ouverts) en %
A	43	5,4
B	216	27,2
C	535	67,4
<b>Ensemble</b>	<b>794</b>	<b>100</b>

Sources : Services Concours des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

<sup>20</sup> Le taux de pourvoi des postes ouverts est le rapport exprimé en pourcentage, entre le nombre de lauréats et le nombre de postes ouverts.

périmètre interrégional d'organisation de plusieurs concours relevant de cette catégorie et de la prise en compte des besoins en recrutement à ce titre (25 départements du Grand Sud-Ouest).

## C. LES EXAMENS PROFESSIONNELS

26 examens professionnels ont été organisés sur 11 grades distincts répartis comme suit : 2 examens de catégorie A, 8 de catégorie B et 16 de catégorie C. Il convient de noter que les 8 départements ont organisé l'examen professionnel d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe<sup>21</sup>.

Les Centres de Gestion de Midi-Pyrénées ont mis

en œuvre les examens de promotion interne et d'avancement de grade prévus par le nouvel espace statutaire, pour les filières administrative et animation.

Ces opérations ont vocation à permettre un pyramidage des emplois conformément aux missions et aux niveaux de responsabilité et de qualification requis par les statuts particuliers. L'aptitude à l'encadrement d'équipes dès les seconds grades des cadres d'em-

ploi de catégorie B, la valorisation de l'expérience professionnelle et la capacité à se projeter dans un projet professionnel ou de nouvelles responsabilités constituent le socle d'appréciation des candidats qui souhaitent voir leur carrière évoluer.

L'examen de promotion interne d'ingénieur s'inscrit dans une démarche de valorisation des compétences et de l'expérience professionnelle des techniciens territoriaux assurant notamment

la responsabilité d'un service technique dans les communes et établissements publics de moins de 20 000 habitants.

Les examens d'avancement de grade de la catégorie C organisés dans les filières technique, culturelle, sociale permettent de valoriser les agents en poste après un recrutement direct et pouvant mettre en avant une expérience professionnelle, dans le cadre d'une évolution de carrière.

### Les examens professionnels réalisés en 2014

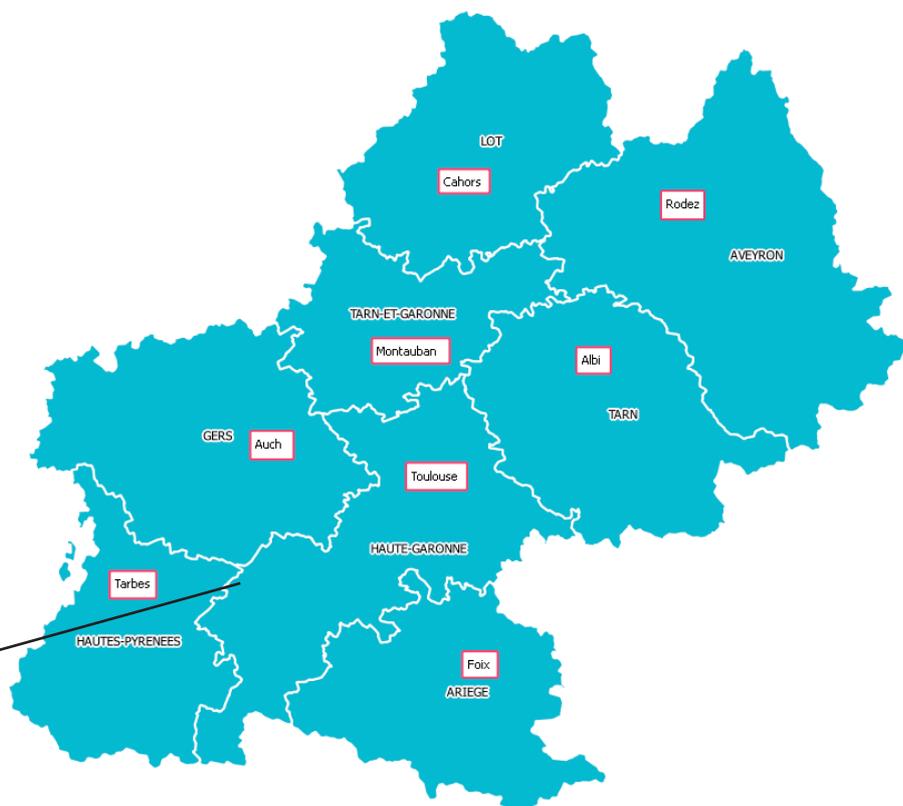
Catégorie	Nombre de candidats inscrits	Nombre de présents	Taux de présents (en %)	Nombre de lauréats	Taux de réussite des présents (en %)	Répartition des lauréats (en %)
A	99	89	89,9	51	57,3	2,8
B	576	454	78,8	258	56,8	14,4
C	1 814	1 716	94,6	1 489	86,8	82,8
<b>Ensemble</b>	<b>2 489</b>	<b>2 259</b>	<b>90,8</b>	<b>1 798</b>	<b>79,6</b>	<b>100</b>

Sources : Services Concours des CDG Midi-Pyrénées. Exploitation : Observatoire des données sociales et de l'emploi.

<sup>21</sup> Cet examen réunit près de 68 % des lauréats.







CDG de l'Ariège  
4, avenue Raoul Lafagette  
Montgauzy  
09000 FOIX  
Tél : 05.34.09.32.40  
Fax : 05.34.09.30.88  
Courriel : [emploi@cdg09.fr](mailto:emploi@cdg09.fr)  
Site internet : [www.cdg09.fr](http://www.cdg09.fr)



CDG de l'Aveyron  
Immeuble «Le Sérial»  
Saint-Cyric étoile  
10, faubourg Lo Barry  
12000 RODEZ  
Tél : 05.65.73.61.60  
Fax : 05.65.73.61.61  
Courriel : [cdg.aveyron@cdg-12.fr](mailto:cdg.aveyron@cdg-12.fr)



CDG de la Haute-Garonne  
590, rue Buissonnière  
CS37666  
31676 LABEGE CEDEX  
Tél : 05.81.91.93.00  
Fax : 05.62.26.09.39  
Courriel : [emploi@cdg31.fr](mailto:emploi@cdg31.fr)  
Site internet : [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)



CDG du Gers  
4, place du maréchal Lannes  
BP 80002  
32001 AUCH CEDEX  
Tél : 05.62.60.15.00  
Fax : 05.62.63.42.58  
Courriel : [emploi@cdg32.fr](mailto:emploi@cdg32.fr)  
Site internet : [www.cdg32.fr](http://www.cdg32.fr)



CDG du Lot  
12, avenue Charles Pillat  
46090 PRADINES  
Tél : 05.65.23.00.95  
Fax : 05.40.20.42.84  
Courriel : [contact@cdgfpt46.fr](mailto:contact@cdgfpt46.fr)  
Site internet : [www.cdg46.fr](http://www.cdg46.fr)



CDG des Hautes-Pyrénées  
13, rue Emile Zola  
65600 SEMEAC  
Tél : 05.62.38.92.50  
Fax : 05.62.36.60.58  
Courriel : [cdg65@cdg65.fr](mailto:cdg65@cdg65.fr)  
Site internet : [www.cdg65.fr](http://www.cdg65.fr)



CDG du Tarn  
188, rue de Jarlard  
81000 ALBI  
Tél : 05.63.60.16.50  
Fax : 05.63.60.16.51  
Courriel : [emploi@cdg81.fr](mailto:emploi@cdg81.fr)  
Site internet : [www.cdg81.fr](http://www.cdg81.fr)



CDG du Tarn-et-Garonne  
23, boulevard Vincent Auriol  
82000 MONTAUBAN  
Tél : 05.63.21.62.00  
Fax : 05.63.21.62.01  
Courriel : [service.emploi@cdg82.fr](mailto:service.emploi@cdg82.fr)  
Site internet : [www.cdg82.fr](http://www.cdg82.fr)

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015  
de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège

Comment garantir la qualité  
du service public dans un  
environnement territorial mouvant?



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Discours d'ouverture

**PIERRE IZARD**

Président du CDG 31



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Accueil

## COLETTE CLAMENS

DGS du CDG 31



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Animateur de la matinée

## HUGUES PÉRINEL

Journaliste



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# La nouvelle gouvernance des territoires

## CHRISTOPHER CHARLES

Maître de conférences en droit public



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant?

# I - L'origine du « millefeuille » : L'absence de choix en France entre deux modèles d'organisation territoriale

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

A - Le modèle révolutionnaire : Communes, départements, Etat

B - Le modèle contemporain : Intercommunalités, régions, Union européenne



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

## II - Des solutions pour rendre digeste le « millefeuille » ?

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L ' É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

### A - « Faire confiance à l'intelligence territoriale » ? : l'assurance du statu-quo

- La **loi de délimitation** des régions : le baroud de déshonneur du Sénat
- **Fusion de communes, création de métropoles « type 2010 »**, ou quand laisser la main aux élus locaux ne fonctionne pas
- **Referendum alsacien d'avril 2013**, ou quand laisser le dernier mot aux électeurs ne fonctionne pas



## II - Des solutions pour rendre digeste le « millefeuille » ?

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

### B - Faire confiance au gouvernement et au législateur ? Sous les annonces de simplification, l'empilement des structures et des réformes

- Lois obèses et illisibles (Loi Notre 36→136 articles, où est le « choc de simplification » ?)
- Hésitations législatives sur la question de la suppression de la clause de compétence générale pour les régions et les départements
- Métropoles, pôles métropolitains, PETR, communes nouvelles : l'empilement des structures
- L'idéologie du « Big is beautiful » : quelle pertinence des périmètres régionaux et intercommunaux ?
- L'excès de réformes : l'exemple de la « rationalisation » permanente de la carte intercommunale

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Débats et échanges

**PIERRE VERDIER, MAIRE DE RABASTENS ET  
PRÉSIDENT DE LA CC DU PAYS RABASTINOIS (81)**

**SYLVIAN CALS, Président du CDG 81**



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant?

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015  
de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège

Comment garantir la qualité  
du service public dans un  
environnement territorial mouvant?



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Le panorama de l'emploi et des concours

**COLETTE CLAMENS**, DGS DU CDG 31

**JEAN-MARC MORSON**, DGS DU CDG 12



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

# COORDINATION REGIONALE

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Un **Observatoire régional mutualisé** des données sociales et de l'emploi territorial afin d'assurer leur mission générale d'information



Réalisation d'un Panorama Régional de l'Emploi

Un **outil informatique mutualisé** (offres d'emploi, DVE/ DCE, demandeurs d'emploi)





# Principales caractéristiques géographiques et démographiques de notre territoire :

Densité moyenne faible qui masque **de fortes disparités**

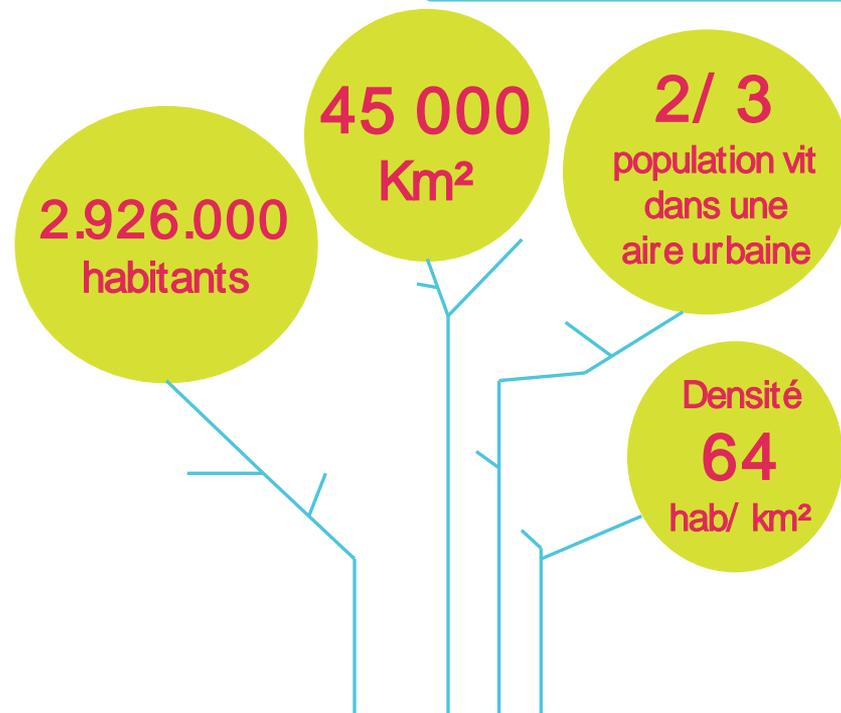
C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L





# Une organisation territoriale structurée autour de l'échelon communal :

CONFÉRENCE

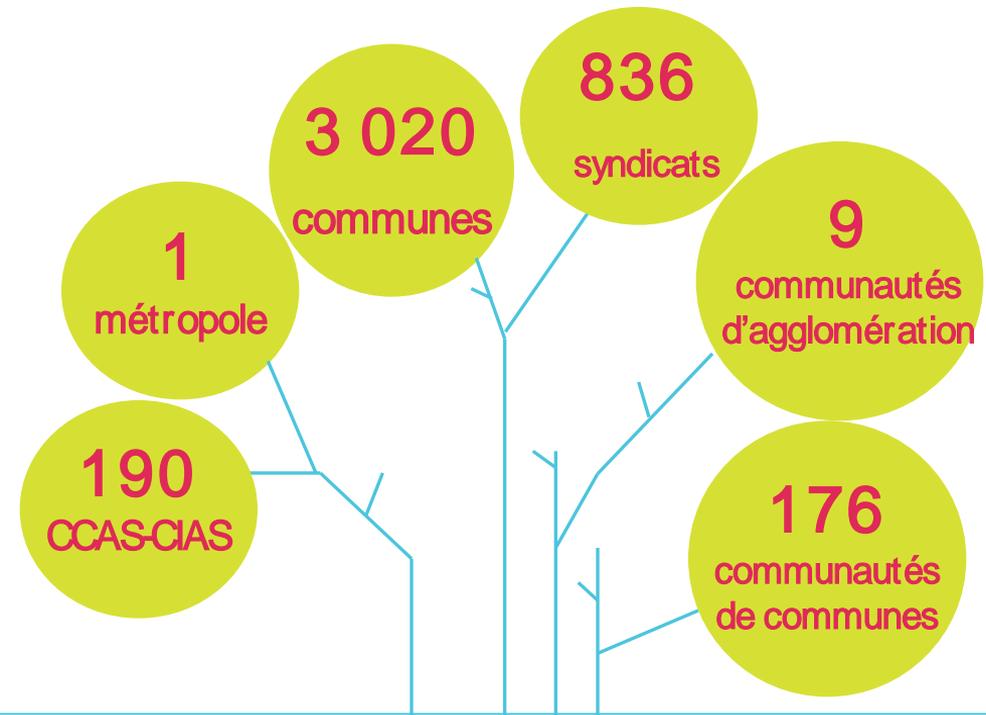
RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Des éléments  
d'organisation de  
notre territoire qui  
seront  
nécessairement  
impactés par les  
réformes actuelles.





C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L ' É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

Une augmentation du nombre des agents territoriaux en région Midi-Pyrénées quantitativement plus importante que l'évolution nationale :



+ **1,56 %** sur la période, contre **0,84 %** en France métropolitaine.

Soit une évolution du taux d'administration midi-pyrénéen de 28,1 ‰ à **28,4 ‰** (taux national : 25,6 ‰ )



 A titre de comparaison, au  
31/12/2013 en Midi-Pyrénées,  
on comptabilise

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

➡ **89 296** agents de la **Fonction Publique d'Etat**  
(taux d'administration de 28,5 ‰)

➡ **47 950** agents de la **Fonction Publique Hospitalière**  
(taux d'administration de 15,1 ‰)



# Une augmentation qui se réalise dans le respect des fondamentaux du statut de la Fonction Publique Territoriale :

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

- ➔ **77,5 %** des agents sont **fonctionnaires** (76,8 % au niveau national)
- ➔ **19,7 %** des **modes de recrutement des agents** titulaires concernent **des lauréats de concours**

Un rôle central des CDG de Midi-Pyrénées en matière d'administration et de régulation du statut de la FPT



Une observation prospective de l'ensemble des caractéristiques de nos effectifs afin d'œuvrer à la mise en place d'une GPEEC.

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

- ➡ 2014 : **17** concours organisés : **794** postes ouverts, **737** lauréats
- ➡ Sur les **6 143** agents nommés en 2014,  **$\frac{3}{4}$**  l'ont été sur des postes vacants et  **$\frac{1}{4}$**  sur des créations de postes.
- ➡ 2014 : **1 863** départs à la retraite de fonctionnaires affiliés à la **CNRACL** et à **l'IRCANTEC**





Une évolution du recrutement qui traduit le volontarisme des politiques publiques en matière de service à la personne.

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L ' É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L



Le **domaine d'activité « Services à la personne »** qui regroupe l'éducation animation, la santé, le social, les enseignements artistiques, les bibliothèques...représente près de **48 %** des offres d'emploi publiées en 2014

Une évolution à suivre afin de proposer des accompagnements de parcours professionnels pour des agents de filières recherchées.



## Une recherche active des employeurs publics sur des métiers en tension :

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L



**Médecin de médecine préventive/ médecin** (120 jours)

**Agent de restauration** (85 jours)

**Aide-soignant** (70 jours)

**Assistant éducatif petite enfance** (55 jours)

**Instructeur des autorisations d'urbanisme** (53 jours)

Une nécessaire vigilance en matière d'anticipation des besoins de recrutement et/ ou de formations de profils recherchés





# Un accompagnement « raisonné et prospectif » des demandeurs d'emploi...

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

**1 692** demandeurs d'emploi se sont inscrits auprès des services emplois des Centres de Gestion MP entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014.

Dont plus de **60 %** recherchent un poste dans une des 5 familles suivantes : les **affaires générales**, **l'éducation animation**, **l'entretien et les services généraux**, les **finances** et le **patrimoine bâti**.



...qui permet le développement de pratiques innovantes avec des  
partenaires institutionnels

---

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Accompagnement mis en œuvre  
par les CDG

**JACQUES POUGET**  
VICE-PRÉSIDENT DU CDG 46



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

ANIMATEUR : **Hugues PERINEL**, Journaliste

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L ' É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

**Sylvian CALS**, Président du CDG 81

**Christopher CHARLES**, Maître de conférences en droit public

**Colette CLAMENS**, DGS du CDG 31

**Laure DOBIGNY**, Responsable du pôle gestion et conseil statutaire, CDG 31

**Pierre IZARD**, Président du CDG 31

**Jean-Marc MORSON**, DGS du CDG 12

**Jacques POUGET**, Vice-Président du CDG 46

**Pierre VERDIER**, Maire de Rabastens et Président de la Communauté

de Communes du pays rabastinois (81)

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Le rôle des élus en matière de GRH

## LAURE DOBIGNY

RESPONSABLE DU PÔLE GESTION ET CONSEIL STATUTAIRE,  
CDG 31



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



# LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Une autorité hiérarchique

Le maire / Le président est seul chargé de l'administration

Art L.2122-18 et L.5211-9 du C.G.C.T.

## Un statut

Loi n°83-634 du 13 juillet 1984 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



# LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Des compétences propres

- Recrutement
- Rémunération / régime indemnitaire
- Déroulement et évolution de carrière
- Protection / santé au travail
- Discipline



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015

# LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

## L'autorité territoriale garante d'une GPEEC adaptée

- ⇒ Analyse des besoins et ressources
- ⇒ Organisation pertinente et adaptation des services
- ⇒ Responsabilité d'une bonne gestion de la ressource humaine



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Animateur de la matinée

## HUGUES PÉRINEL

Journaliste



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Animateur de l'après-midi

**PHILIPPE POTTIÉE SPERRY**

JOURNALISTE



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Pensez à remplir  
les questionnaires  
et à les remettre  
dans l'urne !

Merci



**PAUSE DEJEUNER**

**REPRISE A 13H30**

Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015  
de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège

Comment garantir la qualité  
du service public dans un  
environnement territorial mouvant?



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Animateur de l'après-midi

**PHILIPPE POTTIÉE SPERRY**

JOURNALISTE



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

**Changements organisationnels et  
métiers sous tensions**

**La qualité du travail en questions**

*Réflexion pour une gestion humaine des ressources psycho-sociales*

**PASCAL SIMONET**

**MAITRE DE CONFÉRENCES EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL**



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

## Précisions introductives

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

Favoriser le développement de nouvelles ressources psychologiques, sociales et organisationnelles : **ressources psycho-sociales**

Agir avec **efficacité** est un ressort de la **santé au travail**

La prévention des RPS est un thème majeur en GRH

Réduire la santé au travail aux risques psychosociaux présente des limites

Dire quelque chose des **liens entre changements**

# Les limites d'une approche de la santé au travail par les risques psychosociaux

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

Le travail s'est massivement installé comme facteur de risque

Autre destin du travail : des processus psychosociaux qui font une occasion de développement de l'activité individuelle et collective

**Première limite : conforte les deux postures classiques des partenaires sociaux**

- Côté patronat : le problème de santé vient de la personne et pas de l'organisation du travail
- Côté syndical : le problème de santé vient des conditions de travail !

Deuxième limite : beaucoup d'enquêtes et peu d'action concrète de transformation dans l'organisation du travail

On focalise trop sur les risques et pas assez sur le travail

Ce qui fait bouger une organisation c'est l'action de celles et ceux qui font le travail à différents niveaux hiérarchiques.

Troisième limite : A trop se pencher sur les risques, la santé au travail devient une affaire d'experts de la santé au travail !

Ce qui écarte la voix des véritables experts : celles et ceux qui font le travail.

*Les trois limites d'une approche des problèmes de santé au travail par les risques psychosociaux s'auto-entretiennent*

# Quelles sont ces ressources psychosociales que nous cherchons à activer ?

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

*La meilleure manière de s'occuper de santé au travail, c'est de s'occuper du travail : pour faire reculer les risques il faut développer les ressources*

**Premières ressources : L'organisation du travail, les règles, les procédures donnent une trame pour travailler**

Nécessaires mais jamais suffisantes.

Interpréter la procédure, inventer un usage de la procédure parfois la compléter, la contourner pour faire ce qui est à faire.

**Deuxième ressource psychosociale**

Engager de soi même : l'activité individuelle.

*Le face à face entre prescriptions et activité individuelle peut se révéler ravageur pour l'efficacité et pour la santé*

## Troisième ressource psychosociale : le travail collectif

Un travail collectif d'organisation de l'activité d'invention de règles de métier discutées entre collègues. **Fabriquer son métier avec les autres**

### Notre action

Créer des dynamiques de mise sous tensions des métiers

La bonne tension : discuter à partir de points de vue différents les critères de la qualité du travail pour **bâtir de nouveaux compromis** de fonctionnement

Le développement de nouvelles ressources psychosociales de l'efficacité au travail : **des marges de manœuvres individuelles, collectives et organisationnelles réinventées** dans l'échange contradictoire à l'intérieur des métiers et entre les métiers.

*Mais toujours dans l'examen fouillé des situations réelles de travail*

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

**Garantir la qualité du service public dans  
un environnement territorial mouvant :  
quel rôle de la GRH ?**

**RITA DI GIOVANNI**

**CHARGÉE DE MISSION AU MIDACT**



Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015  
de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège

Comment garantir la qualité  
du service public dans un  
environnement territorial mouvant?



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Chiffres clés

## KARINE DUVAL

OBSERVATOIRE RÉGIONAL

DES DONNÉES SOCIALES ET DE L'EMPLOI



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

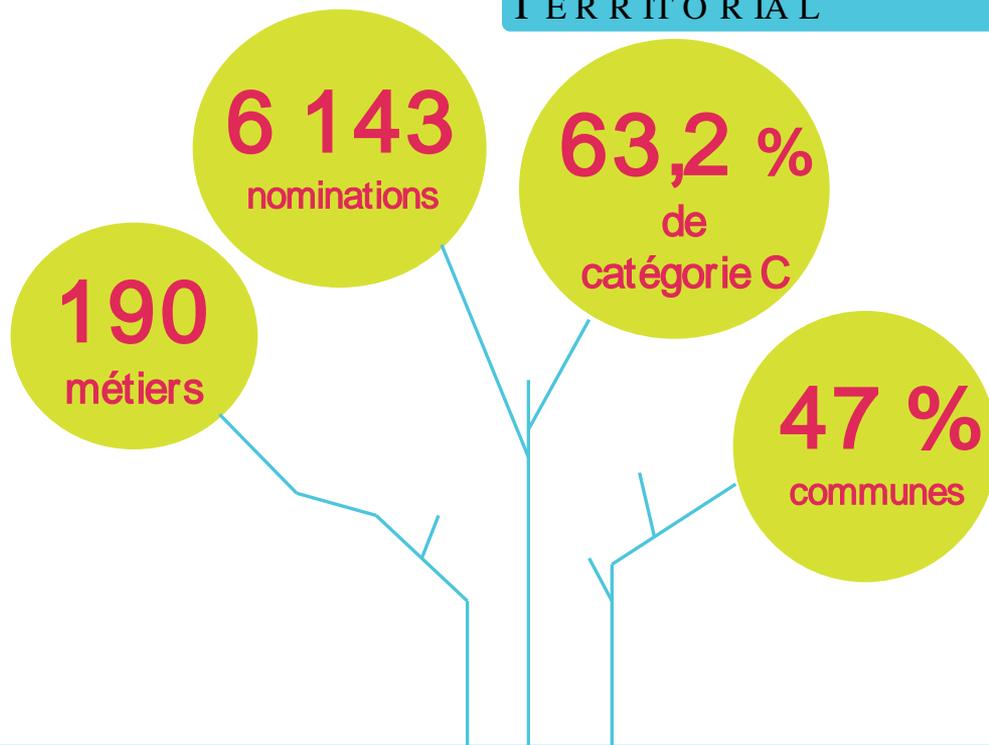
RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Le recrutement  
en Midi-Pyrénées  
en 2014 c'est...



+ 4 200 structures  
publiques territoriales

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Comment réussir le recrutement des agents territoriaux ?

**MICHÈLE GALIZZI**, RESPONSABLE DU SERVICE  
ADMINISTRATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL, CDG3 1

**NATALY HUE**, RESPONSABLE EMPLOI, CDG3 2



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



**Le recrutement** se définit comme « la meilleure adéquation possible » entre un poste et une personne. C'est un élément clé de la gestion des ressources humaines, puisqu'il permet à la collectivité de bénéficier des compétences dont elle a besoin.

**Recruter permet de positionner « la bonne personne à la bonne place au bon moment ».**



6 novembre 2015

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Les règles de recrutement et de procédure

Identification du besoin par la collectivité



Déclaration de création ou de vacance d'emploi réalisée auprès du CDG



Transmission des déclarations au contrôle de légalité



Processus de recrutement



Nomination

Délai  
raisonnable  
de publicité  
de **8**  
**semaines**



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Les préalables au recrutement

## De la nature du besoin à la prise de fonction

- L'identification du besoin
- L'élaboration de la fiche de poste, outil majeur
- La gestion du recrutement
- La rédaction et la diffusion de l'offre
- La présélection
- L'entretien et la décision finale
- L'accueil et l'accompagnement dans la prise de poste



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Définir la nature du besoin

Les collectivités doivent pouvoir créer des emplois adaptés à l'évolution de leurs besoins.



- Le type d'emploi (permanent/ emploi non permanent)
- La durée hebdomadaire (TC, TNC)
- Le choix du cadre d'emplois
- Le mode de recrutement



6 novembre 2015



C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

## La fiche de poste, un outil majeur

- Cadre d'emplois
- Direction et service
- Lien hiérarchique
- Le/ les domaines d'intervention
- Activités et tâches principales
- Conditions d'emploi (équipement, horaires, rémunération)
- Compétences et qualités requises
- Evolution envisageable

**Un profil de poste est évolutif et doit être repensé à chaque entretien d'évaluation en fonction des évolutions du contexte professionnel**



6 novembre 2015

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Rédiger son offre d'emploi

- Présentation de la collectivité
- Intitulé du poste
- Cadre d'emplois / Grade
- Environnement du poste
- Missions du poste
- Aptitudes
- Rémunération statutaire, régime indemnitaire, avantages
- Date prévue de prise de fonction
- Contact où doit être adressée la candidature (lettre+ CV)

**Une annonce doit être attractive, claire, sélective et informative**



6 novembre 2015



C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

## La gestion du recrutement

- Exploitation des candidatures (spontanées, réponse à l'offre, bourse de l'emploi des CDG, fichiers des carrières)
- Elaboration d'une grille d'analyse (CV et lettres de motivation)
- Entretien téléphonique (affiner la présélection en amont du jury)
- L'entretien
- Outils complémentaires (tests de mise en situation, tests de personnalité)
- Evaluation globale et décision



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

**Collectivité témoin**

**OLIVIER FAURE**

**DGS MAIRIE DE LAUNAGUET**



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

ANIMATEUR : **Philippe POTTIÉE SPERRY**, Journaliste

**Rita DI GIOVANNI**, Chargée de mission au MIDACT

**Karine DUVAL**, Observatoire Régional des données sociales et de l'emploi

**Olivier FAURE**, DGS Mairie de Launaguet

**Michèle GALIZZI**, Responsable du service Administration et Promotion de l'Emploi Territorial, CDG 31

**Nat aly HUE**, Responsable Emploi, CDG 32

**Pascal SIMONET**, Maître de conférences en psychologie du travail

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# L'entretien professionnel comme outil de gestion de la performance au travail ?

## MARLÈNE DELFAU

RESPONSABLE CARRIÈRES, CDG 82



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

# 1 Introduction : présentation du dispositif

CONFÉRENCE

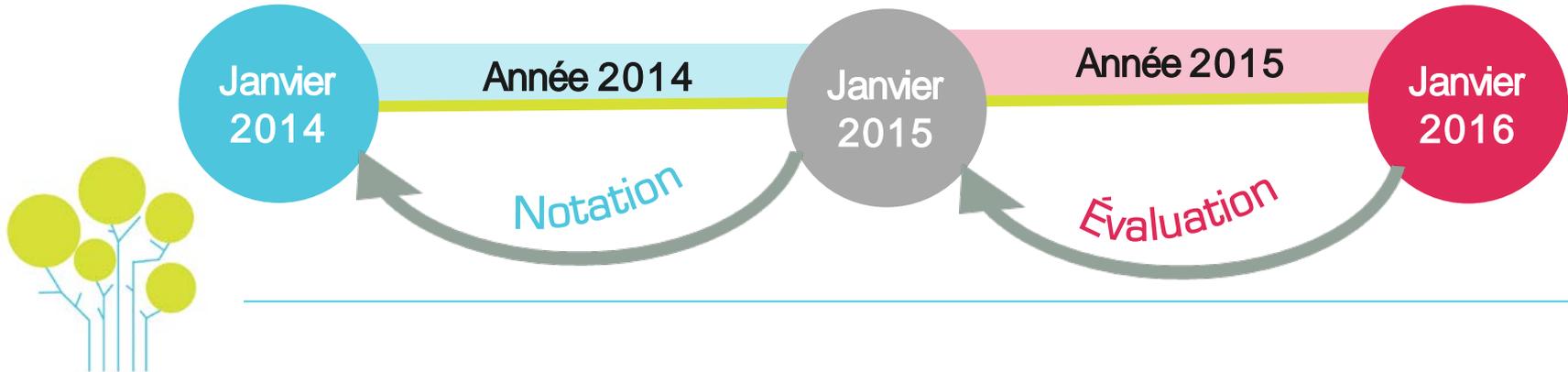
RÉGIONALE

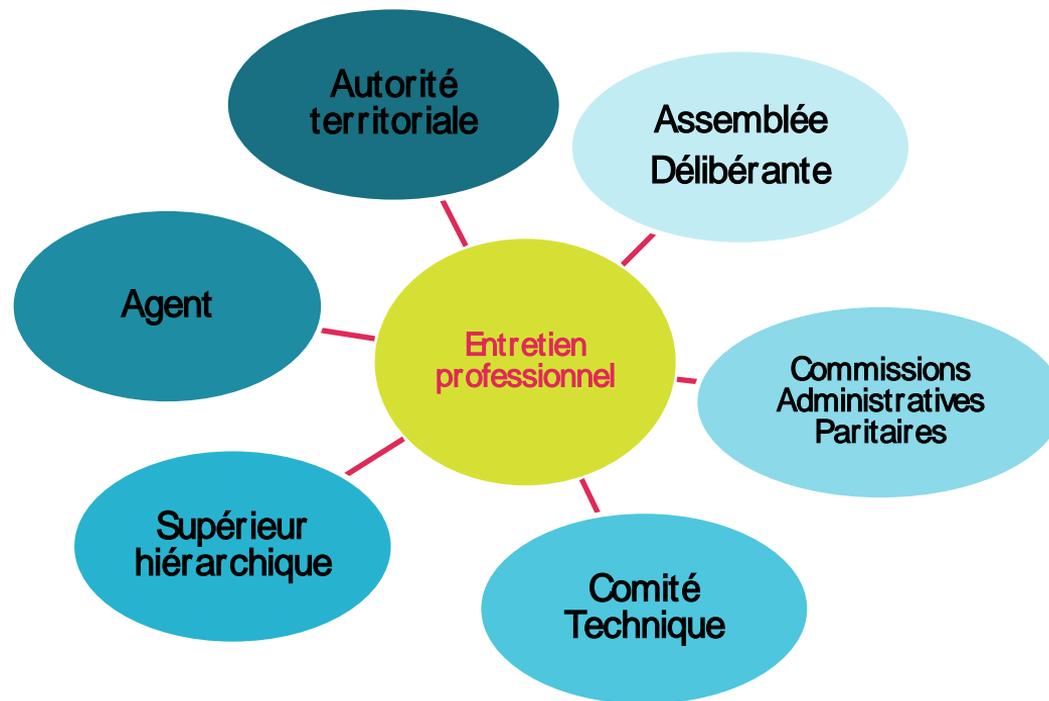
DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

- ❖ Remplace **définitivement** la notation :
  - à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015
  - s'applique **obligatoirement** aux agents titulaires (hors stagiaires)



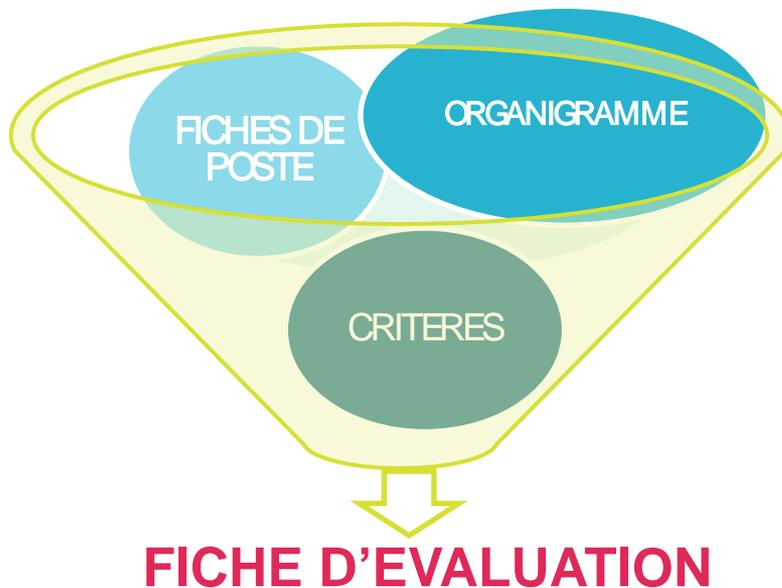


Évaluateur = Supérieur hiérarchique direct

**Le N+1 est celui qui organise et contrôle le travail**

*(Circulaire d'application du 6 août 2010)*





Les **critères d'appréciation** de la **valeur professionnelle** sont fixés :

- ❖ Selon la **nature des tâches** confiées
- ❖ Selon le **niveau de responsabilité**

Après avis  
du CT

Ils portent **principalement** sur :

- Les **résultats professionnels** / objectifs N-1
- Les **compétences** professionnelles et techniques
- La **qualités relationnelles**
- Les **capacités d'encadrement**, d'**expertise** ou à exercer des **fonctions d'un niveau supérieur**

Valeur  
Professionnelle

## Modalités d'organisation de l'entretien professionnel

1. **Convocation** de l'agent par le N+1 direct 8 jours au moins avant la date d'entretien
2. **Transmission** de la fiche de poste et du support d'entretien professionnel servant de base au compte rendu avec la convocation
3. **Déroulement de l'entretien** professionnel

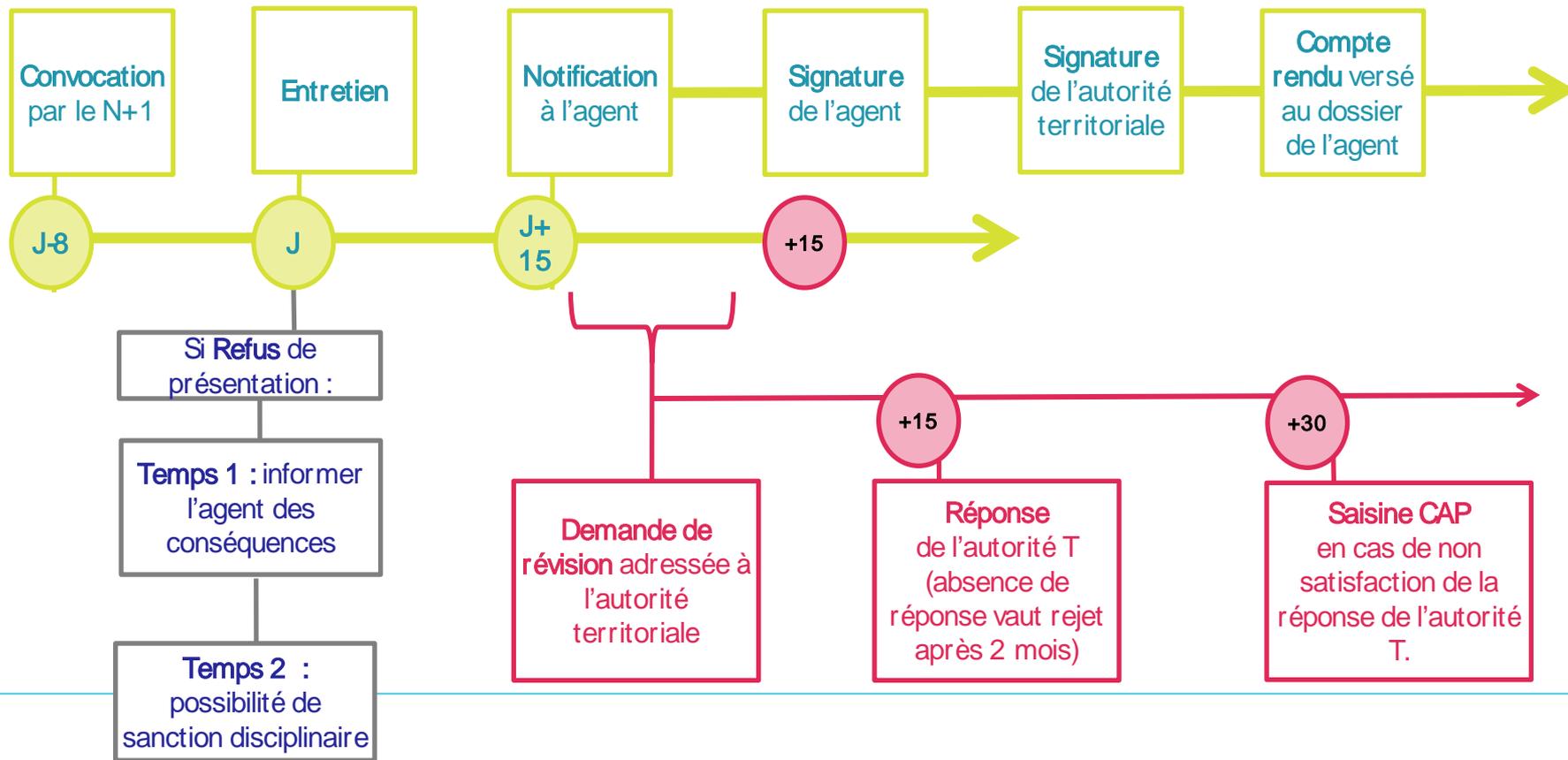


L'entretien professionnel porte principalement sur :

- ❖ Les résultats professionnels obtenus
- ❖ La détermination des objectifs de l'année à venir
- ❖ La manière de servir
- ❖ Les acquis de l'expérience
- ❖ Les capacités d'encadrement (le cas échéant)
- ❖ Les besoins de formation
- ❖ Les perspectives d'évolution professionnelle



## 4 Les étapes de l'entretien professionnel



6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Collectivité témoin

**CHRISTIAN SANS**, MAIRE DE BOUSSENS  
**GUYLAINE DARMANI**, DGS DE LA  
MAIRIE DE BOUSSENS



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Arrondissement de Muret Canton de Cazères

Population : **bientôt 1200 habitants**

Superficie : **433** hectares,

Activité : essentiellement industrielle BASF, Continental, Antargaz, Total, ERDF ... 600 emplois directs,

A **70** kms de Toulouse,

Voies de communication : A64, RD817

Ligne SNCF (terminus TER cadencés),

Au confluent de la Garonne et du Salat,

A la frontière Volvestre et Comminges,

Commerces, école, centre de loisirs, cantine, médiathèque, équipements sportifs divers, camping, piscine ...



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

6 novembre 2015



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

## Le personnel communal

**14 Titulaires** : 1 (A), 1 (B), 12 (C)

**3 Non titulaires** à temps non complet

**4 Contrats Avenir**

**2 Apprentis**



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

ANIMATEUR : Philippe **POTTIÉE SPERRY**, Journaliste

**Guylaine DARMANI**, DGS DE LA MAIRIE DE BOUSSENS

**Marlène DELFAU**, RESPONSABLE CARRIÈRES, CDG 82

**Karine DUVAL**, OBSERVATOIRE RÉGIONAL DES DONNÉES  
SOCIALES ET DE L'EMPLOI

**Christian SANS**, MAIRE DE BOUSSENS

Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# PAUSE

REPRISE DANS  
**15 MINUTES**



Si ce n'est pas déjà fait, pensez à remplir les questionnaires et à les remettre dans l'urne ! **Merci**

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

Animateur de l'après-midi

**PHILIPPE POTTIÉE SPERRY**

JOURNALISTE



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Chiffres clés

## KARINE DUVAL

OBSERVATOIRE RÉGIONAL

DES DONNÉES SOCIALES ET DE L'EMPLOI



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?



C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

6 novembre 2015



# Tendance nationale en matière d'absentéisme pour raison de santé dans les collectivités territoriales En 2014

Le taux d'absentéisme (hors maternité) moyen est  
de **8 %**.

Le **coût direct moyen** des absences (charges  
patronales incluses) par agent est de **1 731 €**

Source : SOFAXIS

Comment garantir la qualité du service public dans un  
environnement territorial mouvant ?





6 novembre 2015



C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L ' É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

## Les coûts indirects :

- **Dégradation de la qualité** du service public rendu aux administrés,
- Sollicitation des équipes présentes (**surcharge de travail**, stress..),
- **Augmentation** de la charge administrative des absences (gestion du dossier, suivi, remplacement..)



---

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Comment garantir l'employabilité des agents territoriaux ? Le défi de la santé au travail

ARYANE CAYRET, CORRESPONDANTE HANDICAP, CDG65

NADIA NADI, CORRESPONDANTE HANDICAP, CDG81

DIDIER DAMIDOT, MÉDECIN DE PRÉVENTION, CDG09

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?



- le recul de **l'âge de la retraite** ; arrivée plus tardive des jeunes générations
- le **vieillessement** de la population
- les évolutions des **conditions de travail** (nouvelles contraintes liées aux organisations du travail, polyvalence, restructurations..) agissent sur la santé des salariés
- la **pénibilité** de certains métiers
- les risques comme les **troubles musculo-squelettiques** et les **risques psycho-sociaux** s'accroissent et nécessitent la mise en place d'actions de prévention des risques et de gestion des difficultés de santé

→ Dans ce contexte, la santé et la sécurité des agents sont au cœur des préoccupations de chacun et constituent dans le cadre de la gestion des ressources humaines un enjeu primordial.



**Le maintien dans l'emploi** : c'est l'étude et la gestion de toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un travailleur.

- le code du travail (livres Ier à V de la quatrième partie et les décrets pris pour leur application)
- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant **droits et obligations des fonctionnaires**
- loi 84-53 du 26 janvier 1984, articles 81 à 86 sur le **reclassement**
- loi du 11 février 2005 pour **l'égalité des droits et des chances, de la participation et de la citoyenneté des personnes handicapées** du 11 Février 2005 : porte obligation d'emploi à 6% de travailleurs pour les pour les 3 fonctions publique
- décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à **l'hygiène et à la sécurité** du travail ainsi qu'à la **médecine professionnelle et préventive** dans la fonction publique territoriale
- décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des **fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes** à l'exercice de leurs fonctions



# Les effets leviers de nos pratiques de terrain

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

- **Convention FIPHFP – CDG**
- **Dispositifs et aides du FIPHFP**
- **Réalisation d'actions de sensibilisation** auprès des différents acteurs pour lever les craintes et les perceptions associées au handicap (réunions d'information, mobilisation des collectivités autour de journées prévention..) : Identification du rôle de la mission maintien dans l'emploi handicap par les collectivités → intervention sur de nombreuses situations de maintien dans l'emploi
- **Travail avec des partenaires spécialisés** en fonction de la typologie de handicap → adaptation de poste répondant à la pathologie de l'agent



# Les effets leviers de nos pratiques de terrain

C O N F É R É N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

- **Accompagnement** des agents à **l'acceptation du handicap**, dans le montage des dossiers de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- **Accompagnement des collectivités au montage des dossiers de financement auprès du FIPHFP**
- **Un référent unique** : le correspondant handicap avec la mobilisation des compétences du CDG :
  - pour aider à structurer la démarche
  - considérer la problématique sous plusieurs angles afin d'identifier les enjeux de la situation
  - mise en adéquation entre les besoins et contraintes de la collectivité et les aptitudes et compétences de l'agent
  - étude du poste de travail de l'agent
  - préparation de l'équipe de travail...



## Les effets leviers de nos pratiques de terrain

**L'approche ergonomique du maintien dans l'emploi** : analyser les activités de travail du point de vue de la déficience et repérer les situations handicapantes

### Un agent



Caractéristiques personnelles  
Expériences  
Compétences  
Rapport au travail  
Etat de santé  
...

### L'analyse du travail

au cœur des interactions entre des agents, leurs activités, leur poste et leur environnement de travail

### Les situations handicapantes

Compenser la déficience pour réduire le niveau de sollicitation de la situation de travail

Objectifs  
Outils  
Organisation  
Production  
Capacité financière  
...

### Un établissement





# Les freins rencontrés en matière de maintien dans l'emploi

C O N F É R E N C E

R É G I O N A L E

D E L'É M P L O I

2015

T E R R I T O R I A L

- **Problématique du reclassement en interne** sur les collectivités à faible effectif : faible capacité d'anticipation et / ou pas de postes vacants :
  - questionnement autour de la formation professionnelle lors de reclassements d'agents ayant un âge avancé et un faible niveau de qualification
- **Renforcer l'accompagnement des agents sur le plan social** → pouvoir informer les agents sur les organismes et les dispositifs d'aide existants : aides administratives, sociales, financières...
- **L'absence de dispositif réglementaire** et notamment d'un « congé de reclassement » pour former les agents à un nouveau métier **avant la reprise du travail**, lorsque le retour sur le poste d'origine semble incompatible avec les aptitudes de l'agent



- Suggérer l'intégration d'un axe « **prévention** » dans les conventions FIPHFP qui sont, à ce jour, essentiellement tournées vers le handicap déclaré et vers la sensibilisation → **donner la possibilité aux collectivités de financer des aménagements de poste en amont de la situation à risque**
- Développer le travail en **pluridisciplinarité** qui permet d'identifier tous les enjeux de la situation, de poser « un bon diagnostic » et de mettre en place des solutions réalistes et efficaces pour l'agent et la collectivité (médecin du travail, assistante sociale, psychologue du travail, ergonomes, juristes..)
- Développer la mission **psychologie du travail** : évaluer et prendre en charge des situations de souffrance, les situations conflictuelles, accompagner la mobilité des agents...
- Mettre en place une approche anticipatrice de **GPEC** (postes à faible niveau de qualification sont de plus en plus rares) : développer des parcours intégrant la formation, développer la mobilité professionnelle...



# Maintien dans l'emploi

Médecin de prévention

SSST

**Signalement précoce de la gêne au travail liée au handicap physique ou psychique**  
➢ en accord avec l'agent  
➢ l'agent est au centre de la démarche

Demande de RQTH

MDPSH

RQTH accordée

SAMETH

Collectivité  
Employeur

Information

Aménagements à prévoir

Travail en équipe

## Étude de poste

- Recommandations
- Aménagement possible → SAMETH
- Aménagement pas possible → Aptitude ?

## Sensibilisation au handicap

- Agent
- Collectivité
- Collectif de travail

Suivi médical  
de l'évolution  
du handicap

## Action personnalisée

- Étude ergonomique du poste ?
- Financement : FIPHFP ?
- Discussion avec la collectivité ?
- Bilan de compétence ?
- Formation ?
- Psychologue : formation du collectif de travail

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Collectivité témoin

## GILLES SALES

### DGS DE LA MAIRIE D'AUSSONNE



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

ANIMATEUR : Philippe **POTTIÉE SPERRY**, Journaliste

**Aryane CAYRET**, Correspondante Handicap, CDG65

**Didier DAMIDOT**, Médecin de prévention, CDG09

**Karine DUVAL**, Observatoire Régional des données sociales et de l'emploi

**Nadia NADI**, Correspondante Handicap, CDG81

**Gilles SALES**, DGS de la mairie d'Aussonne

Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

# Discours de clôture

## MAURICE BARTHÉLÉMY

Président du CDG 12



Comment garantir la qualité du service public dans un environnement territorial mouvant ?

6 novembre 2015



# REMERCIEMENTS

aux intervenants

aux témoins et  
collectivités

à nos  
partenaires

Et un grand merci à VOUS d'avoir assisté et  
participé à cette conférence

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

Comment garantir la qualité  
du service public dans un  
environnement territorial mouvant?

Si vous avez des questions,  
n'hésitez pas à les poser à  
l'adresse suivante :  
[cre@cdg31.fr](mailto:cre@cdg31.fr)



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées

