CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

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

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015 de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées

















CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

## Discours d'ouverture

## PIERRE ZARD

Président du CDG 31



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?

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

## Animateur de la matinée

## HUGUES PÉRINEL

**Journaliste** 



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

## La nouvelle gouvernance des territoires

## CHRISTOPHER CHARLES

Maître de conférences en droit public



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



A - Le modèle révolutionnaire : Communes, départements, Et at

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



II - Des solutions pour rendre digest e
le « millefeuille » ?



- 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





le « millefeuille »?

#### RÉGIONALE DE L'EMPLOI

CONFÉRENCE

TERRITORIAL

2015

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

simplification »?)

• Lois obèses et illisibles (Loi Notre 36→136 articles, où est le « choc de

- 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

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



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

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

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015 de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées

















CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

## Le panorama de l'emploi et des concours

COLETTE CLAMENS, DGS DU CDG 31

JEAN-MARC MORSON, DGS DU CDG 12



#### COORDINATION REGIONALE

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

Un Coservatoire 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

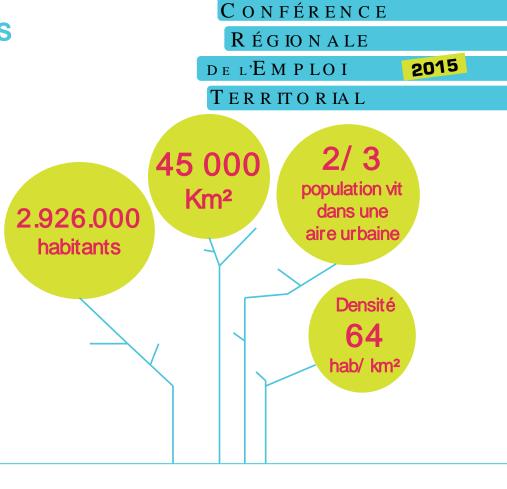
Un outil informatique mutualisé (offres d'emploi, DVE/DCE, demandeurs d'emploi)





Principales caractéristiques géographiques et démographiques de notre territoire:

Densité moyenne faible qui masque de fortes disparités



The organisation territoriale structurée autour de l'échelon communal :

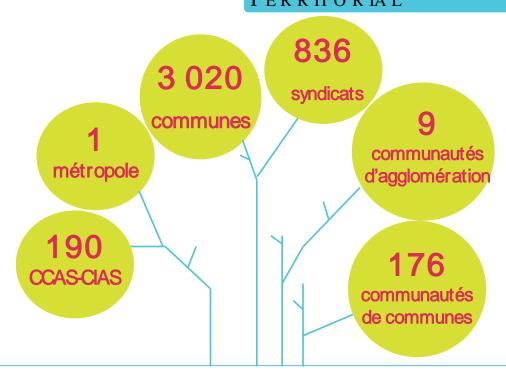
C O N FÉRENCE R ÉGIO N A LE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

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



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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

**92 270** agents

93 715 agents



31/12/2012

31/ 12/ 2013

+ 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



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



Une augment at ion qui se réalise dans le respect des fondament aux du stat ut de la Fonction Publique Territoriale :



- 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.



2014: 17 concours organisés: 794 postes ouverts, 737 lauréats

Sur les 6 143 agents nommés en 2014, 3/4 l'ont été sur des postes vacants et 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.



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 :





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...



1 692 demandeurs d'emploi se sont inscrits auprès des services emplois des Centres de Gestion MP entre le 1 er 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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

Accompagnement mis en œuvre par les CDG

JACQUES POUGET

VICE-PRÉSIDENT DU CDG 46



#### ANIMATEUR: Hugues PERINEL, Journaliste

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

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)

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
PERRITORIAL

## Le rôle des élus en matière de GRH

## LAURE DOBIGNY

RESPONSABLE DU PÔLE GESTION ET CONSEIL STATUTAIRE, CDG 31



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

2015

TERRITORIAL

DE L'EMPLOI

#### LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

#### 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

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

2015

TERRITORIAL

#### LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

#### Des compétences propres

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



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015

TERRITORIAL

#### LE RÔLE DES ÉLUS EN MATIÈRE DE GRH

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

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



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
PERRITORIAL

# Animateur de la matinée Hugues Périnel

**Journaliste** 



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

### Animateur de l'après-midi

## PHILIPPE POTTIÉE SPERRY

**JOURNALISTE** 



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
PERRITORIAL

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





### REPRISE A 13H30

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

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

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

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015 de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées

















CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

### Animateur de l'après-midi

## PHILIPPE POTTIÉE SPERRY

**JOURNALISTE** 



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



#### Précisions introductives



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



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 ?

R ÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

CONFÉRENCE

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

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



CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

TERRITORIAL

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

Vos pratiques, nos outils, l'expertise universitaire

Vendredi 6 novembre 2015 de 9h00 à 17h15

Toulouse-Labège



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées

















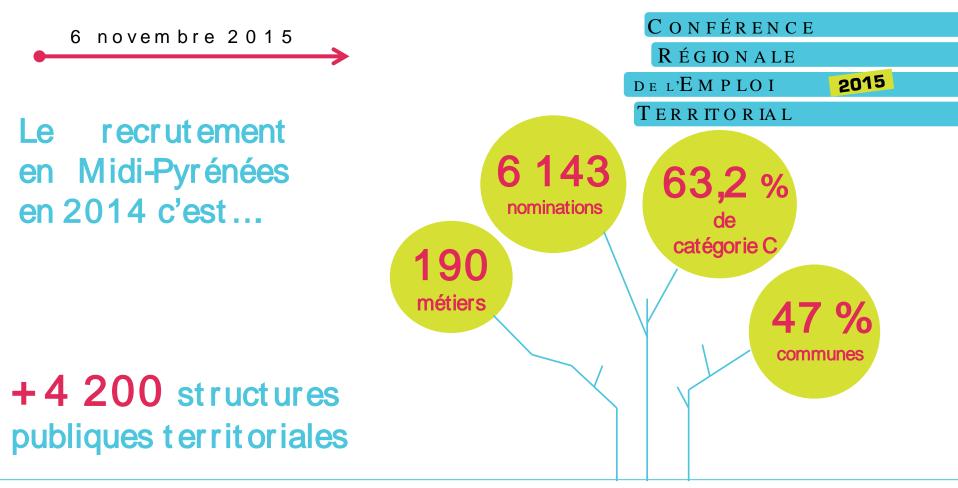
CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

## 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?

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

Comment réussir le recrut ement des agents territoriaux?

MICHÈLE GALIZZI, RESPONSABLE DU SERVICE

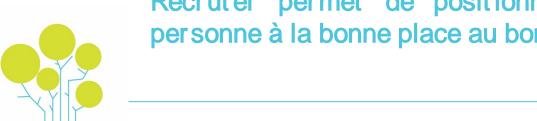
ADMINISTRATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL, CDG31

NATALY HUE, RESPONSABLE EMPLOI, CDG3 2





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 ».

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



## Les préalables au recrut ement 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





#### Définir la nature du besoin

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

Û

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



### La fiche de post e, un out il 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

## 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

### La gestion du recrutement

- Exploitation des candidatures (spontanées, réponse à l'offre, bourse de l'emploi des CDG, fichiers des carrières)
- Baboration 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



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

## Collectivité témoin

## OLIVIER FAURE

DGS MAIRIE DE LAUNAGUET



ANIMATEUR : Philippe Pottiée Sperry, Journaliste

Rit a 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?

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

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

## MARLÈNE DELFAU

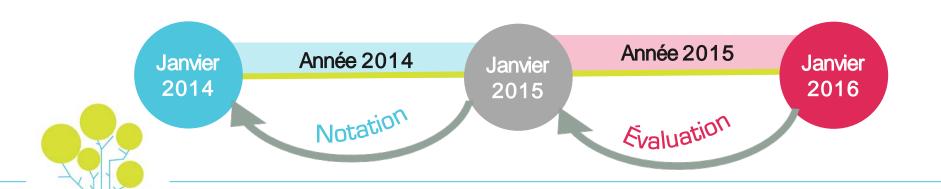
RESPONSABLE CARRIÈRES, CDG 82



#### Introduction: présentation du dispositif

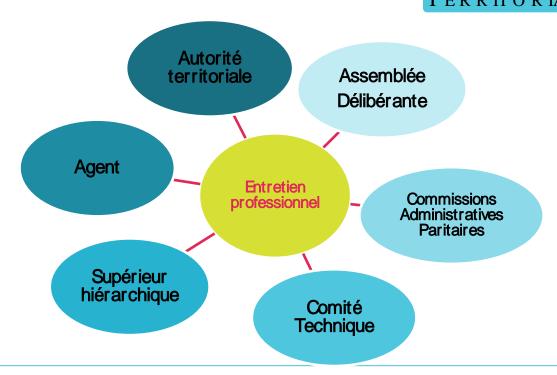
CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

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



Les acteurs : « à chacun son rôle »

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL





Les acteurs : « à chacun son rôle »

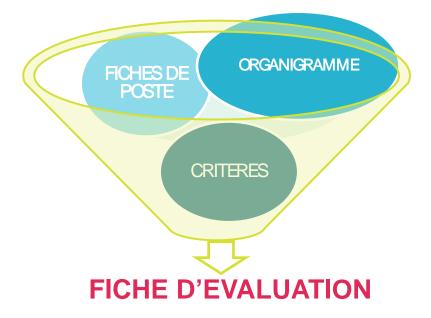
CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

Evaluateur = Supérieur hiérarchique direct

Le N+1 est celui qui organise et contrôle le travail (Circulaire d'application du 6 août 2010)



## Les pré-requis du dispositif de l'entretien professionnel







## Les pré-requis du dispositif de l'entretien professionnel

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI 2015

TERRITORIAL

Après avis

du CT

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

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

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

#### Les étapes de l'entretien professionnel

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

#### 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



#### Les étapes de l'entretien professionnel

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015

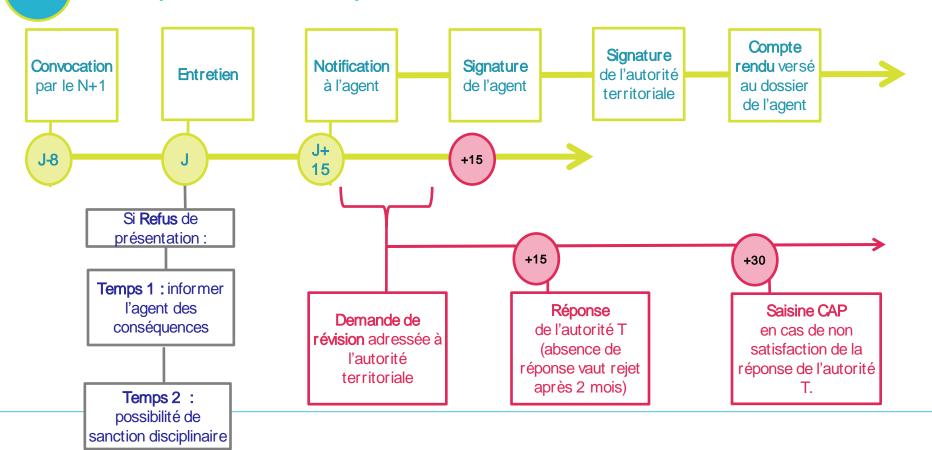
TERRITORIAL

#### 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



#### Les étapes de l'entretien professionnel



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

## Collectivité témoin

## CHRISTIAN SANS, MAIRE DE BOUSSENS GUYLAINE DARMANI, DGS DE LA

MAIRIE DE BOUSSENS





#### 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





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

## Le personnel communal

- **14** Titulaires :1 (A), 1 (B), 12 (C)
- 3 Non titulaires à temps non complet
- **4** Contrats Avenir
- 2 Apprentis



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?

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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

## Animateur de l'après-midi

## PHILIPPE POTTIÉE SPERRY

**JOURNALISTE** 



CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI 2015
TERRITORIAL

## Chiffres clés

## KARINE DUVAL

OBSERVATOIRE RÉGIONAL
DES DONNÉES SOCIALES ET DE L'EMPLOI



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





#### 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 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 CONTEXTE SOCIETAL

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

- le recul de l'âge de la retraite ; arrivée plus tardive des jeunes générations
- le **vieillissement** 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 CONTEXTE JURIDIQUE

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

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 ler 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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

- 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



- 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

CONFÉRENCE

RÉGIONALE

DE L'EMPLOI

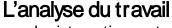
2015

TERRITORIAL

#### Un agent







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

> Les situations handicapantes

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

Un établissement





**Objectifs Outils** Organisation Production Capacité financière



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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

- 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

### Actions en projet

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
2015
TERRITORIAL

- 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, ergonome, juriste..)
- 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 Signalement précoce de la gène au travail SSST Demande de RQTH liée au handicap physique ou psychique > en accord avec l'agent > l'agent est au centre de la démarche **MDPSH** RQTH accordée Information Collectivité **Employeur SAMETH** Etude de poste > Recommandations Aménagements à prévoir Action personnalisée ➤ Aménagement possible → SAMETH > Etude ergonomique du poste ? > Aménagement pas possible → Aptitude ? Travail en équipe > Financement : FIPHFP ? > Discussion avec la collectivité? Sensibilisation au handicap > Bilan de compétence ? Suivi médical > Agent > Formation ? de l' évolution > Collectivité > Psychologue : formation du handicap > Collectif de travail du collectif de travail

6 novembre 2015

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
TERRITORIAL

## Collectivité témoin

## GLLES SALES

DGS DE LA MAIRIE D'AUSSONNE



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

CONFÉRENCE
RÉGIONALE
DE L'EMPLOI
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



### REMERCIEM ENTS

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@dg31.fr



CRE organisée par les centres de gestion de Midi-Pyrénées















