



Conférence régionale de l'emploi public et de la formation du 28 novembre 2013

Synthèse

À nouveau, 300 élus, professionnels de la vie publique locale, universitaires et étudiants, ont participé à la Conférence Régionale pour l'Emploi territorial et la Formation (CREFF) organisée par les Centres de gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime et de l'Eure, le jeudi 28 novembre 2013.

Cette conférence avait pour objectif, à la veille des élections municipales de 2014, et dans un contexte de réorganisation des territoires, de répondre en partie à un des principaux défis que doivent d'ores et déjà relever les décideurs territoriaux : comment concilier dynamique de projet, efficience en matière de fonds publics et efficacité en matière de gestion des ressources humaines ? Dans cette perspective, deux tables rondes étaient organisées, l'une portant sur les enjeux de la future réforme territoriale et les outils de gestion pouvant être utilisés en matière de mutualisation et plus globalement en matière de conduite du changement, et l'autre sur les enjeux de la santé au travail et la nécessité de développer durablement les compétences et les qualités des agents territoriaux afin de maintenir et d'améliorer la qualité du service public.



Estelle Grelier

En ouverture de la conférence, **Estelle GRELIER**, Présidente du CdG76 et Députée de Seine-Maritime, a rappelé que les CdG étaient précisément aux côtés des collectivités territoriales pour les accompagner à travers la mise à disposition d'outils prospectifs visant à simplifier la gestion de leurs ressources humaines dans un contexte où les élus vont être fortement mobilisés sur le développement de leurs territoires et sur la dynamique de projets. La mise en place, en 2012, de l'observatoire régional de l'emploi territorial répond en partie à cet objectif par la centralisation d'un certain nombre de données relatives aux agents et aux territoires.

Les CdG ont donc vocation à accompagner l'ensemble des élus employeurs de leur département : les plus petites structures qui ne sont pas en mesure de développer des outils de gestion prévisionnelle et les intercommunalités dont le périmètre permet d'envisager des solutions adaptées et mutualisées.

Michel LEROUX, Président du CdG27 et Délégué Régional du CNFPT, a également rappelé que les CdG, de par leur expertise et leur réactivité, accompagnent les collectivités dans un contexte où les problématiques auxquelles elles sont confrontées sont nombreuses et complexes : avenir des finances locales, évolutions continues du statut, risques psycho-sociaux et hygiène et sécurité au travail principalement. Les CdG restent donc mobilisés pour poursuivre en 2014 le travail engagé, à l'instar de celui mené en Haute-Normandie entre les CdG27 et 76 et le CNFPT, visant à proposer aux nouveaux élus employeurs des services complémentaires pour l'emploi, la formation et le suivi de la carrière et consolider également le dialogue social indispensable au bon fonctionnement de nos organisations.



Michel Leroux

→ 1^{ère} partie

Nouvelle organisation des territoires : Fédérer les agents autour de projets communs

→ Les intervenants

- > **Olivier DUSSOPT**, Député-Maire d'Annonay, rapporteur du projet de loi portant sur la Modernisation de l'Action Publique territoriale et d’Affirmation des Métropoles (MAPAM),
- > **Olivier DEDIEU**, Enseignant à l’université de Montpellier I et Directeur de cabinet à la Communauté de Communes de Lunel,
- > **Marie-Hélène CABÉ**, Sociologue, Présidente de l’Association des Professionnels de la Sociologie en Entreprise (A.P.S.E.),
- > **Martine POIROT**, Présidente Déléguée de l’Association des Directeurs généraux des Communautés de France.



Dans l'ordre ci-contre, de Olivier DUSSOPT à Martine POIROT

Olivier DUSSOPT a fixé le cadre général du projet de loi portant sur la Modernisation de l'Action Publique territoriale et d’Affirmation des Métropoles (MAPAM), et a rappelé que celle-ci s’inscrivait dans un contexte budgétaire difficile, de simplification des normes mais aussi de modernisation de l’action publique.



Olivier Dussopt

Le projet de la MAPAM, qui entrera vraisemblablement en vigueur début 2014, s’articule autour de 3 volets :

- La **montée en puissance de l’intercommunalité** avec l’achèvement des transferts,
- La **clarification des compétences des collectivités territoriales** en créant un « pacte de gouvernance territoriale » ainsi que des « conférences territoriales de l’action publique » (CTAP), et rétablissement de la clause des compétences avec la notion de chef de file des régions et des départements pour une meilleure lisibilité de l’action publique,
- L’**affirmation des métropoles** avec des solutions « sur mesure » pour Paris, Lyon, Marseille, et la création d’un nouveau modèle d’Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre.

Il affirme que « l’intercommunalité est le moyen de survie des communes sur la volonté de faire et la capacité à faire » : il encourage les collectivités à créer des services communs et souhaite que les spécificités locales puissent être prises en compte grâce à la représentation des collectivités au sein des conseils communautaires. Il souhaite que la mutualisation soit portée par l’EPCI ou l’une des communes qui le compose, et précise que le choix reviendra aux élus de chaque intercommunalité.

Pour ce qui concerne l’affirmation des métropoles, Olivier DUSSOPT considère que la vraie différence en termes de compétences réside dans le fait qu’elles pourront plus facilement exercer par délégation des compétences départementales et régionales d’ici 2017 ou 2018, et ainsi limiter le nombre d’échelons territoriaux intervenant sur les territoires.

Bien conscient des questionnements des agents territoriaux au sujet des conditions dans lesquelles se réaliseront les transferts de personnels, il rappelle que le cadre est très simple. Cela se fera dans le respect de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur le statut général des fonctionnaires. Les conditions statutaires sont des éléments garantis par la loi de 1984.

Olivier DEDIEU a expliqué qu’à l’heure de l’Acte III de la décentralisation et de la MAPAM, son intercommunalité s’est interrogée sur les 2 points suivants :

- Comment appliquer la nouvelle loi qui est structurante pour sa Communauté de Communes ?
- Comment exister face à la volonté de la Communauté d’Agglomération de Montpellier d’étendre son périmètre pour devenir une métropole ?

Selon lui, pour que sa Communauté de Communes continue à exister, il apparaît nécessaire de récupérer de nouvelles compétences et de développer le principe de mutualisation pour être toujours plus efficace. C’est notamment ce qu’ils ont entrepris avec les communes qui n’avaient pas suffisamment de capacités humaines, techniques et financières.

Ainsi, ont été cités quelques exemples de mutualisation pour la Communauté de Communes de Lunel : matériels pour la réalisation de certains travaux techniques, personnel, marchés publics et police municipale. Naturellement, la mutualisation dite technique ne revêt pas les mêmes enjeux que la mutualisation du personnel. Cette dernière représente une double difficulté, à savoir l’attachement de certains agents communaux au statut d’agent communal, et également la disparité en termes d’avantages et de primes.

Aussi, faut-il appréhender pleinement les difficultés du changement et accompagner les réticences légitimes des agents.



Olivier Dedieu



Marie-Hélène Cabé

Marie-Hélène CABÉ a précisé que cette question des changements liés à la modernisation était particulièrement complexe.

Avec la nouvelle organisation des territoires, les agents des collectivités territoriales vont vivre un changement de structure de travail en intégrant une intercommunalité, et devront s'adapter à un autre modèle avec de nouvelles règles d'organisation, de fonctionnement, de gestion, mais aussi à un changement dans leur travail quotidien.

Selon elle, il faut donc veiller à ce que la modernisation, notion qui est souvent associée à une valeur positive et qui est généralement présentée comme un progrès, ne stigmatise pas les agents qui peuvent ressentir de l'inquiétude et se montrer réticents.

Elle recommande notamment aux élus et aux Directeurs Généraux de Service de prendre le temps de se réunir et de constituer un collectif de travail pour déterminer les modifications qu'ils veulent introduire dans la nouvelle organisation.

Martine POIROT affirme que le territoire intercommunal représente une chance pour la mobilité et pour les agents. Par ailleurs, « lutter contre l'évolution et le mouvement aujourd'hui institutionnel est impossible ».

Selon elle, les collectivités sont entrées dans un processus incontournable, ce qui signifie qu'elles doivent prendre du temps pour instaurer une confiance avec les agents. Elle encourage les élus à organiser des temps d'échanges entre les différentes collectivités, « des temps de rencontres et d'acculturation ».

En outre, elle précise que conduire une structure dans un mouvement est une démarche positive quel que soit le grade de l'agent, et pour que cela se fasse efficacement et sans heurts, il faut que les élus utilisent des démarches qualité, ce qui signifie :

- Définir des objectifs,
- Retranscrire le projet de territoire en projet de service et en objectifs individuels.

Ainsi, chacun se retrouve dans un système d'auto-évaluation et participe de lui-même au changement.



Martine Poirot

2^{ème} partie

Comment développer durablement les compétences et les capacités de ses agents ?

→ Les intervenants

- > **Annic DESSAUX**, Maire de Saint Wandrille Rançon,
- > **Jean-Pierre BLANQUET**, Vice-Président du CdG 76 et Conseiller municipal à Saint Aubin lès Elbeuf,
- > **Olga BIDAULT**, Membre du bureau du CdG 27 et Vice-Présidente du Grand Évreux Agglomération,
- > **Nicole SAMPERS-DURANTON**, Vice-Présidente du CdG 27 et Maire de Nagel-Seez-Mesnil,
- > **Pierre SOUCHON**, Directeur adjoint du Département Ingénierie Services de Sofcap.



J.-P. Blanquet - A. Dessaux - O. Bidault - N. Sampers-Duranton - P. Souchon

Pierre SOUCHON a présenté le bulletin de santé des agents territoriaux et a précisé que les évolutions récentes étaient assez contrastées :

- Les absences pour raisons de santé se stabilisent en 2011 et 2012 à un niveau élevé, autour de 8.5%,
- La hausse du nombre d'accident du travail se poursuit,
- Le taux de gravité en termes d'accident du travail évolue fortement depuis 2007, principalement due à la maladie professionnelle,
- La durée moyenne des arrêts liés aux accidents du travail augmente avec l'âge,
- Le même constat peut être opéré pour la maladie ordinaire : davantage d'agents sont concernés plus souvent par des arrêts en maladie ordinaire qui durent plus longtemps,
- En maladie ordinaire, les arrêts les plus longs sont également les plus coûteux pour les collectivités territoriales,
- Dans les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime, le taux d'absentéisme est inférieur à la moyenne nationale en maladie ordinaire mais supérieur en longue maladie et longue durée.

Pour conclure son intervention, il a rappelé que les agents sont ceux qui agissent et qui mettent en œuvre la politique de la collectivité. Or, face à l'augmentation de l'absentéisme, au vieillissement des agents, à l'allongement du temps de travail dans la carrière, à la diminution des marges de manœuvres économiques, et aux attentes toujours croissantes des usagers envers le service public, les collectivités territoriales doivent relever un véritable défi en termes de gestion des ressources humaines.



Pierre Souchon



Annic Dessaux

Annic DESSAUX, Maire d'une commune de 1200 habitants et 11 agents, explique que le Centre de Gestion est l'outil indispensable lorsqu'un agent a des soucis de santé. En effet, grâce à l'aide apportée notamment par le service Santé/Prévention du CdG76 dans l'élaboration du « document unique », un état des lieux sur la santé des agents peut être dressé et des actions peuvent alors être menées.

Alain MAILLET, Directeur du Centre de Gestion de la Seine-Maritime, confirme que le constat des difficultés en cours au sein d'une équipe, d'une collectivité, est en soi une étape primordiale et que les équipes du CdG sont présentes auprès des collectivités pour leur apporter une expertise transversale intégrant les aspects juridiques, statutaires, procéduraux, etc.

Olga BIDAULT précise d'ailleurs que sa collectivité fait souvent appel au CdG27, et travaillent ensemble sur l'identification des risques et parallèlement sur les solutions envisageables. Elle a en outre ajouté que sa collectivité a recruté un Conseiller en prévention qui dirige une équipe de 6 préventeurs et qui se réunissent en Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) permettant d'échanger sur les risques professionnels.



Olga Bidault



Nicole Sampers-Duranton

Nicole SAMPERS-DURANTON, en sa qualité de Présidente de la Commission de Réforme du CdG27, traite de nombreux dossiers pour des demandes de reclassement, de retraite pour invalidité, demandes de temps partiel thérapeutique... Elle précise que 5% de ces dossiers posent réellement problèmes et ces agents en souffrance n'arrivent pas à s'entendre avec le Maire, il y a un manque de dialogue et pour eux la commission de réforme représente leur dernière chance. Ils expriment leur besoin de renouer le dialogue avec l' élu. Elle ajoute même qu'il serait peut-être judicieux de nommer un médiateur pour aider à trouver des solutions, d'autant que le nombre de dossiers traités en commission de réforme augmente.

Pierre SOUCHON et Olga BIDAULT ont tous deux rappelé qu'il ne fallait pas oublier l'accompagnement des centres de gestion qui donnent des conseils juridiques et statutaires, et qui aident les collectivités dans la mise en place d'aménagements de postes lorsque cela est possible afin d'éviter les arrêts maladie prolongés.

Angeline RENOU-LAVERSANNE, Directrice du Centre de Gestion de l'Eure, faisant le lien avec la 1^{ère} table ronde, a souligné la nécessité de faire le rapprochement entre organisation du travail et santé des agents au travail. En effet, selon elle, il y a un travail transversal à mener pour que les agents parviennent à accepter le changement et les nouvelles organisations de travail. Cette période ne doit pas être synonyme d'inconfort, ni facteur de risques pour les agents.

Jean-Pierre BLANQUET, en sa qualité de Président de la Commission de Réforme, appuie ce point et alerte les élus et les équipes de direction pour rappeler qu'ils ont un véritable rôle à jouer. Selon lui, il s'agit avant tout de « convaincre et faire adhérer, et non pas d'imposer le changement. » Il précise que le mot clé est « anticiper », grâce notamment aux nombreux outils que les CdG mais aussi le CNFPT mettent à disposition des employeurs, à savoir :

- Les fiches de postes,
- Le document unique,
- L'aide au recrutement,
- La formation des agents,
- Le suivi médical,
- L'accompagnement des agents dans leur démarche de réorientation.

Enfin, il a rappelé que « malgré son attachement au principe des 36 700 communes », il faut voir en l'intercommunalité un système pouvant permettre de disposer d'un éventail plus large de possibilités de reclassement.



Jean-Pierre Blanquet

Centres de Gestion organisateurs



3440 route de Neufchâtel
CS 50072
76235 BOIS GUILLAUME Cedex
tél. : 02 35 59 71 11
fax : 02 32 59 94 63
www.cdg76.fr



10 bis rue du Docteur Michel Baudoux
B.P. 276
27002 EVREUX CEDEX
tél. : 02 32 39 23 99
fax : 02 32 31 35 77
www.cdg27.fr

Partenaire



20 quai Gaston Boulet
76000 ROUEN
tél. : 02 35 98 24 30
www.cnfpt.fr

→ Conférence animée par Bertrand TIERCE, animateur et journaliste