

# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

**« Comment gérer les défis et les enjeux de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale ? »**

***Rôle des Collectivités Territoriales et appuis des Centres de Gestion***

Animateur : Monsieur Stéphane MENU, journaliste à la Gazette des Communes.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Discours d'ouverture :

Présentation des Centres de Gestion, de leurs actions et de la Conférence Interrégionale de l'Emploi par Monsieur François FORIN, Président du CDG 54 et par Monsieur Michel LORENTZ, Président du CDG 67.

### **François Forin : « Le centre de gestion est le tiers de confiance nécessaire »**

**François Forin**, président du Cdg de Meurthe-et-Moselle, a ouvert cette journée. « La réforme territoriale et les restrictions budgétaires concomitantes entraînent une réorganisation des ressources humaines pour en accroître l'efficacité dans le respect des hommes et des femmes », assure-t-il. « Fort de son expérience, le centre de gestion est le tiers de confiance nécessaire vers lequel peuvent se tourner les employeurs territoriaux ». Et d'ajouter : « Il y a autant d'accompagnements différents que d'agents à prendre en charge dans les prochaines années ». Les Cdg font preuve de leur efficacité notamment en matière de « groupements d'achats, comme dans le cadre des contrats d'assurance statutaires protégeant l'employeur public ou les contrats de prévoyance pour les salariés à demi-traitement. Sans oublier les contrats de santé ». Les Cdg sont reconnus pour l'application rigoureuse du statut, a insisté M. Forin, notamment dans des situations sensibles. « La réforme territoriale change le profil des interlocuteurs des Cdg, nous devons donc les dimensionner à ces nouveaux enjeux », a-t-il conclu en ouverture de cette matinée de réflexion.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Michel Lorentz : « 18 Cdg dans 5 régions coopèrent »

**Michel Lorentz**, président du Cdg du Bas-Rhin, Cdg coordonnateur de l'Interrégion du Grand-Est, a complété la présentation de M. Forin en rappelant que « dix départements organisent aujourd'hui cette conférence interrégionale dans les trois régions de Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace ». Dans le même temps, les Cdg de Bourgogne et de Franche-Comté faisaient la même chose, sur la même thématique. « Depuis 2010, nous fonctionnons ensemble : 18 Cdg répartis dans les 5 régions précitées. Nous organisons ensemble les concours des catégories A et gérons les fonctionnaires momentanément privés d'emploi. Cette coopération entre les 18 Cdg permet de réfléchir aux prestations à proposer aux collectivités, notamment en matière de ressources humaines. Chaque expérience d'un Cdg nous permet d'améliorer les conditions de cet accompagnement », a-t-il assuré dans son discours d'ouverture.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Etat des lieux de l'emploi territorial :

Présentation des statistiques des bilans de l'emploi des Centres de Gestion des régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine par Madame Pascale CORNU, Directrice Générale des Services du CDG 67.

### **Pascale Cornu : « 68 000 agents, 77 % de titulaires »**

**Pascale Cornu**, Dgs du Cdg du Bas-Rhin, a présenté un panorama rapide de la situation de l'emploi dans les centres de gestion des régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine. « 68 000 agents sont 'gérés' par les dix centres de gestion des trois régions. 77 % d'entre eux sont des titulaires », assure-t-elle. Dans ces trois régions, la part des catégories C est la plus marquée (82,2 %) ; suivent 11,17 % de catégorie B et 6,64 % de catégorie A. La répartition des fonctionnaires par genre met en évidence « une féminisation élevée de l'emploi public au niveau régional : 59,44 % de femmes contre 40,56 % d'hommes en Alsace, 62,84 % contre 37,16 % en Champagne-Ardenne et 59,88 % contre 40,12 % en Lorraine ». Dans la filière médico-sociale, les femmes tutoient la barre des 100 % de titulaires (98 %). Dernier point, les filières administrative et technique sont les plus représentées dans la FPT régionale : Alsace (23,69 % pour l'administrative, 43,92 % pour la technique), Lorraine (29,84 %, 56,98 %) et Champagne-Ardenne (29,29 %, 56,98 %). Une mise en perspective utile de l'emploi territorial avant le lancement des deux tables rondes.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Table ronde n° 1

**« Les enjeux de l'emploi dans la fonction publique territoriale et les défis à moyen / long terme »**



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Introduction :

Monsieur Michel LORENTZ, Président du CDG 67 et Maire de la commune de Roeschwoog

### Michel Lorentz : « Permettre aux agents de participer aux nouveaux mécanismes »

**Michel Lorentz**, président du Cdg du Bas-Rhin et maire de la commune de Roeschwoog, a posé le cadre du débat : « Aucune collectivité n'échappe réellement aux réformes territoriales en cours. Fusion des Régions, fusion ou re-fusion des communes et des intercommunalités, avec l'apparition des communes nouvelles qui posent de nouvelles problématiques de gestion des ressources humaines. Sans oublier les métropoles, les pôles métropolitains ou encore les Conseils départementaux. Le tout dans un contexte de réduction drastique des dotations de l'Etat ». Cette nouvelle donne institutionnelle impose « une maîtrise appropriée des ressources humaines. Il faudra permettre aux agents de participer aux nouveaux mécanismes à l'œuvre et les Cdg auront un rôle majeur à jouer dans ce cadre. A nous d'anticiper les tensions et les résistances qui ne manqueront pas de surgir pour éviter des ruptures dans la qualité du service rendu », a-t-il conclu.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 1. Présentation des évolutions de contexte :

Les enjeux pour l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale par Monsieur Franck SAJET, juriste.

#### **Franck Sajat : « Il faut arrêter de penser qu'ailleurs, c'est moins bien ! »**

**Franck Sajat**, juriste en droit public, considère que « la réforme territoriale ne fait que commencer, que nous sommes qu'au début d'un phénomène historique qui va s'accroître. Nous sommes d'irréductibles Gaulois, nous avons l'habitude de dire non aux réformes que l'on nous propose. Mais il faut faire attention à ne pas perdre trop de terrain dans la compétition internationale qui se déroule sous nos yeux. Car pendant que nous résistons, les Chinois créent des mégalo-poles. Pékin vient ainsi de s'allier aux administrations de Tianjin et Hebei pour créer une seule entité de 130 millions d'habitants disposant d'un 'pouvoir d'achat' de 863 milliards d'euros ! Nous en sommes à la création du Grand Paris alors que la métropole de Londres compte 8 millions d'habitants ! Il faut arrêter de penser qu'ailleurs, c'est moins bien, ce n'est pas la bonne direction à prendre pour l'avenir », interpelle-t-il.

#### **« On parle enfin d'efficience et de performance ! »**

Le juriste insiste par ailleurs sur l'illisibilité de nos institutions. « Prenons l'exemple si parlant du stationnement payant. On le dépénalise enfin. Mais savez-vous que 92 % des sommes récoltées à ce jour servent à recouvrir le montant des amendes impayées. Il était donc temps de dépénaliser mais le gouvernement recule encore un peu, réclame un an de répit. Les freins sont toujours là ». A ses yeux, « la machine administrative est trop lourde en France, il serait de bon ton de l'alléger ». S'adressant aux élus, il les invite « à lui porter



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

la contradiction. Les 11 milliards de baisse des dotations de l'Etat ne forment qu'un début. Cela va continuer parce que l'Etat n'a plus d'argent ». Le changement est lent mais réel, croit-il déduire en percevant une réelle évolution sémantique. « J'entends parler dans l'administration d'efficience, de performance ! Enfin ! Que de fois ai-je été traité de fou lorsque j'employais ces mots tabous, il y a vingt ans, dans les formations que je donnais et donne encore au Cnfpt ! ». Et de moquer la valse-hésitation sur la clause générale de compétence, « supprimée en 2010, réinstaurée en 2014 avant d'être définitivement supprimée en 2015 : le gouvernement doit arrêter d'avancer en zigzaguant ».

### « La fin de l'uniformité de l'Etat »

Pour **Franck Sajet**, le grand changement se situe dans « la fin de l'uniformisation de l'Etat. On parle désormais de chefdefilat, ce qui induit qu'on introduit de la modulation à l'intérieur d'un cadre. La subsidiarité tranchera, l'échelon le plus pertinent s'appropriera ce chefdefilat, Mme. Maryse Lebranchu, ministre de la Fonction publique, y tient, semble-t-il ». Les Régions tireront leur épingle du jeu, avec des compétences majeures en matière de développement économique ou encore de transports. « Il faudra renforcer l'intermodalité, notamment autour des gares Tgv, étrangement abandonnées à leur sort en la matière. Parce que la mise en place d'une intermodalité performante permettra aux usagers de mesurer l'efficacité des collectivités territoriales ». Les Départements seront « dévitalisés. Certains conseils départementaux intégrés dans des bassins métropolitains auront à transférer jusqu'à trois compétences à la métropole avant 2017, c'est-à-dire demain ». Le train de la réforme est donc lancé et la vie des agents va considérablement changer.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 2. Témoignages :

Monsieur Christophe LAFOUX, Directeur Général des Services de la Ville de Metz et Madame Léa DENTZ, élue à la commune de Diemeringen

#### **Christophe Lafoux : « Dans deux ans, nous aurons mutualisé 200 à 250 agents »**

**Christophe Lafoux**, directeur général des services de la ville de Metz, en est conscient : « C'est d'abord par le facteur de la contrainte économique que nous allons nous transformer. Et cette réforme se fera dans un cadre juridique qui n'est pas facilitateur, avouons-le, basé sur un émiettement des employeurs publics et des lieux de décision. Quant au statut, s'il est bon de rappeler qu'il peut être protecteur, les règles qu'il impose peuvent installer les agents dans une forme d'inertie ». Le financement public est en phase de « stabilisation ». Et Metz est confronté à un autre phénomène : « Nous perdons des habitants, ce qui induit une perte supplémentaire de dotation de l'Etat ». D'où la mise en place accélérée de mutualisation de services entre la ville et son agglomération : « Cette démarche a été initiée il y a trois ans. Dans deux ans, nous aurons mutualisé 200 à 250 agents. Ce n'est pas une révolution mais une adaptation normale aux nouvelles exigences de la loi, nous obligeant à faire converger les statuts, pour permettre aux agents un passage d'une collectivité à l'autre sans rupture. Ce n'est pas évident mais le fait d'en parler en toute transparence facilite l'intégration de tous à la démarche ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### « 14 M€ d'économie à réaliser »

Au cœur de cette dynamique managériale, la mutualisation doit être présentée « comme un levier de découverte mutuelle » entre la ville de Metz et Metz métropole. « L'objectif est de tourner la page de la défiance. Conjointement, pour dégager des économies, nous cherchons à refixer les fondamentaux de chaque service, l'objectif étant de trouver sous les trois prochaines années, 14 M€ d'économie à réaliser. Nous avons adopté une vingtaine de mesures pour y parvenir, en veillant à mettre en œuvre une démarche équitable de rationalisation ».

### Léa Dentz : « Des tâches de plus en plus techniques dans les petites communes »

**Léa Dentz**, élue à la commune de Diemeringen, commune de moins de 2.000 habitants du Bas-Rhin, éclaire le chemin emprunté par sa commune pour dégager des économies : « Nous avons commencé par travailler sur les nouveaux services, notamment le périscolaire, avec l'intercommunalité, pour chercher à rationaliser les dépenses. Ce sont des investissements lourds à porter pour les communes. Nous avons par exemple réussi à mutualiser des services aux élèves avec un collège du département en sous-effectif. De même, le message d'entraide entre les personnels des communes est assez bien passé. Nous le savons, les secrétaires de mairie arrivent de moins en moins à faire face à des tâches de plus en plus techniques. Nous devons leur permettre d'avoir des perspectives de carrière, en les faisant monter en compétences et en encourageant le principe du travail en réseau », précise-t-elle.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 3. Présentation du rôle d'appui des Centres de Gestion :

Evolution des missions des Centres de Gestion face à ces enjeux par  
Monsieur Jean-Laurent N'GUYEN KHAC, Directeur du Centre  
Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne et Président de  
l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de  
Gestion.

#### **Jean-Laurent N'Guyen Khac : « Continuer à assurer l'homogénéité du statut sur l'ensemble du territoire »**

**Jean-Laurent N'Guyen Khac**, directeur du centre interdépartemental de gestion de la Grande couronne et président de l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion, s'interroge sur l'avenir de la Fonction publique territoriale dans le contexte des réformes en cours : « La réforme crée de nouvelles collectivités qui vont dépasser le seuil d'affiliation des centres de gestion. Le gouvernement est donc confronté à un choix politique et il devra trancher. Quel type de fonction publique souhaite-t-il sauvegarder ? Trois scénarii se profilent : soit vous centralisez la Fonction publique territoriale au sein d'un ministère et l'Etat la gère en direct ; soit vous la décentralisez totalement et on peut redouter une montée en puissance du clientélisme local ; soit vous passez par des organismes intermédiaires comme les Cdg qui veillent à l'application des règles statutaires ». C'est ce dernier scénario qui est en vigueur en France depuis 1984. « Ce schéma fonctionne parce que 98 % des collectivités sont affiliées aux centres de gestion. Certes, ces 98 % de collectivités ne représentent que 50 % des effectifs globaux mais tout le monde sait ici que, par porosité, le statut est respecté sur l'ensemble du territoire. Or, avec les réformes en cours, si nous passons de 50 % des effectifs



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

à 40 %, voire à moins, nous ne serons plus en mesure d'assurer l'homogénéité du statut sur l'ensemble du territoire », poursuit-il.

### « Attention à la différenciation statutaire entre les nouveaux territoires de la réforme »

**Jean-Laurent N'Guyen Khac** s'appuie sur l'exemple de Paris : « Le statut des territoriaux y est particulier. Comment empêcher que les métropoles ne fassent pas le choix de régimes statutaires différents ? Si l'on accepte le principe de la différenciation statutaire entre les métropoles, nous serons de nouveau confrontés au problème épineux des inégalités territoriales, avec des emplois plus attractifs à tel endroit qu'ailleurs ». Et le président d'énumérer les trois domaines où les Cdg paraissent incontournables : « Premier point, tout ce qui relève du tiers de confiance, tout ce qu'une grande collectivité ne pourrait pas faire seule sans être suspectée de gestion malsaine. On ne peut pas envoyer un agent devant un conseil de discipline... que l'on préside soi-même. Deuxième point, l'intervention dans des domaines hyper-techniques, comme le calcul de la paie qui intègre entre 20 000 et 40 000 paramètres et dont les compétences sont si rares qu'il est préférable de les externaliser. Troisième point, poursuivre le processus de mutualisation des Cdg, sur les concours et je sais que le Grand Est dispose d'un temps d'avance sur les autres grandes régions françaises ; aux autres centres de suivre votre exemple », conclut-il provisoirement.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Interventions et questions du public (table ronde n°1):

#### « Faut-il rapprocher le Cnfpt et les Cdg ? »

Dans le public, une première question, posée par **Philippe Rutten**, directeur régional du Cnfpt Alsace-Moselle : « Ne pensez-vous pas qu'un rapprochement entre le Cnfpt et les Cdg ne donnerait pas une meilleure lisibilité dans les collectivités, en interne, aux actions que nous menons ? ». Réponse de **Jean-Laurent N'Guyen-Khac** : « Cela va clairement dans le bon sens : gestion et formation dans les collectivités sont les deux faces d'une même pièce. La séparation de ces deux pôles se justifiait, dans la loi de 2007, par des raisons pratiques. Mais une différence persiste puisque la formation reste, par essence, paritaire tandis que la gestion relève des élus. Le mode de fonctionnement est donc différent ». **Christophe Lafoux** en appelle à la mise en place de plateformes de l'emploi territorial pour « donner une structuration et un lieu de visibilité des attentes en la matière aux employeurs publics ». Sur la mutualisation, ce dernier assure que « le constat réel d'économies n'est pas immédiat. Il y a un effet dans le temps. Quand on crée une valeur différente, il faut être patient avant de l'évaluer ».

#### Pierre-Olivier Geiger (Cgt) : « Intégrer les personnels très tôt dans les négociations »

Pour Pierre-Olivier Geiger, du syndicat Cgt, « la réforme territoriale est là et elle doit se mettre en place, les syndicats ne s'y opposent pas. Cette réforme relève-t-elle d'une seule logique économique ? Nous disons de notre côté qu'elle doit améliorer le service public, qu'il s'agit de sa seule justification. Dans les collectivités où les représentants du personnel sont intégrés très tôt dans



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

les négociations, le dialogue social se passe de façon apaisée. J'insiste sur ce point, parce que de nombreux cadres sont présents ici et doivent l'entendre : le personnel a tendance à freiner des quatre fers uniquement quand il est invité à la table des négociations en fin de parcours ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

---

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Table ronde n°2

***« L'évolution de l'offre de services des Centres de Gestion dans le domaine de l'emploi territorial et de la Gestion des Ressources Humaines »***



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Introduction :

Monsieur Jean KARMANN, Président du CDG 57

### **Jean Karmann : « L'enjeu est aujourd'hui d'élargir nos compétences au quotidien »**

**Jean Karmann**, président du Cdg de Moselle, a posé le cadre de cette deuxième table ronde, rappelant que les Cdg étaient « les petits-enfants du processus historique de décentralisation des pouvoirs de l'Etat. Ils ont toujours été liés à cette longue évolution institutionnelle. Le rôle croissant des collectivités territoriales et les dernières réformes qui ont brillamment été exposées au cours de la première table ronde traduisent bien le sens de l'histoire : l'enjeu est aujourd'hui d'élargir nos compétences au quotidien, d'intégrer l'existence de ces nouvelles et futures nouvelles collectivités et de se positionner en tant que partenaires privilégiés des collectivités territoriales dans la gestion des ressources humaines et dans la promotion des emplois de la fonction publique territoriale ». Elargissement des compétences concomitamment à l'extension « des nouveaux espaces institutionnels, élargis, fusionnés et parfois interdépartementaux : fusion des communautés de communes, communes nouvelles et futures grandes régions ».

### **« Assister les employeurs territoriaux dans ces changements »**

Les centres de gestion ont commencé à s'adapter en développant des projets d'accompagnement en direction des collectivités : « L'assistance juridique statutaire et le conseil juridique statutaire sont autant d'exemples d'outils qui sont actuellement développés par les centres de gestion de l'Interrégion Grand-Est, dans le but de répondre aux nouvelles attentes des collectivités. Ce



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

n'est d'ailleurs pas un hasard que nous ayons décidé, en commun avec les 10 présidents des centres de gestion des régions d'Alsace, de Champagne-Ardenne et de Lorraine, d'organiser ensemble cette conférence : nous sommes prêts, en coopérant et en créant des synergies, à développer nos actions, acquérir une dimension interrégionale (par ailleurs déjà marquée par notre coopération interrégionale) et à nous adapter, ensemble, à de nouveaux niveaux de suivi. Et nous serons particulièrement présents pour vous assister, vous employeurs territoriaux, dans ces changements ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 1. Présentation des attentes et besoins des collectivités territoriales

Monsieur Pascal TURRI, Directeur Général des Services de la Ville de Sierentz et Maire de la Commune de Stetten.

#### Pascal Turri : « L'utilisateur veut que la qualité du service soit maintenue »

**Pascal Turri**, directeur général des services de la ville de Sierentz (Haut-Rhin) et président du syndicat régional des Dgs d'Alsace, rappelle que les collectivités territoriales ont su s'adapter, au fil des années, aux diverses réformes. Sur la gestion des compétences, plusieurs priorités s'annoncent : « Les nouvelles technologies doivent être développées pour renforcer les compétences des agents. Les modalités d'acquisition des compétences doivent prendre en compte les nouvelles attentes des agents, en passant par le tutorat ou la mise en place de groupes d'analyses des pratiques. L'essentiel est de placer les compétences au bon endroit ». Le sujet de l'affaiblissement du service public revient souvent à la surface. L'utilisateur en est-il conscient ? Faudrait-il l'alerter sur les dernières évolutions législatives ? « L'utilisateur reste assez indifférent face à cette réforme. Ce qu'il veut, c'est que la qualité du service public soit maintenue. C'est à nous de nous adapter à cette nouvelle organisation », assure-t-il.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 2. Présentation des enjeux de la gestion des ressources humaines dans le contexte actuel :

Conditions de travail, maintien dans l'emploi, qualité de vie au travail, risques psychosociaux (RPS), médiations, pénibilité, dialogue social etc. Présentation par Monsieur Patrick VALENTIN, Président du CDG 51.

#### **Patrice Valentin : « Une attention soutenue aux questions de GRH »**

**Patrice Valentin**, président du Cdg de la Marne, a décrypté les enjeux de la GRH « dans la contrainte de la réforme territoriale et les politiques d'appui aux ressources humaines des centres de gestion ». « Les modifications institutionnelles et statutaires entraînées par les différentes dispositions de la réforme territoriale nécessitent une attention soutenue aux questions de GRH. Dans un contexte budgétaire restreint, villes et intercommunalités cherchent à mutualiser d'avantage leurs services et leurs agents dans un souci d'efficacité renforcée des politiques publiques », a-t-il affirmé dans un premier temps. « Le bon équilibre entre les droits des agents et l'intérêt de la collectivité explique la relative complexité des règles applicables. Les mutualisations peuvent se heurter à des difficultés pratiques ou à des réticences et ce tant des élus que des agents et tenant aux conditions d'emploi et aux garanties accordées aux personnels. En outre, selon les modalités adoptées, la mutualisation pourra être plus ou moins génératrice de gains. Ces derniers sont conditionnés par le dialogue social et l'utilisation des leviers à la disposition des collectivités », poursuit-il.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### « Par leurs missions, les Cdg ont un rôle important à jouer »

A travers la mutualisation, « des économies d'échelle sont ainsi réalisées en supprimant les doublons. Il existe néanmoins autant de type de mutualisations possibles que d'intercommunalités. Cela relève encore du sur-mesure plutôt que du prêt-à-porter ». Les Cdg ont un rôle à jouer pour accompagner les collectivités publiques et leurs établissements dans la démarche d'adaptation et d'évolution de la GRH face aux nouveaux enjeux de la réforme territoriale les domaines suivants : le dialogue social et la mobilisation des ressources humaines ; l'impact sur l'organisation du travail, le temps de travail et la mobilité ; l'évolution des missions ; les garanties accordées en matière de rémunération et d'avantages sociaux ; les avancées en matière d'amélioration de la spécialité de la GRH dans le cadre de la Gpec. La mobilisation des ressources et des compétences de Cdg s'articulera autour de trois axes : l'audit Rh et organisationnel ; les statuts et les carrières ainsi que les conditions de travail ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### 3. L'intervention des Centres de Gestion en appui de la gestion des ressources humaines des employeurs territoriaux

Présentation des outils de conseil et d'assistance statutaire, de prévention Santé / Sécurité au Travail, de maintien dans l'emploi, de prévention des RPS et des conflits au travail etc., par Monsieur Alain FAIVRE, Directeur Général des Services du CDG 54.

#### **Alain Faivre : « L'à-peu-près n'est pas supportable en matière d'emploi »**

**Alain Faivre**, directeur général des services du Cdg de Meurthe-et-Moselle, a présenté tous les outils de conseil et d'assistance statutaire mis à disposition des collectivités par les Cdg. D'autres domaines ont été abordés, comme la prévention de la santé et de la sécurité au travail, du maintien dans l'emploi, de la prévention des risques psychosociaux et des conflits au travail, etc. « Nous apportons une expertise aux collectivités ainsi qu'un certain nombre de services dont elles peuvent disposer. Il faut savoir par exemple qu'un lauréat d'un concours coûte environ 2 000 euros ». Le Cdg 54 propose chaque année 547 offres d'emploi. « Nous faisons aussi de l'intérim, en remplaçant les agents défaillants au pied levé, une soixante d'agents chaque année ». Le conseil porte aussi sur le recrutement : « Nous jetons les bases d'un projet, en réécrivant les fiches de poste en fonction de l'évolution des métiers. L'à-peu-près n'est pas supportable en matière d'emploi, parce qu'une fiche de poste mal rédigée se retournera tôt ou tard contre l'agent. Certains Cdg doivent parfois retrouver un emploi pour des agents mal recrutés », affirme le Dgs.



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### « Les risques psychosociaux sont plus élevés dans le contexte de réforme »

Sur les missions plus classiques, le Cdg de Meurthe-et-Moselle reçoit chaque année environ 2 500 questions venant des collectivités et produit 5 500 actes. Sur le tiers de confiance, « il n'est pas sain de laisser la gestion statutaire des agents aux seules instances locales car le risque serait de sortir d'une fonction publique unitaire ». Sur les risques psychosociaux, « le contexte de réforme prédispose à une montée des angoisses chez les agents qui donne du travail à nos psychologues. Il est important de rappeler qu'il faut associer au plus vite les agents dans les mécanismes opérationnels des changements en cours ». Le Cdg aide aussi les collectivités à publier « leur organigramme. Certaines ne le font pas, ce qui paraît incroyable ». Les agents en attente de mobilité font aussi l'objet d'un suivi particulier, « ils sont près de 1 000 actuellement ». La bourse de l'emploi oscille autour de 460 postes, « nous ne constatons pas encore un resserrement des effectifs ». L'informatique est sans doute le secteur le plus mutualisé des Cdg, « 75 centres en France ayant décidé de mettre en commun leurs compétences ». Enfin, en termes de gestion des parcours professionnels, « nous avons établi qu'une quarantaine de missions étaient mutualisables », conclut **Alain Faivre**. Un intervenant interroge : « La réforme institutionnelle ne doit-elle pas s'accompagner d'une réforme du statut de l'élu ? ». **Pascal Turri** répond : « Il ne faut pas décourager les personnes qui souhaitent s'investir plus grandement dans le domaine public. Attention à ne pas mettre en place un nouveau carcan ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

### Conclusion de la conférence :

Monsieur Michel LORENTZ, Président du CDG 67 et Maire de la Commune de Roeschwoog.

### Michel Lorentz : « Nos restructurations se feront avec les mêmes financements »

Il est revenu à **Michel Lorentz**, président du Cdg du Bas-Rhin, de mettre un terme à cette conférence interrégionale de l'emploi. « J'ai entendu dire beaucoup de choses passionnantes tout au long de cette matinée, notamment la suppression du principe ordonnateur-comptable. Oui, nous vivons à l'heure du XXIe siècle et nous avons les compétences pour que cette division qui date de la révolution puisse être dépassée afin que nous puissions accélérer les paiements ». La réforme va se poursuivre, « tout le monde l'aura compris. Les Cdg comme le Cnft sont et seront toujours plus confrontés à cette réorganisation. Nos restructurations se feront avec le même financement ». Sur la mutualisation, « nous sommes de plus en plus face à des consommateurs usagers. La mutualisation nous permettra d'avancer, j'en suis certain, sur le chemin de la spécialisation des agents pour mieux répondre aux attentes des usagers. Le temps de la polyvalence, face à la complexification des tâches, est révolu. Nous devons réfléchir à mieux diffuser nos pratiques. Hygiène, sécurité, formation, dialogue social, etc. : nous devons aussi faire preuve d'un plus grand sens de la communication envers tous les agents et le public, pour éviter d'ajouter de la confusion à la complexité des réformes en cours ».



# CONFÉRENCE INTERRÉGIONALE DE L'EMPLOI

## ALSACE, LORRAINE, CHAMPAGNE-ARDENNE

