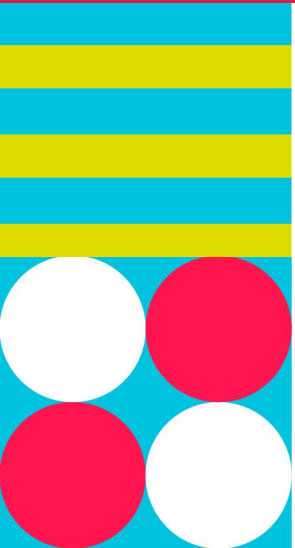


CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL 2024

L'attractivité de la FPT:
Nos solutions pour aujourd'hui et demain !



Jeudi 21 mars 2024



OUVERTURE DE LA JOURNÉE



Sylvian CALS

Président du CDG81



PROGRAMME ET DYNAMIQUE DE LA JOURNÉE



Laurent DJEZZAR

DGS du CDG31



ÉCHANGES INTERACTIFS TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE ET MÊME APRÈS...

← Quitter

Comment participer ?



←

→

1 Allez sur wooclap.com

2 Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur


Code d'événement
CRET24

Activer les réponses par SMS

[Copier le lien de participation](#)

Répondez aux questions




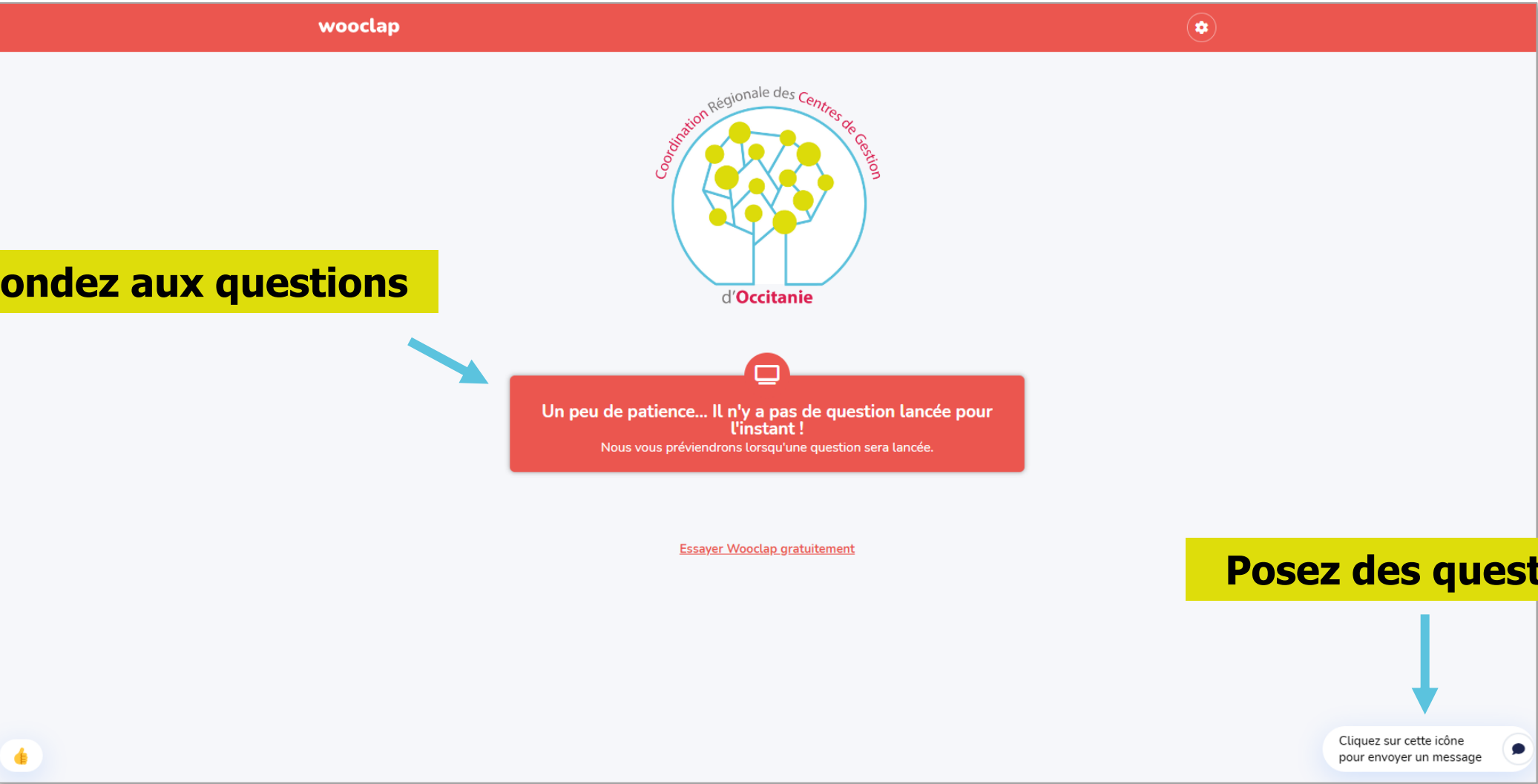

Un peu de patience... Il n'y a pas de question lancée pour l'instant !
Nous vous préviendrons lorsqu'une question sera lancée.

[Essayer Wooclap gratuitement](#)

Posez des questions



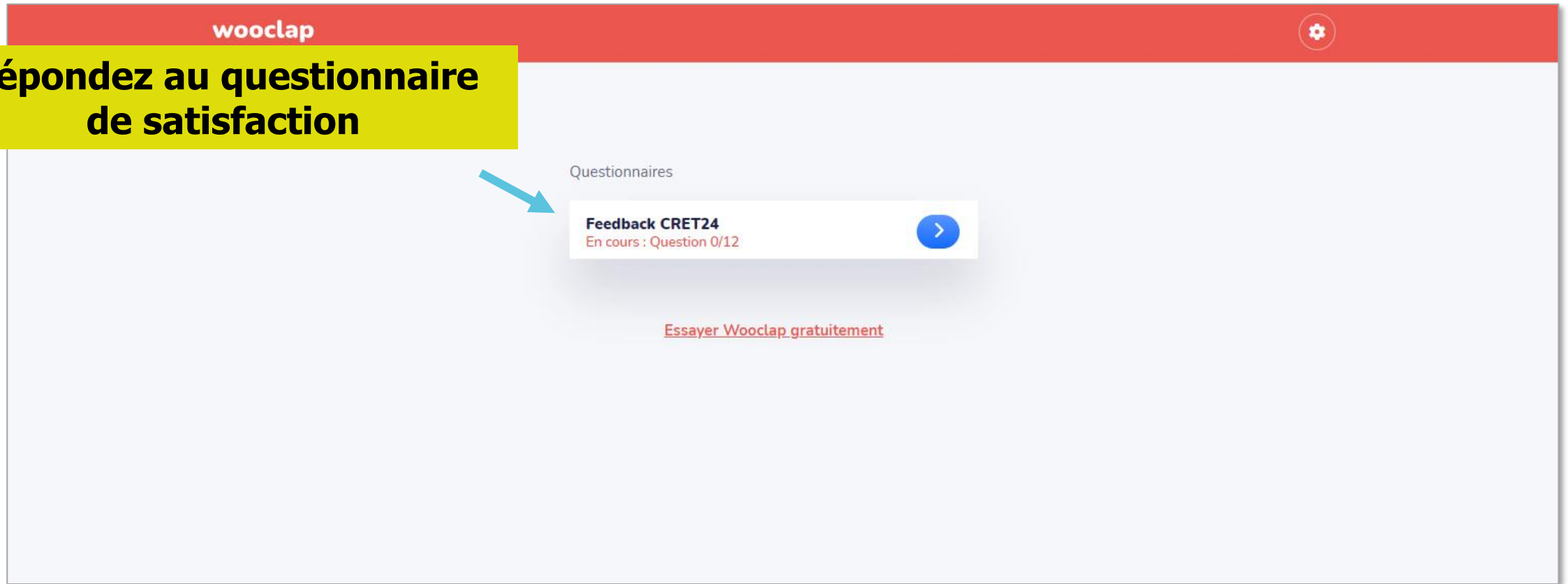
Cliquez sur cette icône pour envoyer un message 



wooclap

À LA FIN DE LA JOURNÉE

Répondez au questionnaire
de satisfaction





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS



Sylvie MONTES

DGS du CDG34



Karine DUVAL

Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales



Magali SALVAGNO

Directrice adjointe du CDG34



Laurent DJEZZAR

DGS du CDG31



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Préambule méthodologique

Exploitation et valorisation des données du RSU :

- **Évolution de la population territoriale** en Occitanie grâce à la création d'un échantillon constant de collectivités ayant répondu aux 3 dernières campagnes du RSU (2020, 2021 et 2022) et comparaison avec un échantillon constant au niveau national

Premiers résultats d'une enquête menée auprès des jeunes de - 30 ans en région Occitanie :

- Enquête réalisée par les CDG de la région Occitanie afin de recueillir leur perception de la FPT
 - ⇒ **4 profils distincts** :
 - lycéens,
 - étudiants,
 - demandeurs d'emploi,
 - agents FPT.
 - ⇒ **884 répondants**





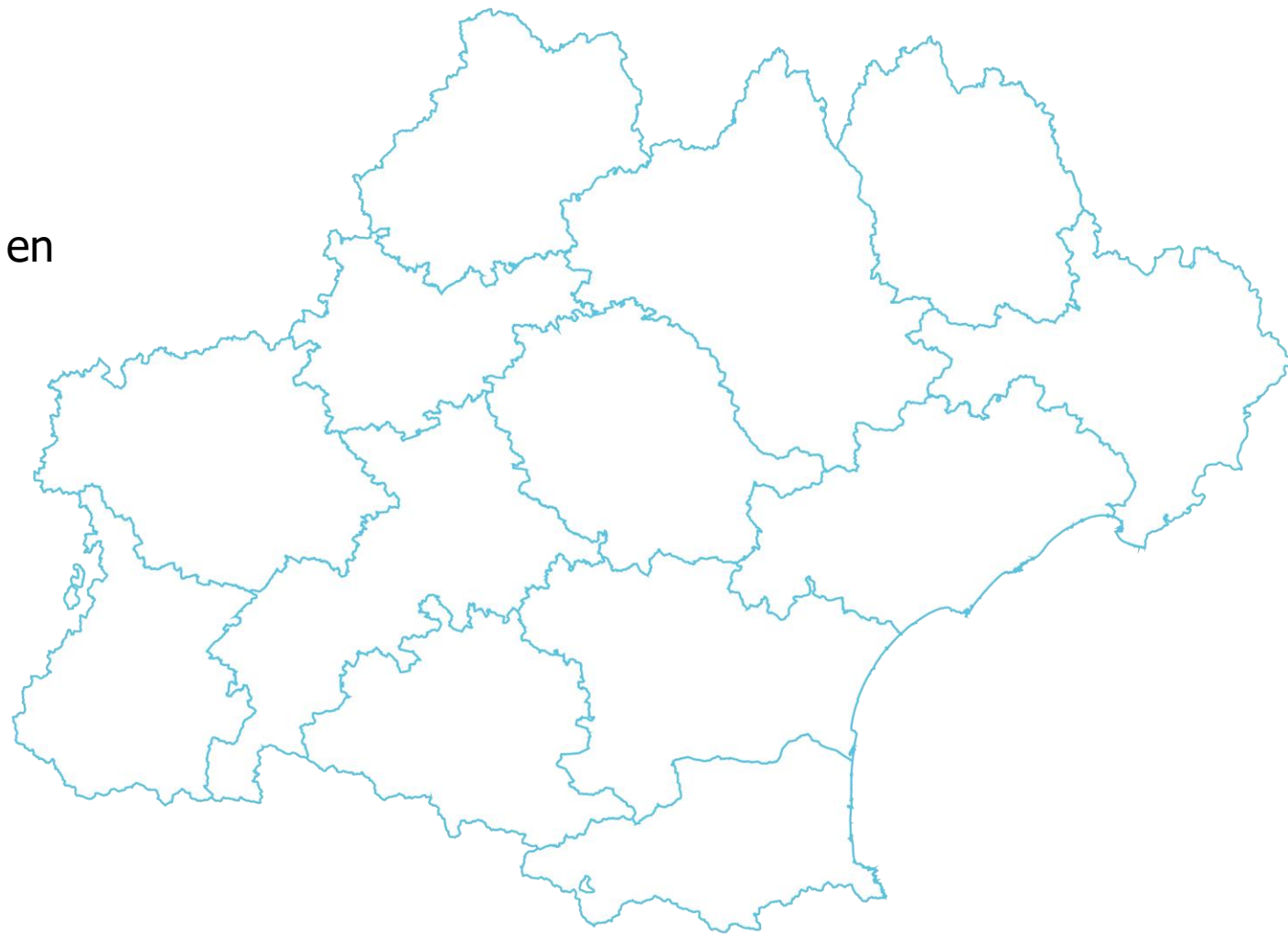
PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1. Évolution de la population territoriale en Occitanie et comparaison avec l'évolution nationale

Les effectifs territoriaux

En 2021, l'Occitanie est la **3^{ème} région** de France en termes d'effectifs territoriaux (196 100 agents).

Cette population représente **plus de 10 %** de la population territoriale de France métropolitaine.





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1. Évolution de la population territoriale en Occitanie et comparaison avec l'évolution nationale

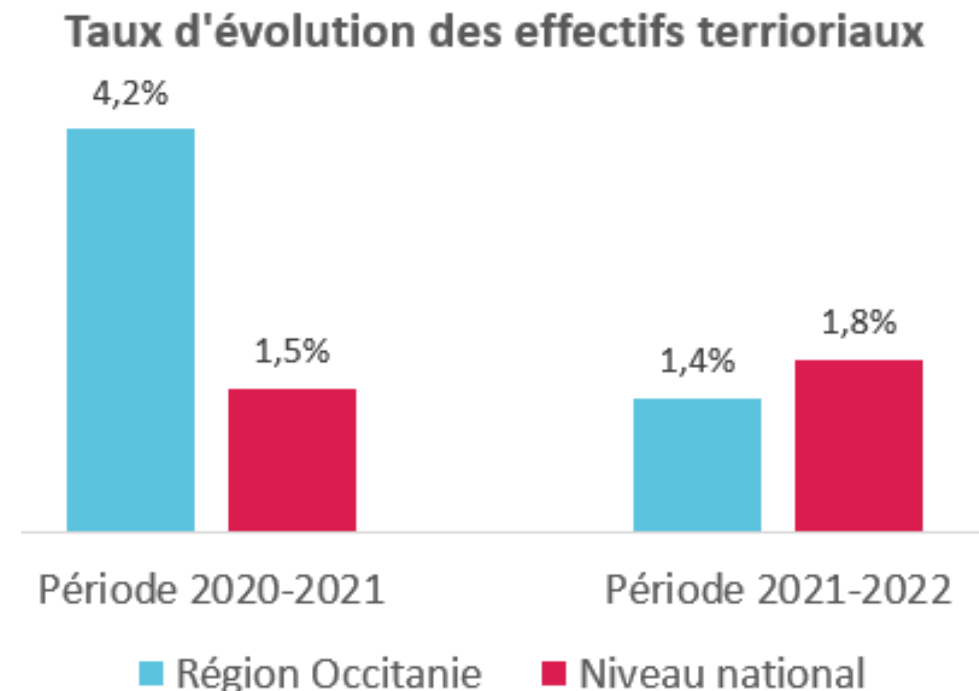
Aujourd'hui, 3/10 agents sont contractuels

Période 2020-2021 :

- +18,7 % des agents contractuels sur emploi permanent
- +2,6 points des fonctionnaires

Période 2021-2022 :

- +10,7 % des agents contractuels sur emploi permanent
- ➔ stabilisation des fonctionnaires





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1. Évolution de la population territoriale en Occitanie et comparaison avec l'évolution nationale

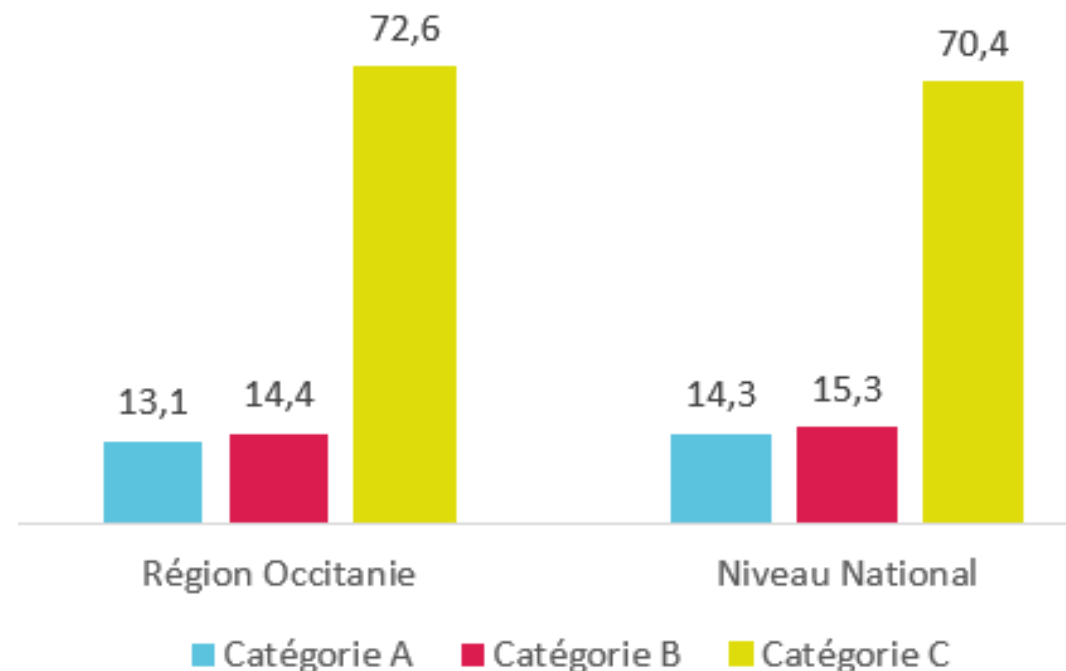
L'évolution de la structuration des effectifs

- ➔ 27 % de la part des agents de catégorie B
- ➔ 9,4 % de la part des agents de catégorie A

L'évolution de la part des agents BOETH

	2020	2022
Occitanie	6%	6,8%
National	5,8%	6,2%


Répartition (en %) des agents permanents selon la catégorie hiérarchique en 2022

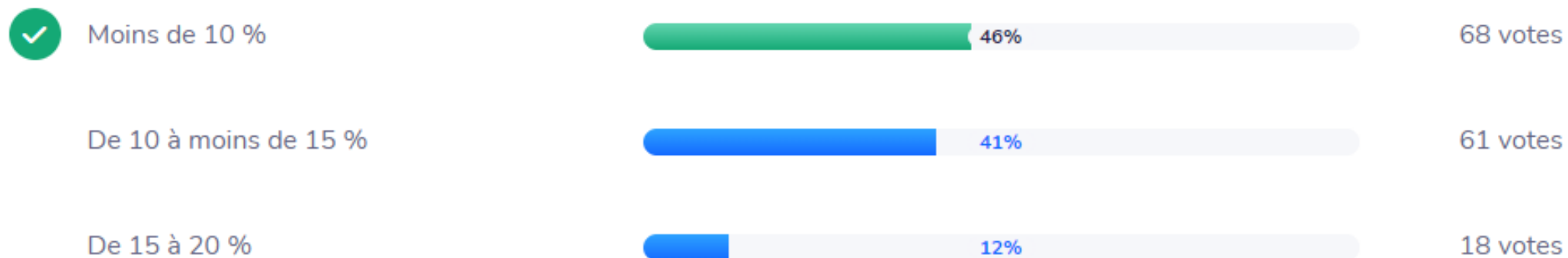




PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1. Évolution de la population territoriale en Occitanie et comparaison avec l'évolution nationale

 **1. Connaissez vous la part des agents sur emploi permanent de moins de 30 ans en Occitanie en 2022 ?** **68 bonnes réponses**
sur 147 répondants





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1. Évolution de la population territoriale en Occitanie et comparaison avec l'évolution nationale

Pyramide des âges

Agents de plus de 60 ans
9,5 % des effectifs



Femmes Hommes

Agents de moins de 30 ans
6,7 % des effectifs





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

2. Dynamique de l'emploi territorial en région Occitanie

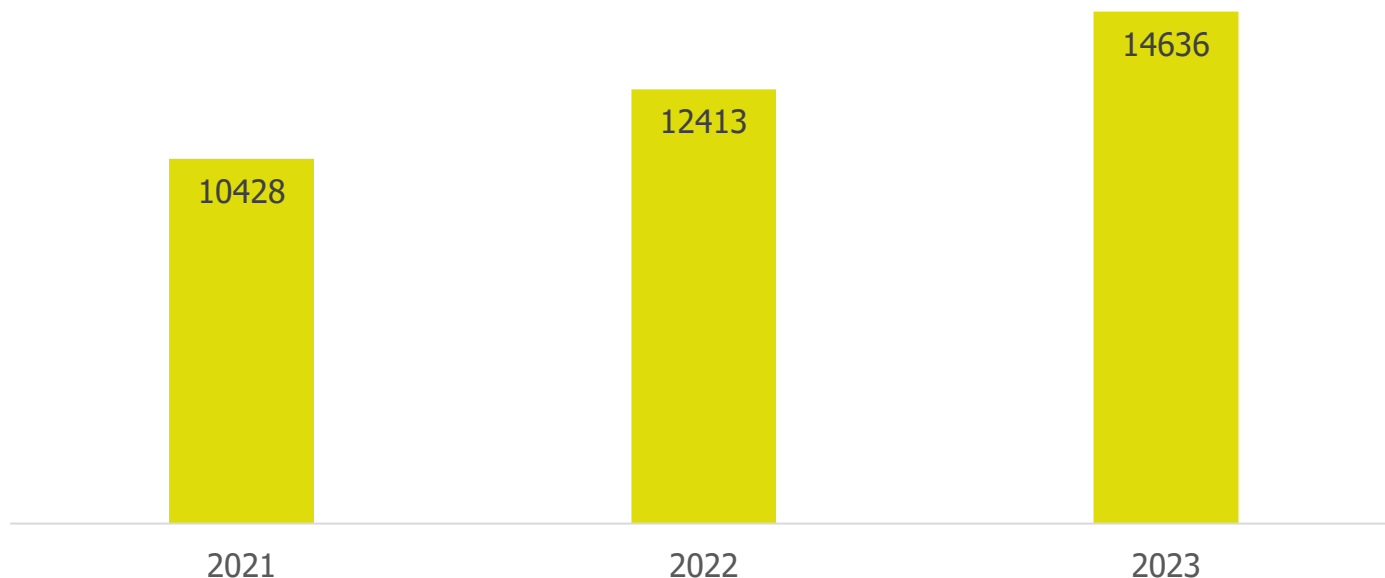
Les offres d'emploi

➤ + 19 % de 2021 à 2022

➤ + 18 % de 2022 à 2023

En 2023, plus de **14 600 offres d'emploi** ont été publiées sur notre territoire.

Nombre d'offres d'emploi publiées sur le Site Emploi Territorial

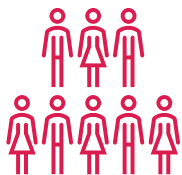




PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

a. ZOOM sur le futur emploi et leurs priorités



Plus de 45 % des jeunes (lycéens, étudiants et demandeurs d'emploi) déclarent comme priorité en terme de conditions de travail « *Disposer d'une souplesse de leur temps de travail ou de leur rythme de travail* ».

Et le télétravail dans tout cela ? **20 %** des jeunes le positionnent comme priorité



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans



2. En 2023, connaissez-vous la part des offres d'emploi ouvertes au télétravail en Occitanie ?

18 bonnes réponses
sur 144 répondants

7 %



60 votes

17 %



67 votes



27 %



19 votes



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

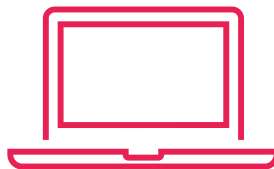
3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

a. ZOOM sur les conditions de travail et notamment le télétravail

FOCUS ENQUETE JEUNES

Plus de 45 % des jeunes déclarent comme priorité en terme de conditions de travail :

« *Disposer d'une souplesse de leur temps de travail ou de leur rythme de travail* ».



FOCUS RSU

27% des offres d'emploi publiées sont ouvertes au télétravail

14% des collectivités déclarent avoir délibéré sur la mise en place du télétravail en 2022 (+1 %/2021)

10% des agents exercent leurs fonctions en télétravail (+7 %/2020)



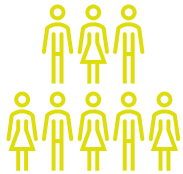
PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

b. ZOOM sur l'attractivité de la FPT



Ce qui les attire



Moins d'1/4 des jeunes déclarent souhaiter rejoindre la FPT.



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

b. ZOOM sur l'attractivité de la FPT

FOCUS ENQUETE JEUNES

TOP 4 des réponses apportées par les jeunes

1

Les opportunités et/ou les évolutions de carrière

2

La sécurité de l'emploi

3

Le service de l'intérêt général

4

Les conditions de travail



Ce qui les attire

FOCUS SET

Les jeunes parlent d'opportunités et d'évolutions de carrière mais :

18 % des offres d'emploi publiées proposent un profil « **débutant** »

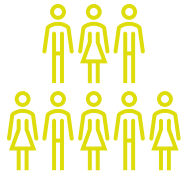
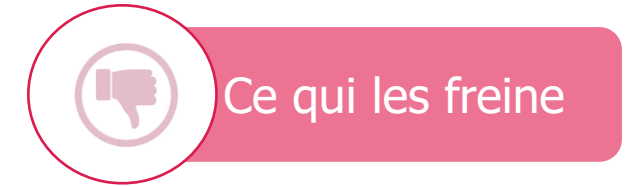
1 % des offres d'emploi publiées proposent un profil « **débutant** » et du « **télétravail** »



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

b. ZOOM sur l'attractivité de la FPT



28 % des jeunes déclarent ne pas souhaiter rejoindre la FPT.



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans



4. Parmi ces 3 propositions, quel est selon vous, le principal frein pour les jeunes à ne pas rejoindre la FPT ?

146 répondants

Les salaires sont trop bas



88 votes

Je ne connais pas les opportunités et/ou les évolutions de carrière



38 votes

Le métier vers lequel je me dirige n'existe pas dans la FPT



20 votes



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

b. ZOOM sur l'attractivité de la FPT



Ce qui les freine

FOCUS ENQUETE JEUNES

FOCUS RSU

Pour ces jeunes, les principales raisons exprimées sont :

1

Je ne connais pas les opportunités et/ou les évolutions de carrière



Et pourtant...

2

Le métier vers lequel je me dirige n'existe pas dans la FPT

3

Les salaires sont trop bas



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

Levier 1 : La formation

FOCUS ENQUETE JEUNES

Je ne connais pas les opportunités et/ou les évolutions de carrière....



FOCUS RSU

Et pourtant en 2022, **46,4 %** des fonctionnaires ont participé à au moins une formation





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

Levier 2 : La mobilité professionnelle

FOCUS ENQUETE JEUNES

Je ne connais pas les opportunités et/ou les évolutions de carrière....



FOCUS RSU

Et pourtant **progression en 3 ans de +3,7 % du taux de rotation des agents permanents** qui atteint 12,5 % en 2022. Cette hausse est également constatée au niveau national

$$\frac{\text{(Moyenne des entrées et départs / Effectif moyen)} \times 100}{\text{=}} \\ \text{Taux de rotation}$$





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

3. Mise en perspective avec les premiers résultats de l'enquête auprès des jeunes de - 30 ans

Levier 3 : Et la rémunération ?

FOCUS ENQUETE JEUNES

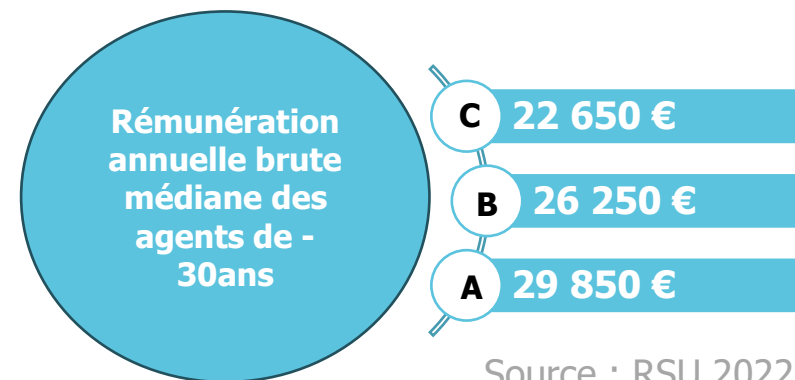
61 % des agents FPT ont comme priorité professionnelle de : **Disposer d'une rémunération adaptée à leur niveau de diplôme**

Parmi les 16% des agents de la FPT interrogés qui ne souhaitent pas poursuivre leur carrière dans la FPT : **70 % jugent leurs conditions salariales peu attractives.**

FOCUS SET et RSU

37 % des agents nommés sur un poste de catégorie C ont un niveau d'études supérieur ou égal à Bac+2

Source : SET, Nominations



En France, le salaire annuel moyen d'un jeune diplômé Bac+2 ayant moins de deux ans d'expérience s'élève à **31 880 € brut** en 2020. Source INSEE



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL ET RÉSULTATS DE NOTRE ENQUÊTE AUPRÈS DES - 30 ANS

En conclusion

Plus de **47 %** des jeunes déclarent ne pas savoir s'ils vont intégrer la FPT...

A nous de les convaincre !





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

La coordination régionale des concours et examens

Harmoniser les pratiques

- Garantir l'égalité de traitement entre les candidats
- Sécuriser juridiquement les procédures

Proposer une **programmation régionale mutualisée** sur tout le territoire, sur un maximum de cadres d'emplois → répondre sur le bassin régional aux besoins en recrutements exprimés et projetés





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

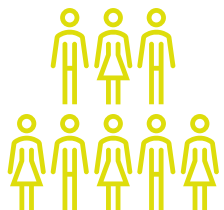
La coordination régionale des concours et examens





PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Les concours organisés en 2023 par les CDG de la région OCCITANIE



10 403 candidats inscrits

- **20% d'hommes**
- **80% de femmes**

Taux moyen de **présence**
à la 1^{ère} épreuve : **70%**

Catégorie A

14 concours

Catégorie B

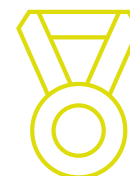
3 Concours

Catégorie C

4 Concours



1 812 postes ouverts



1 566 Lauréats

Taux de pourvoi des postes **85%**



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Les concours organisés en 2023 – classement par concours générant le plus de lauréats

Classement	Filière	Nb de postes ouverts	% par rapport à l'ensemble des filières	Nb de lauréats	Taux de pourvoi des postes (en %)
1	Filière administrative	400	23,27%	400	100,00%
2	Filière médico-sociale	511	29,73%	350	68,49%
3	Filière technique	378	21,99%	306	80,95%
4	Filière sociale	280	16,29%	280	100,00%
5	Filière animation	150	8,73%	138	92%
6	Filière artistique	93	5,41%	92	98,92%



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Le manque d'attractivité des concours de la Fonction Publique territoriale

↘ nombre de candidats

Années 1990	2023
16 candidats pour 1 poste	6 candidats pour 1 poste

**Taux de présence plutôt constant
et en évolution depuis l'inscription unique**

En Occitanie, en 2023 :

5,7 candidats pour 1 poste

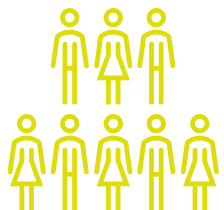
Nombre d'inscrits entre la session 2021 et 2023 ↘ 25%

71% de présents à la 1^{ère} épreuve
contre 60 % en 2021



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Les examens professionnels organisés en 2023 par les CDG de la région OCCITANIE



2 048 candidats inscrits

- **38 % d'hommes**
- **62 % de femmes**

Taux moyen de **présence**
à la 1^{ère} épreuve : **86 %**

Catégorie A

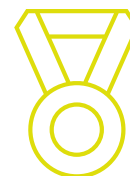
3 examens

Catégorie B

25 examens

Catégorie C

1 examen



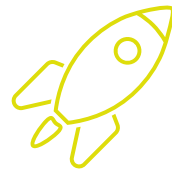
853 Lauréats

Taux de réussite : **49 %**



PANORAMA DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Pour aller plus loin...





ANIMATION DES TABLES RONDES



Hugues Périnel

Animateur du Réseau Service Public et du Cercle des Acteurs Territoriaux



TABLE RONDE : (RE)PENSER L'ATTRACTIVITÉ !



Thomas COUTROT

Chercheur associé à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
Animateur des Ateliers Travail & Démocratie



Marie VIRAPATIRIN

Conférencière et Coach professionnelle
chez Talents Peers Network
Experte de la gouvernance politique –
institutionnelle et de l'accompagnement
managérial



Ibrahima FALL

Président Hommes & Décisions
Président et fondateur de l'Institut du
travail réel



Mathilde ICARD

Cheffe de service à la DGAFP
Co-autrice du *Rapport sur l'attractivité de
la fonction publique territoriale*, janvier
2022

PAUSE

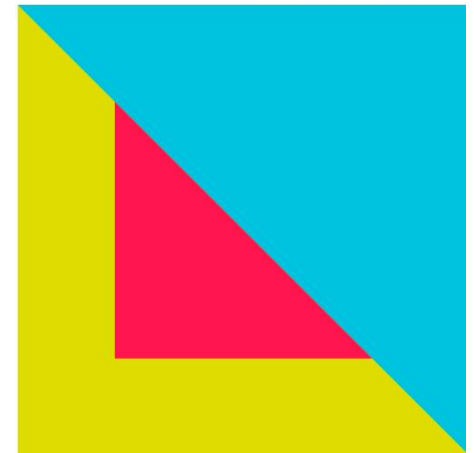
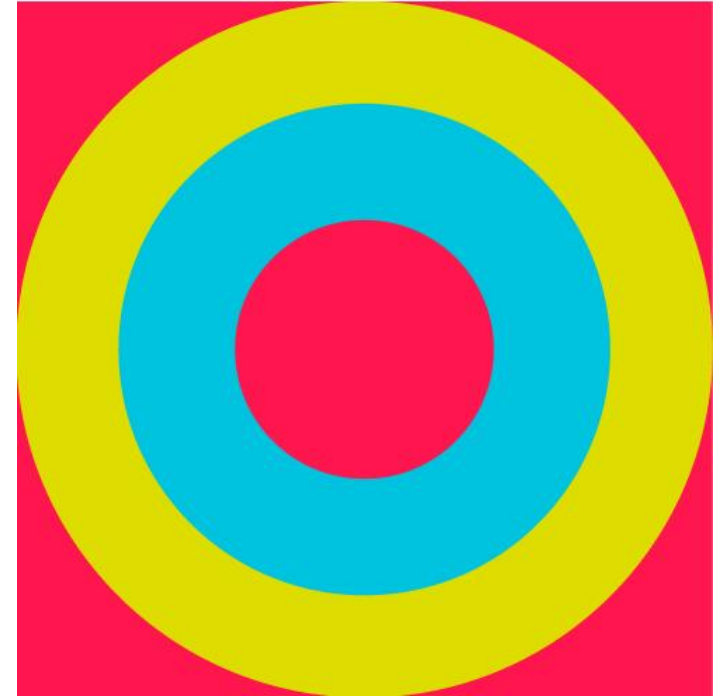
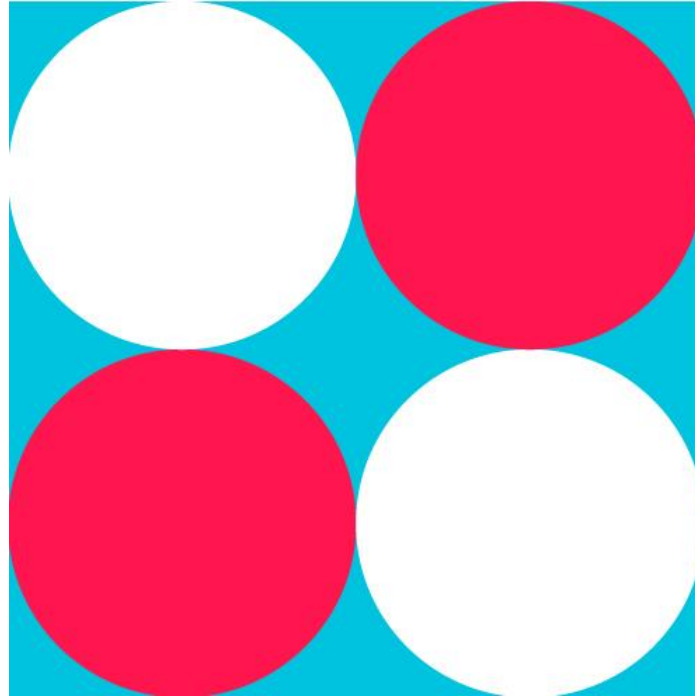




TABLE RONDE : QUELS LEVIERS ACTIONNER POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ ?



Sébastien SIMOES

Secrétaire général de la Préfecture du Tarn



Fabrice VERDIER

Conseiller régional Région Occitanie /
Pyrénées-Méditerranées
Président du CDG30



Fabienne SIGAUD

Maire de Prayssac (46)



Françoise CLECH DEL TEDESCO

Directrice Régionale CNFPT Occitanie



Olivier DUCROCQ

Président de l'ANDCDG
DGS du CDG69



Vincent LESCAILLET

DGA – RH et Administration Générale de Bordeaux
Métropole (33) et Président de l'Association des DRH
des grandes collectivités



Maryline SILVESTRE

DGS de la Ville de Saint-André-de-Sangonis (34)



ATELIER 1 : AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS



Gabriel BOUSCARAIN

DGA de la Communauté d'agglomération
du Pays de l'Or (34)



Solange ESPARZA

DRH de la Communauté d'agglomération
du Pays de l'Or (34)



ATELIER 2 : AGIR SUR LE LEVIER DE LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



David CHARRAS

DGS de la Ville de Pechbonnieu (31)



Jean-Marie COUMES-MARQUET

DGS de la Ville de Castelsarrasin (82)



Florence ALCOUFFE

DRH de la Ville de Pechbonnieu (31)



David BENYAKHOU

DGS de la Communauté de Communes Gorges
Causses Cévennes (48)



ATELIER 3 : AGIR SUR LE LEVIER MANAGÉRIAL



Alaric BERLUREAU

DGS de la Ville
de Saint-Sulpice-la-Pointe (81)

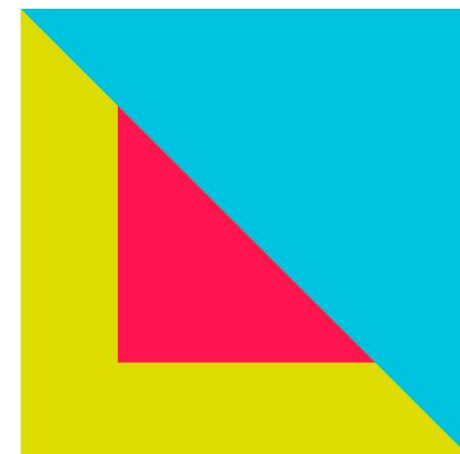
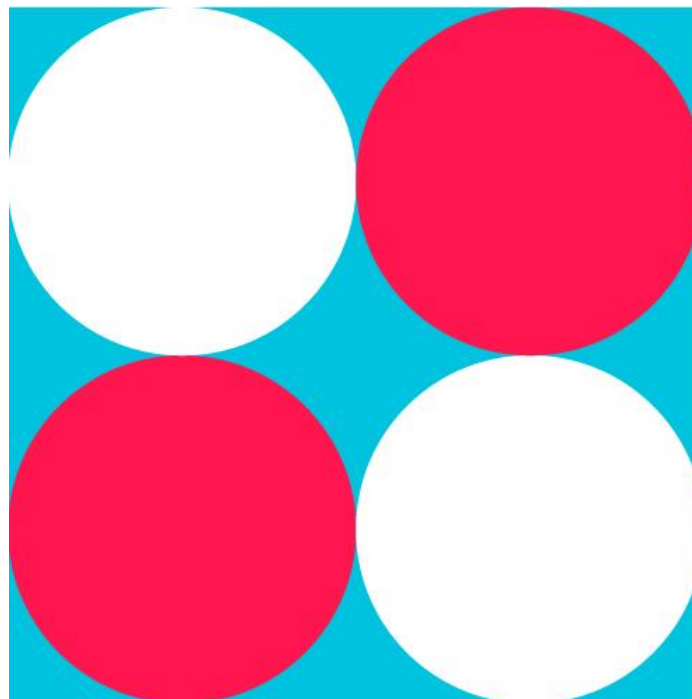


Benoît PINARD

Directeur du pôle services aux publics
de la Ville de Revel (31)

PAUSE

12h45 – 14h





**ATELIER
1**

Agir sur le levier de la rémunération et l'attractivité des métiers

1 retour d'expérience

Communauté d'agglomération du Pays de l'Or (34)

44 000 habitants



Communauté d'agglomération du Pays de l'Or

I. Présentation de la collectivité

Le territoire

- 8 communes et 120 Km²
- 44.000 résidents permanents, 250.000 habitants l'été
- 3 ports de plaisance et 3000 anneaux
- 1 aéroport international
- 14 zones d'activité
- 40 % du territoire se situe en zone protégée
- Près de la moitié du territoire en terres agricoles
- 275 places en crèches
- 4^{ème} bassin d'emplois de l'Hérault
- 16.000 emplois
- 76% d'actifs en 2020 dont 10% de chômeurs (INSEE)

L'intercommunalité

- 755 agents en 2022 dont 286 NT sur emploi NP (Agglo et CIAS)
- 22 cadres d'emplois au sein de 6 filières différentes
- Des métiers en tension: animateur / cuisinier / petite enfance / entretien

Communauté d'agglomération du Pays de l'Or

LA CARTE DU TERRITOIRE :

Le Pays de l'Or, ses communes, ses richesses, ses structures intercommunales.



DOSSIER
PAYS DE L'OR
2020

Communauté d'agglomération du Pays de l'Or

II. Description de la solution envisagée

Le projet Entente Vers l'Emploi (EVE) comme levier d'attractivité sur un territoire

Contexte de départ

- **Pénurie de personnel** sur des métiers à fort enjeux de continuité de SP
- **Besoins transversaux de recrutement sur le territoire** entre le public et le privé
- Mise en place d'une **stratégie RH globale** au sein de l'agglomération

Solution

- **Objectif** : redynamiser l'emploi sur le territoire et permettre à l'agglomération de pourvoir à ses propres besoins de recrutement
- **Partenaires** : les entreprises du territoire, la CCI, les associations d'insertion (PIJE)
- **Impacts attendus** :
 - Des emplois plus attractifs
 - Une solidarité territoriale accrue
 - Une continuité de service sécurisée pour l'agglomération



Communauté d'agglomération du Pays de l'Or



AGENTS DU PAYS DE L'OR,
PARTICIPEZ À L'EXPÉRIENCE

EVE

— Entente Vers l'Emploi —

Je suis agent de restauration

Pendant l'été, je peux mettre mes compétences au service d'un restaurant du territoire



Mes bénéfices

- Je participe à un projet innovant
- J'augmente mon temps de travail
- Je monte en compétences
- Je peux bénéficier davantage de formations

Pour plus d'infos :
solange.esparza@paysdelor.fr
04 67 91 31 96

CANDILLARGUES - LA GRANDE MOTTE
LANSARGUES - NAVIGIO CARNON
MUDANSEN - PALAVAG-LES-FLOIS
SAINT-AUNÈS - VALERIEUX



paysdelor.fr



AGENTS DU PAYS DE L'OR,
PARTICIPEZ À L'EXPÉRIENCE

EVE

— Entente Vers l'Emploi —

Je suis agent de nettoyage à temps non complet

Je peux travailler dans une entreprise du territoire



Mes bénéfices

- Je participe à un projet innovant
- J'augmente mon temps de travail
- Je monte en compétences
- Je peux bénéficier davantage de formations

Pour plus d'infos
solange.esparza@paysdelor.fr
04 67 91 31 96

CANDILLARGUES - LA GRANDE MOTTE
LANSARGUES - NAVIGIO CARNON
MUDANSEN - PALAVAG-LES-FLOIS
SAINT-AUNÈS - VALERIEUX



paysdelor.fr



Communauté d'agglomération du Pays de l'Or

III. Mise en œuvre de la solution

Le projet Entente Vers l'Emploi (EVE) comme levier d'attractivité sur un territoire

Méthodologie : démarche participative

- **Étude de faisabilité** avec la préfecture et la CCI : possibilité statutaire, modèle économique etc.
- **Étude d'opportunité** auprès des agents
- Inscription du dispositif dans une stratégie pluriannuelle RH (LDG)

Leviers / Freins

- Un **VP porteur** du projet
- Un **réseau d'entreprises** (conseil de développement)
- Passerelle à construire entre **public et privé**

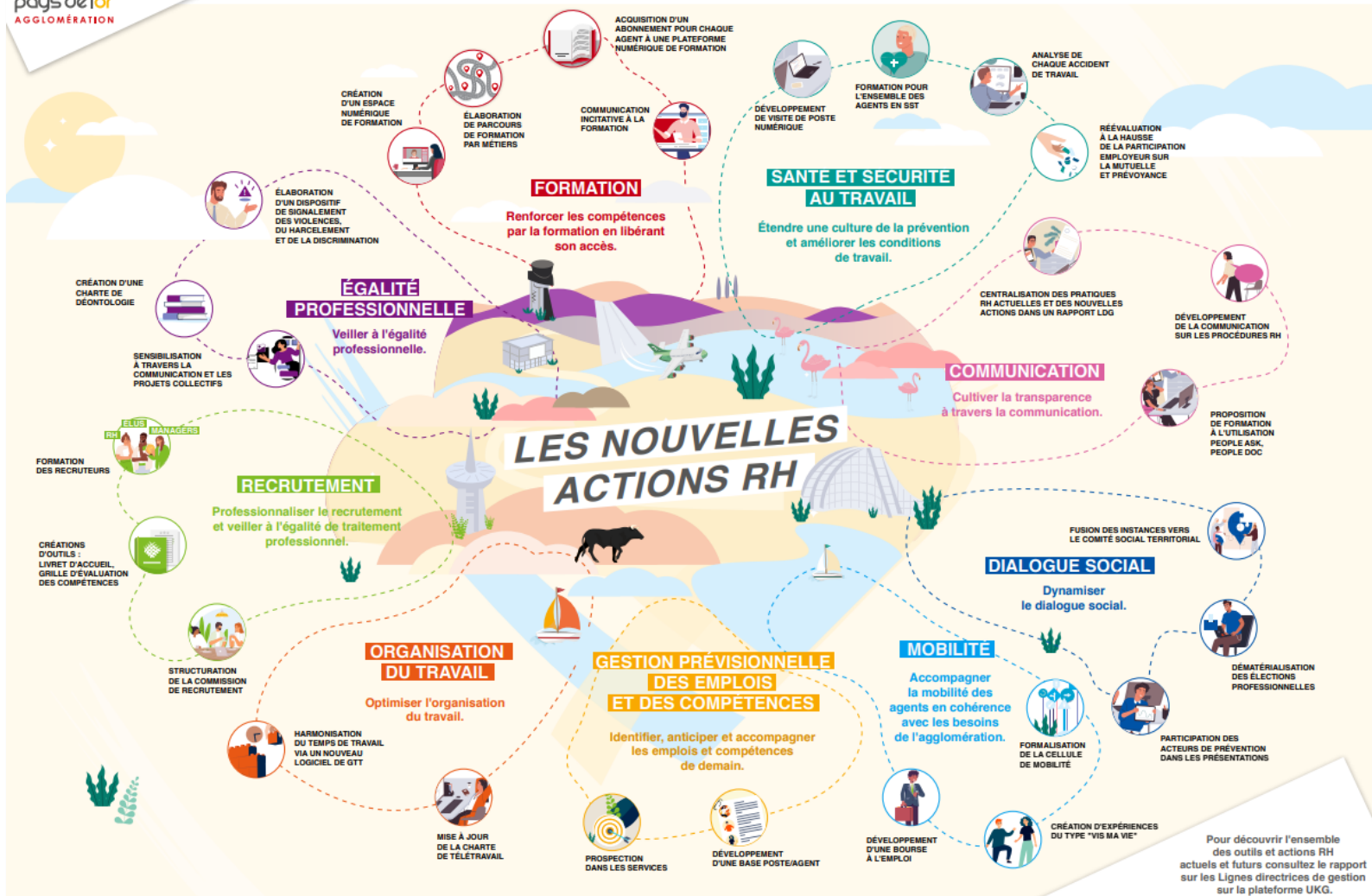
Plan d'actions

- Travailler avec la PIJE **la mise en relation agents / entreprises**
- Évaluer la compatibilité des **valeurs des entreprises d'accueil avec celles de la CA**
- Poursuivre la politique pluriannuelle de pilotage des RH

Communauté d'agglomération du Pays de l'Or



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, PILOTAGE ET STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES



**ATELIER
2**

Agir sur le levier de la qualité de vie et conditions de travail

3 retours d'expérience

**Castelsarrasin
(82)**

14 200 habitants

**Communauté de communes
Gorges Causse Cévennes (48)**

7 100 habitants

**Pechbonnieu
(31)**

4 100 habitants



Castelsarrasin

I. Présentation de la collectivité

Le territoire

- **14 434 habitants**
- 2^{ème} commune du 82: après Montauban et devant Moissac
- Sur l'A62 qui relie Toulouse et Bordeaux
- Siège de la CC Terres des Confluences (22 communes / 42 000 hab)

Les services de la commune

- **260 agents déployés sur 25 sites**
- 1 CCAS

Les données RH clés

- Âge moyen des agents: 48 ans
- Taux de variation des effectifs en 2022 : **15 arrivées** et **25 départs**

Les finances

- **Budget 2022: 37,7 M €**
- Fonctionnement
 - **Recettes/hab: 1 224 €**
 - **Dépenses/hab: 1 081 €**
- Part du RI que les rémunérations des agents permanents : 13 %

II. Description de la solution envisagée

L'assouplissement du temps de travail comme levier d'attractivité

Contexte de départ

- Une tendance structurelle à **l'évolution des organisations du travail vers + de souplesse**
- Un projet politique: à qualité de service rendu égale **délivrer les meilleures conditions de travail aux agents**
- Une dynamique lancée en 2019:
- Mise en conformité réglementaire : 1607h / congés / HS / ARTT
- Aménagements : 2 cycles avec ARTT / télétravail/ annualisation/ horaires variables revues
- et complétée en 2022 par la **mise en place du télétravail** de manière pérenne

Solution

- Objectif : faire le bilan du guide des temps adopté en 2019 et assouplir le temps de travail pour augmenter la QVT des agents
- Impacts attendus : **fidéliser les agents en poste / attirer de nouveaux talents**
- Public visé: tous les agents en poste / les futurs recrutements

III. Mise en œuvre de la solution

L'assouplissement du temps de travail comme levier d'attractivité

Méthodologie : démarche participative

- Cadrage stratégique des élus
- Consultation de tous les agents via les représentants du personnel
- Co-construction des solutions en groupe de travail : étude de la faisabilité organisationnelle
- Validation (à venir) en CST et vote des élus

Leviers

- **Portage fort de l'adjoint aux RH et du DGS**
- Investissement des n+1
- **Approche globale proactive de la QVT** : DU, diagnostic RPS, etc.

Plan d'actions

- **Cycles à 4,5j/39h ou 5j/39h ouverts à tous** les agents sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation du N+1
- Extension de l'annualisation à certains services
- **Test du cycle 4j/36h30** au CTM
- Autoriser l'utilisation du crédit permanent pour les N+1 et à « l'heure » pour l'ensemble du personnel
- Des règles de gestion du temps de travail équitables et transparentes pour tous

IV. Évaluation de la solution

L'assouplissement du temps de travail comme levier d'attractivité

Leviers d'amélioration

- Transformation de la frustration originelle des agents non éligibles aux divers dispositifs
- Traitement des demandes hors temps de travail qui ont émergé lors de la concertation (revalorisation CIA, tickets restaurants, etc.)

Chantiers pour poursuivre la réflexion

- **Le cycle de travail à 4 jours** : retour d'expérience suite au test sur CTM
- **Télétravail** : l'augmentation du quota normal de jours à 2 ou 3 jours
- **Le temps de pause méridienne**



Pechbonnieu

I. Présentation de la collectivité

Le territoire

- **4 600 habitants**
- CC des Coteaux Bellevue

Les services de la commune

- **55 agents**
- Forts enjeux de continuité de service public:
 - **Accueil**
 - **Etat-civil**
 - **Animation**

Les données RH clés

- Âge moyen des agents: 43 ans
- Taux de variation des effectifs en 2022 : **11 arrivées** et **6 départs**

Les finances

- **Budget 2022: 4 021 000 €**
- **Recettes/hab: 940 €**
- Part du fonctionnement: 56% du budget
- Part du RI que les rémunérations des agents permanents : 9 %

II. Description de la solution envisagée

Assouplir les cycles de travail pour favoriser l'attractivité

Contexte de départ

- Dès 2002, une **réflexion pionnière** autour des cycles de travail...
- ...qui doit s'articuler avec une nécessité de **grande polyvalence des agents** compte tenue :
 - de la taille de la collectivité (strate 3 500 à 5 000 hab)
 - des missions exercées

Solution

- Objectifs : permettre une meilleure conciliation vie perso et pro des agents tout en garantissant la continuité et la qualité des services rendus
- Impacts attendus : **fidéliser les agents en poste / attirer de nouveaux talents**
- Public visé: tous les agents en poste / les futurs recrutements

III. Mise en œuvre de la solution

Assouplir les cycles de travail pour favoriser l'attractivité

**Méthodologie :
démarche portée
par les élus**

- Proposition de 2 modalités d'organisation des jours libérés par les élus :
 - **0,5 jours par semaine**
 - **1 jour par quinzaine**
- Consultation des agents sur la solution privilégiée
- Mise en œuvre d'une organisation adaptée

Leviers

- **Portage fort de la QVT par les élus**
- **Polyvalence des agents administratif**

Plan d'actions

- Identification des services éligibles : **administratifs et médiathèque**
- Création de 2 cycles de travail sur 4,5 jours : 36h et 35h30
- Formalisation de règles et bonnes pratiques d'organisation du temps de travail
- Sur les **missions clés en termes de continuité** :
 - Sécurisation des binômes fonctionnels
 - Formalisation des procédures



En complément : travail sur les horaires coupés du service entretien



CC Gorges Causses Cévennes

I. Présentation de l'intercommunalité

L'accompagnement au changement pour préserver l'attractivité dans un contexte de fusion

Le territoire

- **7 300 habitants**
- 907 km²
- 17 communes

Les services de l'interco

- Issus de la **fusion de 3 interco et une CC unique** (2017-loi NOTRe)
- 55 agents déployés (48 ETP) en 5 services
- 3 pôles géographiques

Les données RH clés

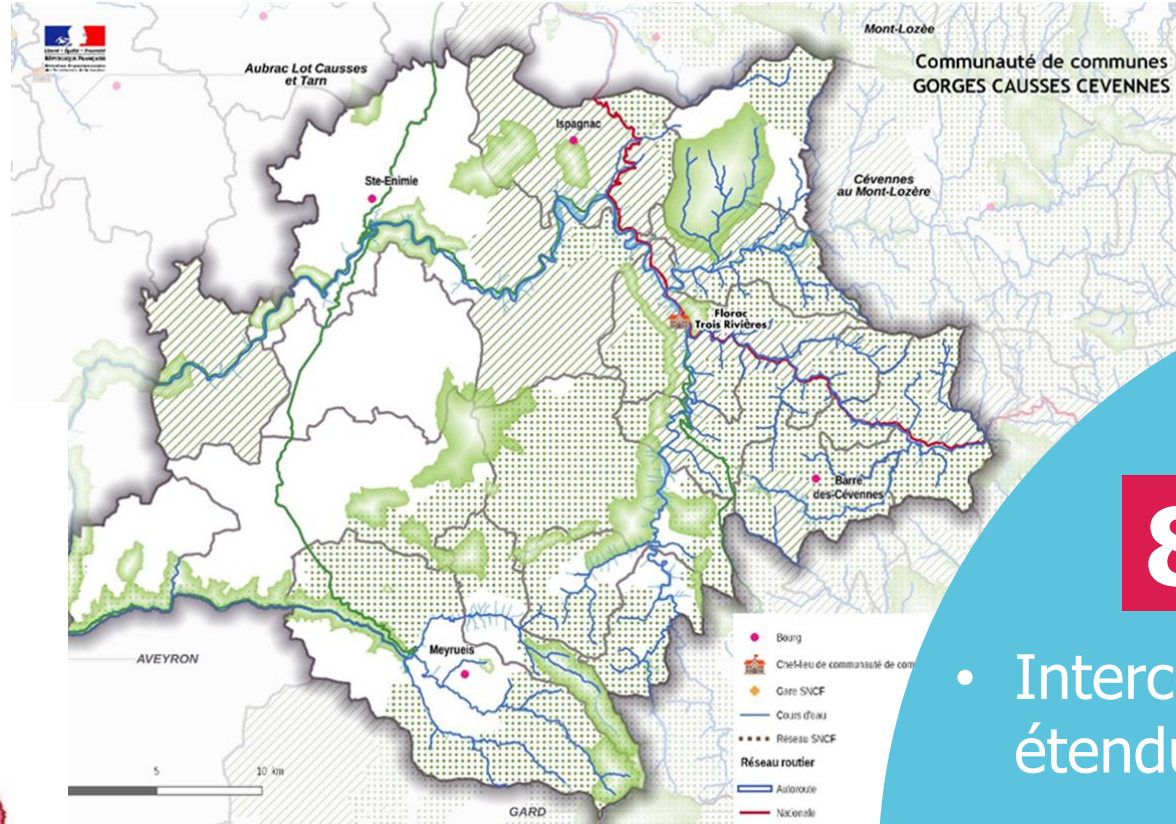
- Âge moyen des agents: 42 ans
- Taux de variation des effectifs en 2022 :
18 arrivées et 16 départs

Les finances

- **Budget 2022: 18,925 M €**
- Fonctionnement
 - **Recettes/hab: 989 €**
 - **Dépenses/hab: 925 €**
- Part du RI que les rémunérations des agents permanents : 18,47 %



CC Gorges Causses Cévennes



8 hab/km²

- Intercommunalité la plus étendue de Lozère : **907 km²**
- 5^{ème} rang démographique de Lozère : **7 300 habitants**

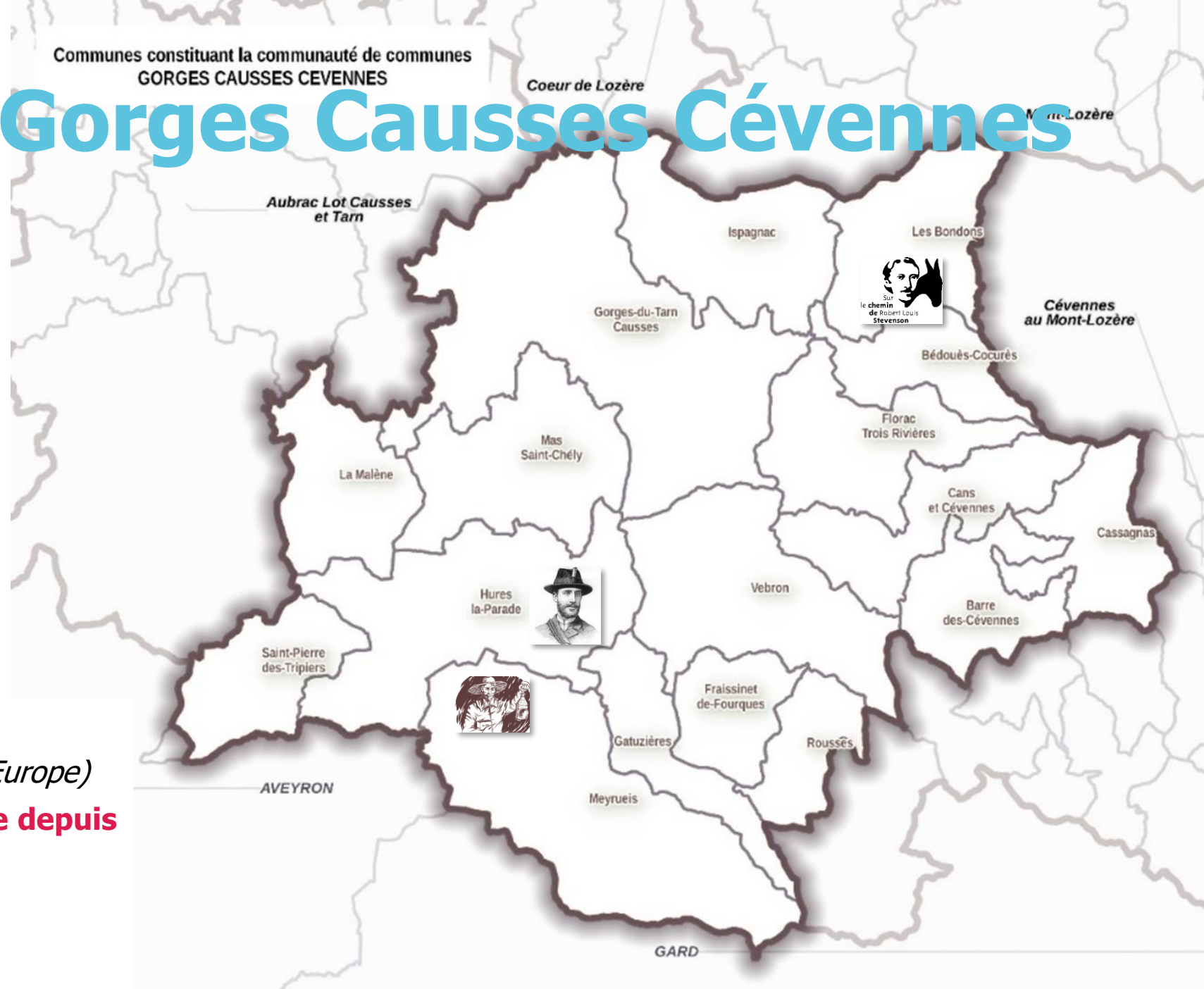


Gorges
Causses Cévennes
Communauté de Communes



- **Paysages de grande notoriété**
- *(2^{ème} plus grand ensemble karstique d'Europe)*
- **Destination du tourisme d'aventure depuis le XIX^{ème}**
- Sites de **renommée mondiale pour l'escalade et la spéléologie**

CC Gorges Causses Cévennes





CC Gorges Causses Cévennes

I. Présentation du contexte territorial

L'accompagnement au changement pour préserver l'attractivité dans un contexte de fusion

- **2013 : 1^{ère} fusion** volontaire de 2 CC
 - **2015-2016** : création de **4 communes nouvelles**
 - **2017 : fusion** réglementaire de 3 CC avec des approches, des projets de territoires et des organisations très hétérogènes
→ conservation des cadres et des pôles géographiques
 - **2020 : confinement strict Covid-19**
→ continuité des services assurée en distanciel
 - **2020 : renouvellement général du bloc communal**
→ nouvelle dynamique territoriale
- Véritable *séisme* institutionnel et organisationnel local, tant pour les élus, les agents que les habitants
 - Relatif isolement des services et manque de lien entre les agents
 - Difficultés des agents pour s'identifier à leur collectivité

CC Gorges Causses Cévennes

Une approche que le territoire a souhaité innovante

- **Dès la mi 2016** : préfiguration de la fusion : gouvernance et rencontres entre les cadres / les agents
- **2019 : réalisation d'un bilan à 2 ans, après la fusion** (accompagnement organisationnel CDG48)
 - expression facilitée / premières mesures / frustration latente
- **2020 : prix de la continuité des services - sentiment de malaise**
 - groupes de paroles / échanges / parole libérée
 - intégration partagée de la nouvelle donne liée aux transitions écologique sociologique et budgétaire
- **2022 : loi de transformation de la FPT - élaboration des LDG**
 - accompagnement organisationnel par le CDG48

Premières « tentatives »

- Objectifs : créer du lien, donner envie de s'impliquer, s'identifier à sa collectivité
- Impacts attendus : mieux être au travail, structuration et efficacité des services publics rendus
- Publics visés : agents en poste, futurs recrutements, élus, habitants



CC Gorges Causses Cévennes

II. Description de la solution envisagée

L'accompagnement au changement pour préserver l'attractivité dans un contexte de fusion

- Sur le **socle fondé dès 2016** et dans le **sillage des démarches de dialogue initiées en 2019 puis en 2020**
- **Répondre à une obligation réglementaire** (LDG)
- **En mobilisant/responsabilisant agents et élus**
- **Faire émerger des solutions innovantes et partagées**
- **Prolonger la démarche à travers d'autres projets** (regroupement de tous les agents sur un site unique...) et **d'autres dynamiques**

La solution

- Objectifs : accompagner le changement induit par les fusions auprès des agents, le traduire opérationnellement dans les LDG en tenant compte des enseignements post Covid-19
- Impacts attendus : mieux être au travail, efficience, efficacité et plus grande autonomie des services
- Publics visés : agents en poste / futurs recrutements / élus / habitants

CC Gorges Causses Cévennes

III. Mise en œuvre de la solution

L'accompagnement au changement pour préserver l'attractivité dans un contexte de fusion

Méthodologie : démarche participative

- Initiative de la Commission RH (élus) - commande - envie
- Constitution groupe projet / Copil - mobilisation - réflexion
- Chef de projet - responsabilisation
- Lettre de mission signée par chaque agent - engagement
- Validation par le Conseil communautaire - acte - décision

Leviers

- **Forte appétence des agents** - Attentes très fortes
- **Confiance des élus** - contrat
- **Engagement mise en œuvre rapide** - concret

Freins

- **Gestion du temps / mobilisation / animation**
- **Défaut d'habitude de travail en mode projet**
- **Attentes très fortes des agents**

Plan d'actions

- **Septembre 2022 - feuille de route information – partage RSU**
- **Janvier à juillet 2023 : 5 réunions Groupe projet et 3 réunions CoPil**
- **Octobre 2023 : saisine CST**
- **Novembre 2023 : délibération adoption LDG**
- **Passage en phase groupe projet « Op » :**
 - **Mise en œuvre 1^{ères} mesures** (refonte CIA, plan de formation, renforcement encadrement de proximité, GPEC...)
 - Réflexion autour de **nouvelles mesures...**

CC Gorges Causses Cévennes

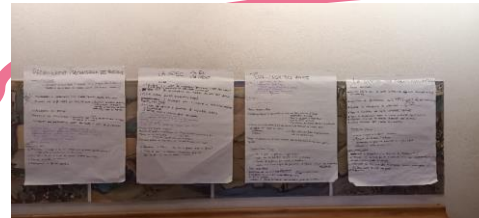
LA COMMANDE

Recrutement et
Gestion des
contractuels

Sécurisation
parcours prof.

Turn-over des agents
au sein des services

GPEC



LA PRODUCTION

Attractivité
Fidélisation

Gestion
prévisionnelle

Égalité femmes
hommes

Valorisation parcours
prof.



CC Gorges Causses Cévennes

Attractivité Fidélisation

- Renforcer politique formation et accueil
- Développer recours à l'apprentissage
- Agir sur la rémunération (CIA, IFSE...)
- Encadrement de proximité (itinéraires formation)
- Réflexion cycles de travail (semaine en 4 jours)

Mémento nouvel arrivant – tuilage...
Promotion métiers, tutorat, hébergement
Refonte CIA, revalorisation point IFSE...
Plan de formation, entretiens prof. ...
Expérimentation (Eau)... étude impact

Gestion prévisionnelle

- GPEC Petite Enfance (crèches)
- AEP

Création poste 2nde roulante
Réflexion MAD agents communaux

Égalité femmes hommes

- Renforcement obligations collectivité en matière d'égalité professionnelle

Suivi annuel données – garantie équilibre
Nomination Référent
Session annuelle de formation

Valorisation parcours prof.

- Avancement de grade au choix
- Accès prépa concours
- Accès niveau responsabilité supérieur
- Dépôt des dossiers de Promotion Interne

IV. Évaluation de la solution

L'accompagnement au changement pour préserver l'attractivité dans un contexte de fusion

Leviers d'amélioration

- **Diffusion de l'information, communication** des décisions
- **Animation** de la démarche, mobilisation des **ressources**
- **Gestion du temps**
- **Phasage démarche** par rapport évolution du contexte et conjoncture (pas de temps décisionnel)
- **Attractivité contractuels / titulaires**

Les chantiers pour poursuivre la réflexion

- **Phase opérationnelle des LDG**
- **Réflexions facilitées et initiées en matière de politique salariale** (participation Mutuelle / prévoyance – valeur point IFSE...)
- **Accompagnement au changement** - transfert des services sur un **site unique** au **15 septembre 2024**



**ATELIER
3**

Agir sur le levier du management

1 retour d'expérience à 2 voix

**Revel
(31)**

10 000 habitants

**Saint-Sulpice-la-Pointe
(81)**

10 000 habitants

I. Présentation des collectivités

10 000 habitants

**Scolaire /
jeunesse en régie**



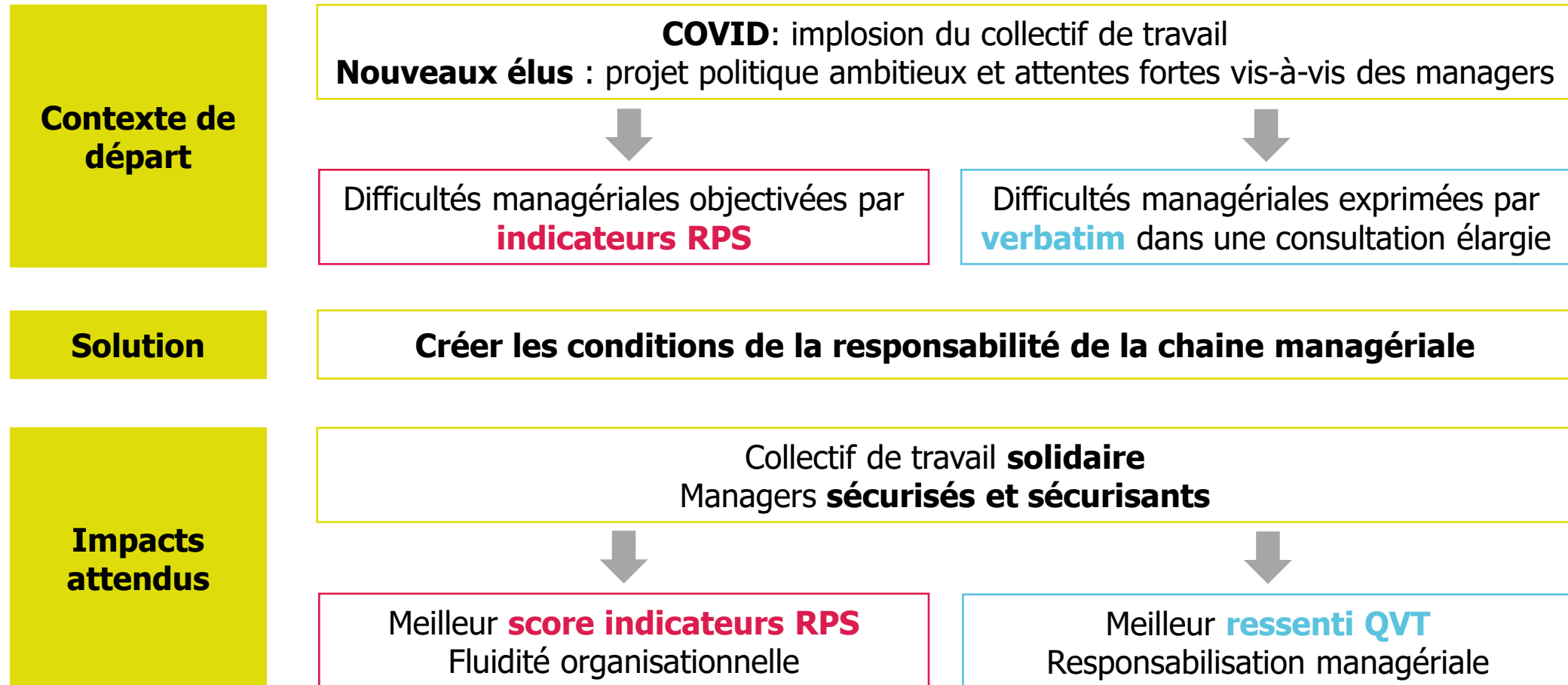
- de 200 agents

Territoires périurbains

Taux de variation des effectifs permanents en 2023	7,24 %	-1,71 %
Âge moyen	48 ans	48 ans
Budget 2023	31 M€	21 M€

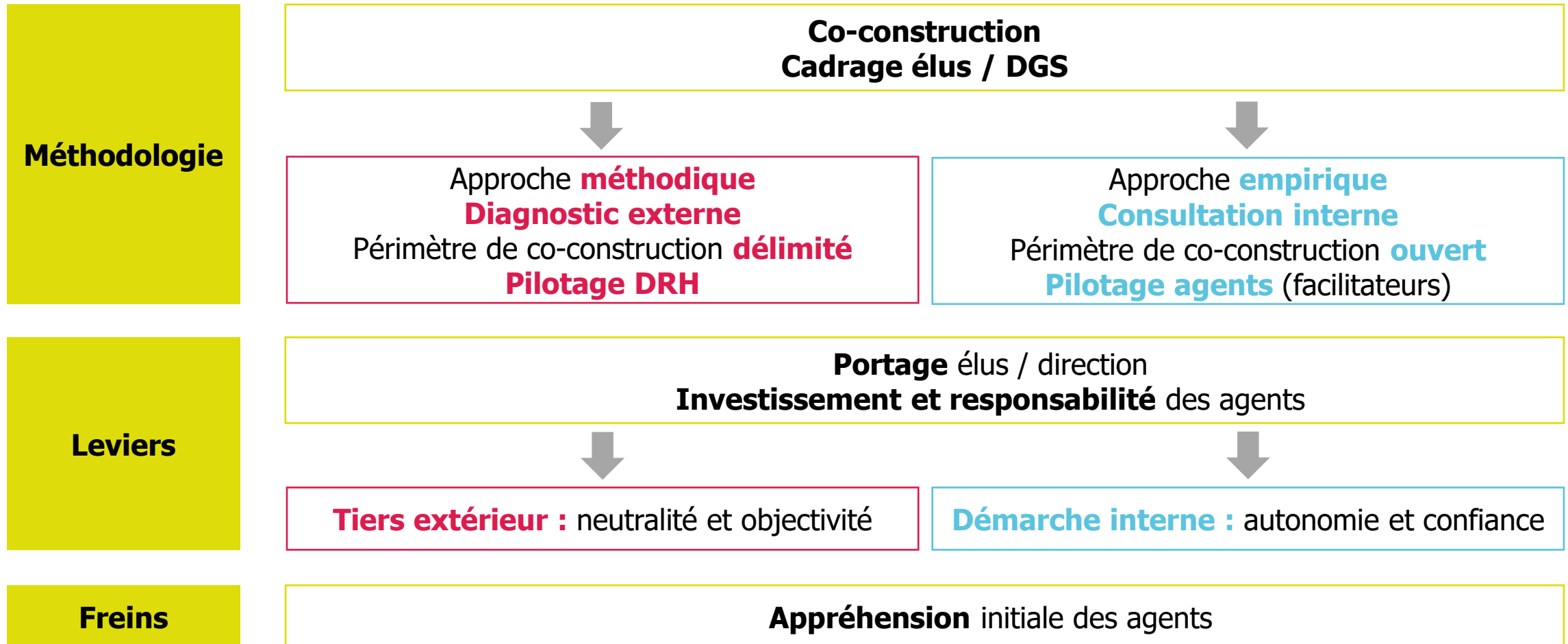
II. Description de la solution envisagée

Comment créer les conditions de la responsabilité de la chaîne managériale ?



III. Mise en œuvre de la solution

Comment créer les conditions de la responsabilité de la chaîne managériale ?



••••• Etre manager à Saint-Sulpice, c'est :

Organiser son service

Mettre les mains dans le cambouis

Piloter des projets

Etre assertif

Planifier des tâches / des missions

Accompagner ses équipes

Porter la politique RH de la collectivité

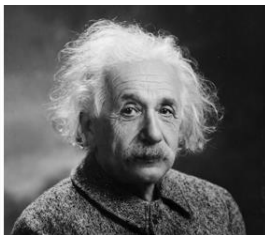
Se former / prendre du recul

Proposer et gérer son budget

Le droit à l'erreur

Responsabiliser ses équipes

Etre responsable



« La définition de la folie, c'est de refaire toujours la même chose et d'espérer des résultats différents ».

Albert Einstein

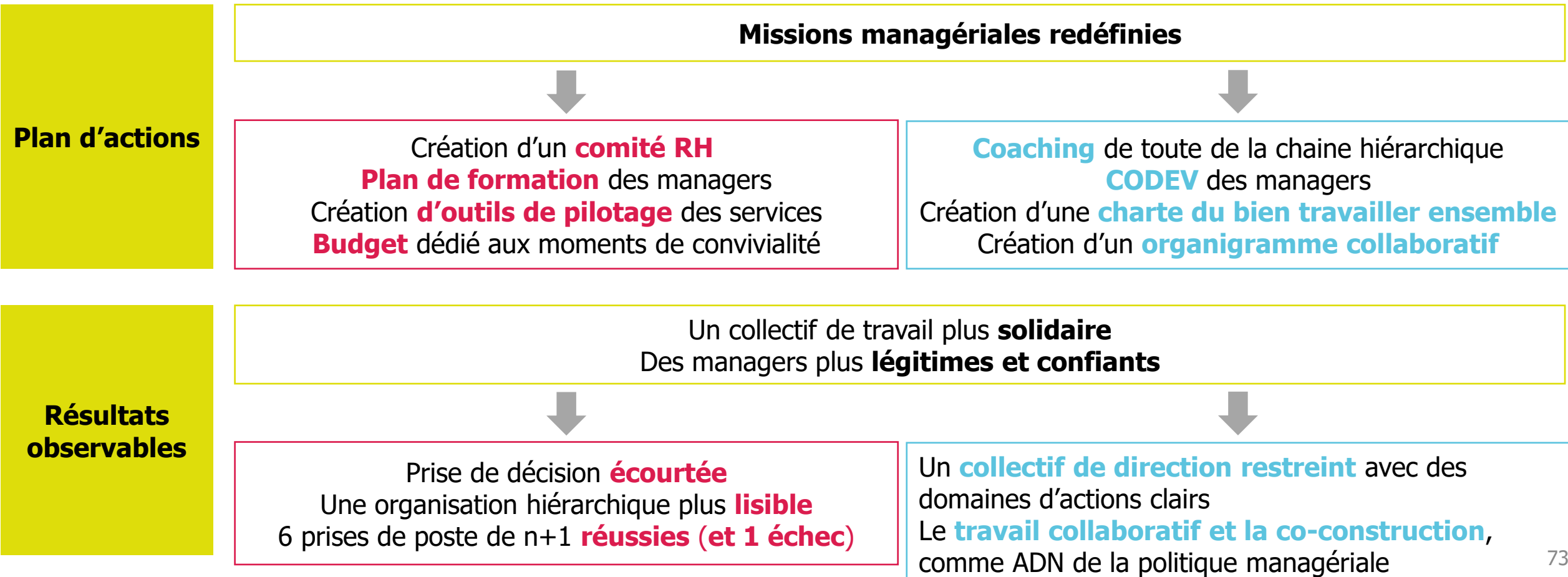
« Ca n'a pas de sens d'embaucher des gens intelligents pour leur dire quoi faire. Nous embauchons des gens intelligents afin qu'ils puissent nous dire ce qu'il faut faire. »

Steve Jobs



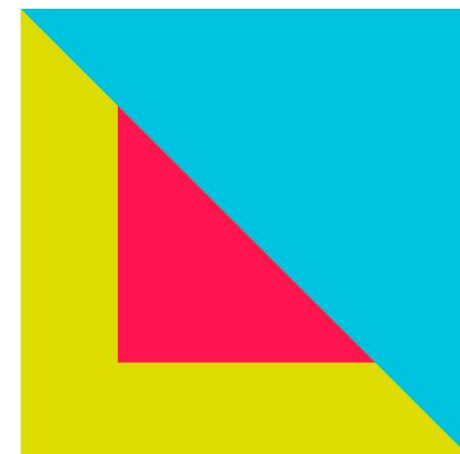
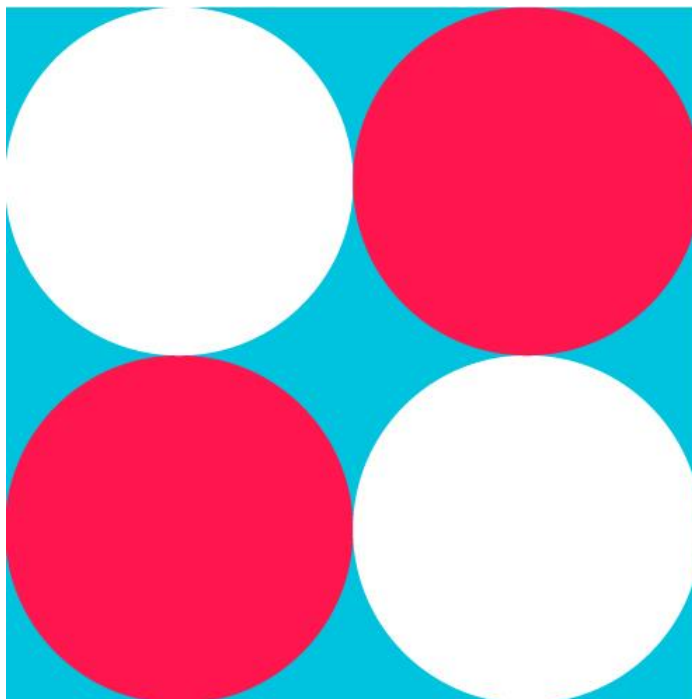
III. Mise en œuvre de la solution

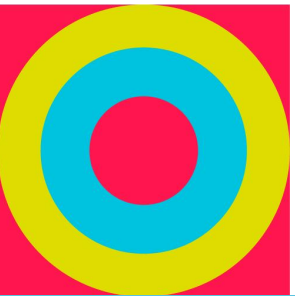
Comment créer les conditions de la responsabilité de la chaîne managériale ?



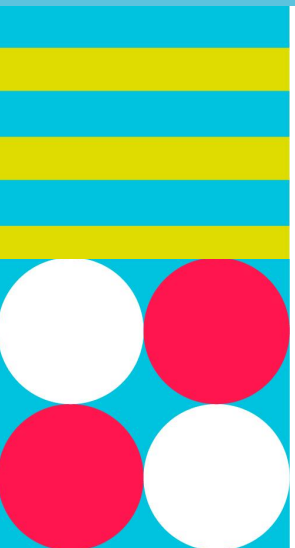
RESTITUTION

15h30 – 16h





Restitution des 3 ateliers





ATELIER 1 : AGIR SUR LE LEVIER DE LA RÉMUNÉRATION ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Le projet Entente Vers l'Emploi (EVE) comme levier d'attractivité sur un territoire



Gabriel BOUSCARAIN, DGA

Solange ESPARZA, DRH

Amandine TAGLIANTE, DRH adjointe



Communauté d'agglomération du Pays de l'Or



AGENTS DU PAYS DE L'OR,
PARTICIPEZ À L'EXPÉRIENCE

EVE

— Entente Vers l'Emploi —

Je suis agent de restauration

Pendant l'été, je peux mettre mes compétences au service
d'un restaurant du territoire



Mes bénéfices

- Je participe à un projet innovant
- J'augmente mon temps de travail
- Je monte en compétences
- Je peux bénéficier davantage de formations

Pour plus d'infos :
solange.esparza@paysdelor.fr
04 67 91 31 96

CANDILLARGUES - LA GRANDE MOTTE
LANSARGUES - MAUGUIO CARNON
MUDANSEN - PALAVAG-LES-FLOES
SAINT-AUNÈS - VALERIEUX



paysdelor.fr



AGENTS DU PAYS DE L'OR,
PARTICIPEZ À L'EXPÉRIENCE

EVE

— Entente Vers l'Emploi —

Je suis agent de nettoyage à temps non complet

Je peux travailler dans une entreprise du territoire



Mes bénéfices

- Je participe à un projet innovant
- J'augmente mon temps de travail
- Je monte en compétences
- Je peux bénéficier davantage de formations

Pour plus d'infos
solange.esparza@paysdelor.fr
04 67 91 31 96

CANDILLARGUES - LA GRANDE MOTTE
LANSARGUES - MAUGUIO CARNON
MUDANSEN - PALAVAG-LES-FLOES
SAINT-AUNÈS - VALERIEUX



paysdelor.fr



ATELIER 2 : AGIR SUR LE LEVIER DE LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'assouplissement de l'organisation du temps de travail



Jean-Marie COUMES MARQUET, DGS

La mise en place d'un cycle de travail à 4,5 jours dès 2002



David CHARRAS, DGS
Florence ALCOUFFE, DRH

L'accompagnement au changement dans un contexte de fusion de 3 CC



David BENYAKHOU,
DGS



ATELIER 3 : AGIR SUR LE LEVIER MANAGÉRIAL

**Comment créer les conditions de la responsabilité
de la chaîne managériale ?**



Benoit PINARD, DRH



Alaric BERLUREAU, DGS



CLÔTURE DE LA JOURNÉE



Sabine GEIL-GOMEZ

Présidente du CDG31



QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION



1

Allez sur wooclap.com

2

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

CRET24

wooclap

Répondez au questionnaire

Questionnaires

Feedback CRET24

En cours : Question 0/10



[Essayer Wooclap gratuitement](#)

Merci !

Merci

**à toutes et à tous
pour votre
participation**

