

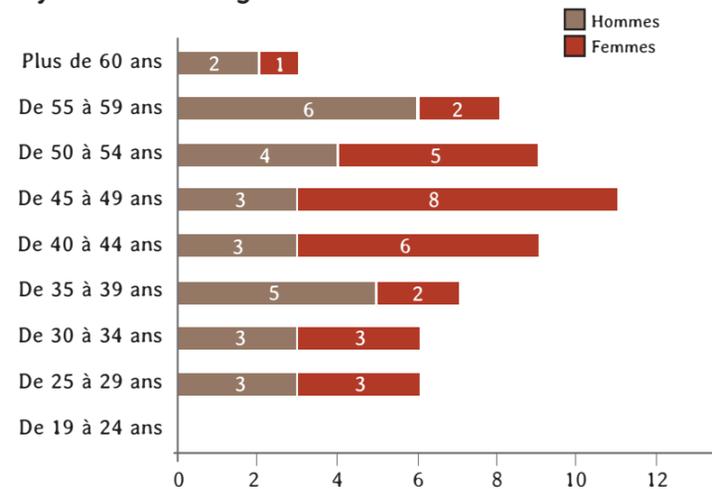
## La G.P.E.C. ... dans les services municipaux

Derrière ce sigle barbare, se cache la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Il s'agit d'un outil de management permettant de gérer de manière anticipée et préventive les ressources humaines. Afin de la mettre en œuvre, il a été procédé à l'élaboration de « fiches de postes » faisant apparaître les activités et missions du poste à occuper ainsi que les compétences requises. Elle s'est poursuivie par la mise en place d'entretiens professionnels an-

nuels diligentés par les chefs de services avec la fixation d'objectifs individuels et de services et la mise à disposition de moyens supplémentaires pour les atteindre (humains, matériels, formations spécifiques, etc...). La commission R.H. s'attache également à anticiper les départs à la retraite par des « tutorats ». En effet, au vu de la pyramide d'âge des agents des services communaux, il s'agissait de restructurer les services au fur et à mesure des départs à la retraite.

Cela peut passer d'une part par des embauches préalables sous forme de contrats Aidés (CAE / Emplois d'avenir) qui permettent de tester et accompagner les nouveaux arrivants : acquisition et amélioration de nouvelles compétences professionnelles, d'autre part par des réorganisations de services au gré des réussites aux concours, ou enfin des réaménagements d'emplois du temps, etc... la priorité étant en principe donnée aux agents déjà en poste. ■

### Pyramide des âges - Fonctionnaires



## Le rôle de la commission ressources humaines

La commission ressources humaines apporte son appui sur les points importants ; elle donne notamment son avis sur l'organisation des services et les recrutements à prévoir pour optimiser le service rendu dans le respect du cadre budgétaire défini par la commission finances.

Sous l'impulsion d'Agnès Bled, depuis le début du mandat, l'accent a été mis sur la formation de nos agents. Les entretiens professionnels ainsi qu'un plan de formation adapté à chaque service ont permis aux agents de développer un profil de carrière personnalisé.

Une démarche positive en terme de dialogue social a également été initiée avec :

- la mise en place du comité technique paritaire en 2008
- la nomination d'un Assistant de Prévention (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité),
- la rédaction d'un document unique visant

à évaluer les risques professionnels auxquels les agents sont susceptibles d'être exposés et définir des actions de prévention pour leur garantir un niveau optimal de protection de la sécurité et de la santé.

- la prise en charge par la commune des frais de déplacements des agents en formation
- une aide à la cotisation assurance complémentaire santé.



### INFOS PRATIQUES

**SERVICES ADMINISTRATIFS :**  
ouverts au public du lundi au vendredi :  
9h/12 h - 14h30/18h - Tél. 04 68 28 32 02

**POLICE MUNICIPALE** - 04 68 28 72 87

**SERVICES TECHNIQUES** - 04 68 28 18 54

**OFFICE DU TOURISME** - 04 68 28 41 10

**MÉDIATHÈQUE** - 04 68 52 33 41

**POINT JEUNES** - 04 68 59 62 13

**ALSH** - 06 76 09 24 40

- une subvention au comité des œuvres sociales de la commune

La commission se réunit en moyenne une fois par mois, pour assurer le suivi des ressources humaines et à l'occasion, invite les chefs de service pour faire un point particulier, chaque service ayant ses propres particularités. ■

**TORREILLES**

Bulletin édité par la Ville de Torreilles  
Mairie - 1, av. de la Méditerranée  
66440 Torreilles  
Tél.: +33 4 68 28 32 02  
E-mail : [mairie@torreilles.fr](mailto:mairie@torreilles.fr)  
Site internet : [www.torreilles.fr](http://www.torreilles.fr)  
Crédit photos : Ville de Torreilles  
Réalisation : Agence Kaféine  
Imprimé sur papier recyclé

## Une ville qui grandit

Le développement qu'a connu notre commune, au cours de ces dernières années, nous a conduits à mettre en place de nouveaux services nécessitant eux même une augmentation de l'effectif de nos agents.

Au village d'abord, la création de nouveaux lotissements a permis l'installation de familles composées souvent de jeunes adultes avec enfants scolarisés, entraînant une restructuration des accueils de loisirs (garderie, cantine, point jeune ...). A la plage ensuite, le développement des projets liés au tourisme et à l'environnement, a généré de nouvelles embauches. Enfin, le renforcement de la police municipale est une conséquence indirecte de l'accroissement de la population. En deux décennies le nombre des agents a été multiplié par 7 (à ce jour 78 agents). La gestion des ressources humaines est devenue une priorité, autant qu'une nécessité, représentant un travail quotidien important : recrutements, organisation des carrières, gestion des équipes, suivi des congés et absences, etc... Cette compétence est assurée principalement par Claire Blasy en relation avec le Directeur général des services et la commission « Ressources Humaines ».

France CABANER,  
2<sup>e</sup> adjoint

## Des agents au service de la population

Par définition, l'administration désigne l'ensemble des personnes morales chargées d'accomplir des activités dont le but est de répondre aux besoins d'intérêt général de la population. La fonction publique est un des moyens dont elle dispose pour y parvenir. Il en existe trois : la fonction publique d'État (ministères, services déconcentrés, établissements publics administratifs d'État), la fonction publique territoriale (Communes, départements et Régions, structures intercommunales, établissements publics...) et la fonction publique hospitalière (établissements publics de santé).

Troisième volet de la décentralisation (1982), la création de la fonction publique territoriale (1984) a suivi les lois de transfert de compétences (1983) confiant aux collectivités locales la responsabilité de services d'intérêts locaux de plus en plus développés en direction de la population et pour la gestion du territoire. Inévitablement, l'ancienne fonction publique communale, axée essentiellement sur des missions administratives et régaliennes, a dû s'adapter et se déployer. Ainsi, dès 1984, un nouveau statut est né (loi N° 84-53 du 26 janvier 1984). Essentiellement réduite à des emplois administratifs, techniques et sociaux avant la décentralisation, la Fonction Publique Territoriale est aujourd'hui

riche de 48 cadres d'emplois diversifiés dans les multiples domaines d'intervention des collectivités locales et regroupe plus de 250 métiers différents.

Au sein de notre commune, l'évolution des services et du nombre d'employés en est la preuve flagrante. En effet, dans les années 80, la mairie employait une douzaine d'agents (3 administratifs, 5 aux services techniques, 3 aux écoles et une femme de service), dans les années 90, une vingtaine avec la création de la garderie municipale (périscolaire) et de la cantine (1990) puis celle de la Police Municipale (1996). Les années 2000 ont été marquées par le recrutement de 13 emplois jeunes (contractuels pendant 5 ans et pour la plupart pérennisés) dans le cadre de la modernisation des services (développement des projets Tourisme, Plages et Environnement, renforcement de la police de proximité, Aide aux associations locales, création du Point Jeunes, réhabilitation et ouverture à la visite de la chapelle de Juhègues...). En 2008, la mairie franchissait le cap des 50 employés titulaires avec la création du service « Enfance et jeunesse », celui de l'OMTAC en 2010 et enfin le tout nouveau service « ruralité » en 2012. A ce jour, les services sont composés de 78 agents au service quotidien de la population torreillanne. ■

Les élus de la commission  
« RESSOURCES HUMAINES »



France Cabaner

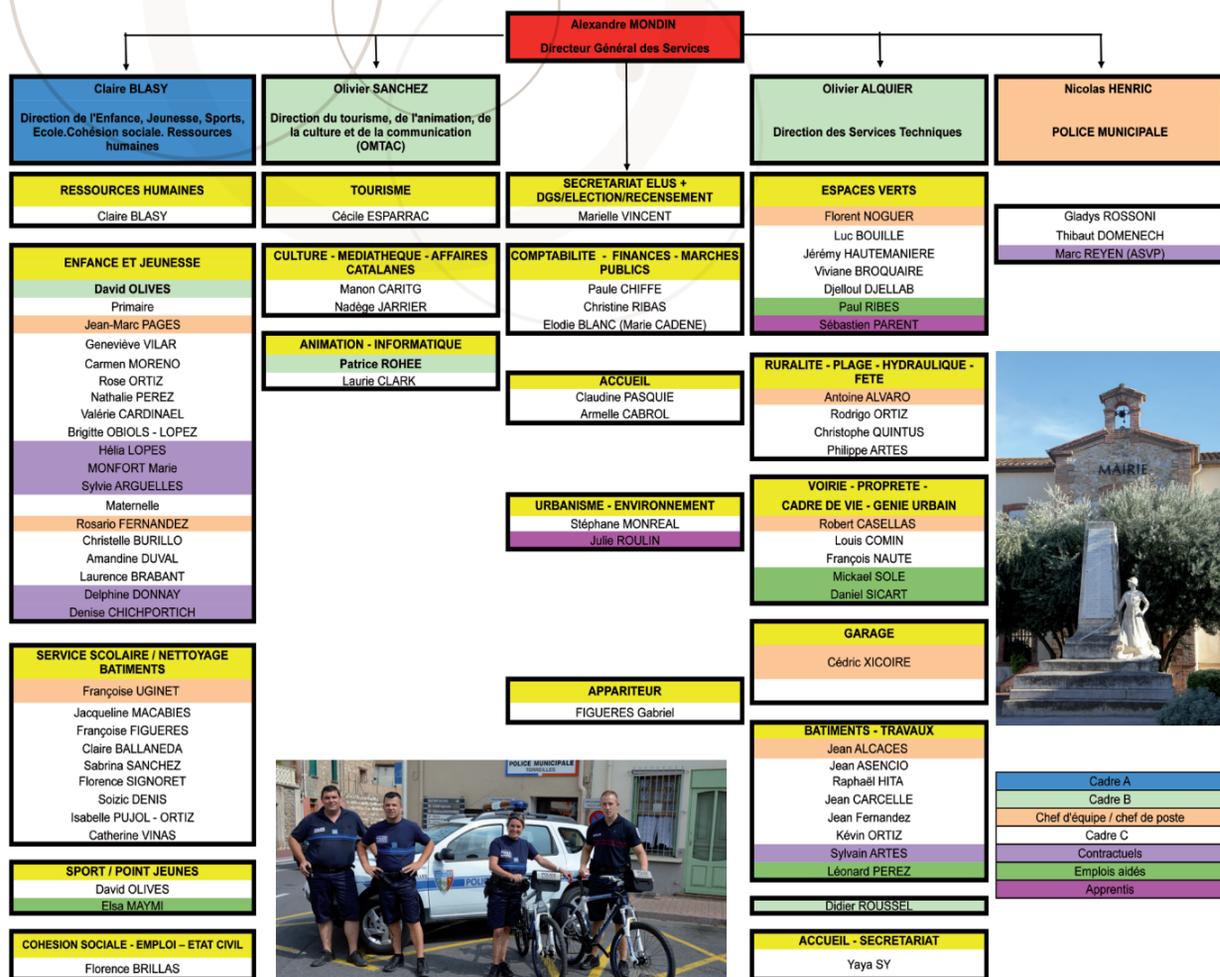
Agnès Bled



Jean-Marc Mach

Martine Gisolo

# L'organigramme des services



## Les effectifs municipaux

Le suivi du personnel de la commune demande une véritable gestion qualitative et quantitative confiée à la commission « Ressources humaines ». Pour répondre aux besoins quotidiens de la population, les différents services municipaux se sont peu à peu créés en fonction des compétences et au gré de l'évolution de carrière des agents. L'organigramme mis en place témoigne de la volonté des élus, de développer l'activité municipale dans des domaines variés. Le maire et les adjoints, autour des différentes commissions composées du conseil municipal disposent donc, en fonction de leurs prérogatives, de services compétents pour mener à bien leur mission. A ce jour, notre collectivité compte 78 agents dont :

- 62 titulaires : 9 au service administratif ; 19 au service « enfance et jeunesse » ; 3 à la police municipale ; 6 à l'OMTAC et 21 au service technique ; 1 agent au service

« ménage » exclusivement + 2 agents en « maladie » ; 1 agent en congé parental

- 5 emplois aidés : 1 au point jeunes et 4 au service technique
- 9 contractuels : 1 service administratif ; 1 Police Municipale ; 6 au service « enfance et jeunesse », 1 au service technique
- 2 apprentis : 1 service technique et 1 service urbanisme/Agenda 21.

## La pérennisation des emplois aidés

En ce qui concerne les emplois aidés (C.E.S., C.E.C., emplois jeunes, C.A.E., C.U.I. et aujourd'hui emplois d'avenir), les contractuels, et depuis peu les apprentis, les élus ont pris le parti d'expérimenter ces agents sur des périodes plus ou moins longues, en fonction de la législation en vigueur. A cette occasion, les agents peuvent se professionnaliser grâce à l'encadrement de leurs « tuteurs » et aux formations proposées. A l'issue de ces périodes, si leur efficacité est démontrée et si les finances

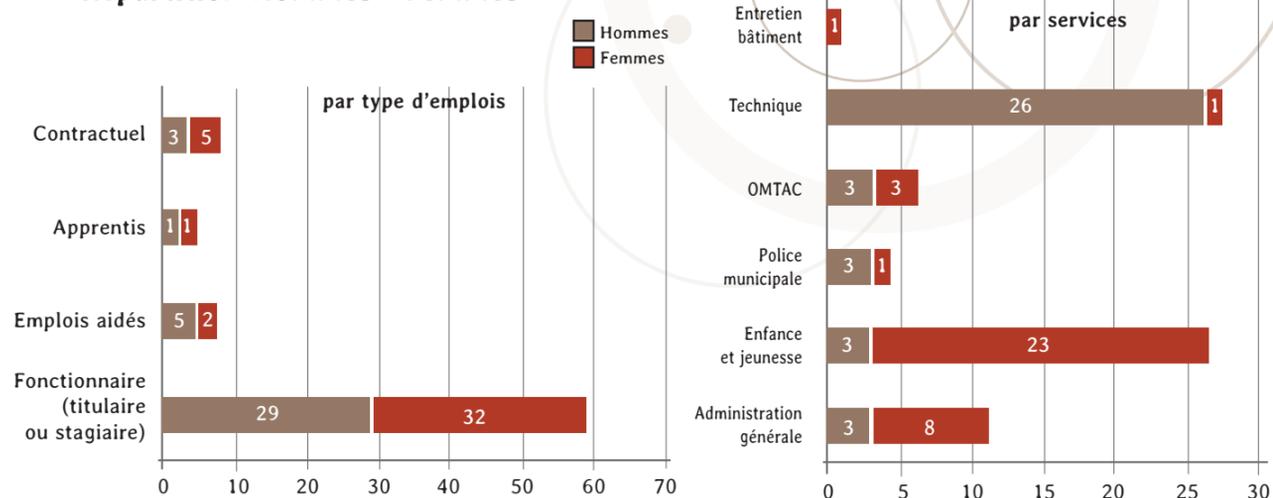
le permettent, les agents sont recrutés en qualité de fonctionnaires. Dès lors, ils pourront évoluer au sein des services et de la hiérarchie au gré de leur éventuelle réussite aux concours ou examens professionnels.

## La répartition des cadres d'emploi

Dans la fonction publique, il existe trois catégories hiérarchiques : cadres A (correspond aux fonctions de conception et de direction) ; cadres B (fonctions d'application) et cadres C (fonctions d'exécution) réparties en 8 filières (administrative, technique, culturelle, sportive, médicosociale, animation, police municipale, sapeurs-pompiers). Elles correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales et regroupent les cadres d'emplois d'une même famille. Ces derniers comprennent un ou plusieurs grades hiérarchisés comprenant chacun plusieurs échelons. ■

# Homme/femme, une parité quasi égale

## Répartition Hommes - Femmes



Les services municipaux respectent la parité par types d'emploi (schéma de gauche) : il y a donc pratiquement le même nombre d'hommes et femmes répar-

tis en fonctionnaires, emplois aidés, apprentis ou contractuels. Par contre en ce qui concerne les services (schéma de droite), la répartition « inégale » provient

bien évidemment de la différence entre les métiers et notamment entre les services techniques et le service « Enfance et Jeunesse ».

## La formation professionnelle

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation légale, tant dans le secteur privé que dans le public. Dans la fonction publique, ce droit a été renforcé par la Loi n°2007-209 du 19 février 2007 et la mise en œuvre de ces formations est assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Elle a pour objet de permettre aux agents publics d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existant et permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial. Enfin, elle doit contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Ainsi, depuis plusieurs années, les élus de la commission, en partenariat avec les chefs de service et en accord avec les agents ont établi un règlement de formation devant amener à un plan de formation. Celui-ci se déclinera en 6 axes prioritaires :

- Etre à l'écoute de la population : le service public local se doit d'être un service

de proximité, d'écoute et d'accueil

- Mieux communiquer de façon interne (entre services) et externe (vis-à-vis des administrés)
- Optimiser le management, les compétences et les moyens des agents en fonction
- Favoriser la sécurité au travail du personnel, dans la continuité de la mise en place du Document Unique
- Anticiper les besoins liés à la conjoncture
- Préserver notre environnement naturel. A cet effet, une démarche de sensibilisation et d'actions autour du développement durable sera engagée au cours de ce plan, notamment au travers de l'Agenda 21

Au-delà des formations, résultant du code de travail, du code de la route ou de leur

cadre d'emploi, les agents de la ville suivent donc régulièrement des formations, soit individuellement soit par service, selon les thématiques abordées. Ils ont également la possibilité de suivre des formations pour passer des préparations aux concours et/ou examens dans le cadre de l'évolution de leur carrière. A titre indicatif, par exemple en 2012, 24 agents de la commune ont suivi des formations pour une durée totale de 90 jours. En 2013, l'accent a été mis plus particulièrement sur les services « Enfance et jeunesse », avec deux formations intra-muros (recyclage PSC1 et méthode HACCP en restauration collective) et « Technique » avec des C.A.C.E.S./habilitations électriques, etc... ■

