

■ 2006-2020 : le choc démographique, un défi à relever pour les collectivités locales du Finistère

D'ici dix ans, les générations nombreuses nées dans l'immédiat après-guerre vont progressivement partir à la retraite. Ainsi la nécessité de remplacer ces départs des actuels quinquagénaires risque de générer des tensions sur le marché du travail. Dès 2006, les premières vagues de cette génération issue du baby boom atteindront 60 ans. D'ici 2012, c'est plus du tiers des effectifs actuels qui partira en retraite. Le département du Finistère, jusqu'à présent attractif, ne sera pas épargné par cette tendance. **En outre, la proportion d'habitants âgés de 60 ans et plus pourrait atteindre 35 % en 2030 sur notre département.**

Dans un contexte où seront avivées les concurrences entre métiers, secteurs ou territoires, la mobilisation des acteurs concernés semble dès à présent nécessaire.

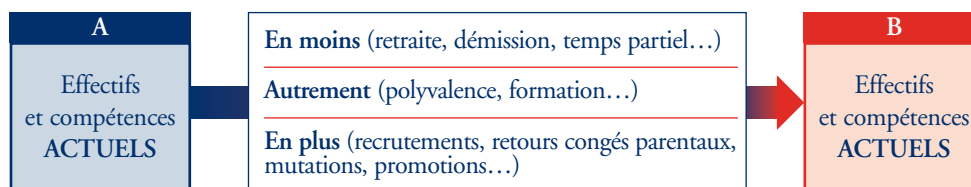
En effet, la gestion courante et principalement administrative des ressources humaines dans les collectivités locales ne suffit plus. Elle doit laisser place à une gestion qualitative où l'anticipation doit devenir une nécessité, faute de quoi on assisterait dans les collectivités à une perte d'efficacité et de motivation.

Quelques données concernant notre région <i>(sources : études régionales élaborées en partenariat entre les 4 CDG et CNFPT bretons) :</i>	
Nombre actuel d'agents	D'ici 10 ans, combien de ces agents atteindront l'âge 60 ans ?
3 500 agents aux fonctions d'ATSEM	1200 agents aux fonctions d'ATSEM
2 000 rédacteurs territoriaux	900 rédacteurs territoriaux
450 policiers municipaux	175 policiers territoriaux
897 techniciens	188 techniciens
225 responsables de foyer logements	76 responsables de foyer logements

■ Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère développe ses actions de GPEC sur l'ensemble du territoire.

■ Qu'est ce que la GPEC ?

Le but du « jeu » est de savoir comment aller de A à B = GPEC et de savoir dans les 3 à 5 ans à venir... combien et qui recruter, combien et qui former ? En agissant sur un des niveaux, on effectue de la GPEC....



■ L'intervention du CDG29 : une action qui s'intègre dans la réflexion et l'action

Conscient des difficultés de recrutement à venir sur certains métiers spécifiques, liées au départ massif de fonctionnaires territoriaux d'ici 5 ans, le législateur a récemment confié aux Centres de gestion, une nouvelle mission : la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Finistère (CDG 29) qui est un établissement géré par 24 élus locaux représentant les maires employeurs et financé par les cotisations des collectivités territoriales affiliées, a toujours eu vocation à faciliter la gestion des personnels communaux. Le voici donc conforté dans son rôle d'instrument d'aide à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

Ainsi, un Comité de pilotage départemental composé d'élus du Conseil d'Administration, de représentants syndicaux... a été créé auprès du CDG 29, présidé par René FILY, Maire de Saint Martin des Champs. Ce comité a souhaité associer à son action les représentants des collectivités non affiliées et du CNFPT. Afin d'établir un diagnostic de terrain et d'adapter l'aide ciblée qui sera apportée par le CDG 29 aux collectivités affiliées, cette instance a décidé de rencontrer, les élus, les directeurs généraux des services, les directeurs des ressources humaines via neuf réunions délocalisées couvrant l'ensemble du département.

Ces rencontres ont permis d'animer de riches débats, et d'établir un diagnostic de terrain des problèmes d'ores et déjà rencontrés par les collectivités en matière de recrutement. Globalement, les participants ont témoigné une certaine inquiétude face aux tensions déjà émergentes du marché de l'emploi dans le département.

Cependant, ils ont également pris conscience que la période de transition qui s'amorce peut être porteuse d'opportunités, à condition qu'il soit possible pour chaque collectivité concernée de repérer et d'attirer les compétences nécessaires au bon fonctionnement du service public local de demain. La GPEC, en tant qu'outil d'aide servant à animer une gestion dynamique des ressources humaines, a ainsi trouvé pleinement son sens.

Les neuf réunions de secteurs de GPEC :

2003 : 11/09	à Gouesnou
14/10	à Lesneven
15/10	à Plounevez-Lochrist
25/11	à St Martin des Champs
26/11	à Châteaulin
09/12	à Châteauneuf
2004 : 15/01	à Brieç
05/02	à Bannalec
17/02	à Ploneour Lanvern

● *Nombre de participants :*

près de 300 participants (Maire, Présidents, DGS, DRH...).

● *Quelques interrogations soulevées :*

«Confronté au départ massif des fonctionnaires d'ici 5 à 6 ans, comment la fonction publique va-t-elle pouvoir se régénérer ? Comment pallier les difficultés actuelles de recrutement dans certains secteurs qui ne vont faire que s'accroître ? Comment assurer le renouvellement des générations ? Comment évaluer et motiver les agents ? Comment assurer une adaptation des compétences ?...»

● *Les suites :* Le CDG 29 adressera une synthèse récapitulant ce qui a été exprimé lors des neuf réunions à toutes les collectivités locales du département. Il pourrait notamment et également être proposé aux collectivités demandeuses un travail en atelier en rapport avec l'élaboration de fiches de postes.



Contact :

Laure MARECHAL - Responsable GPEC
CDG 29 - 7 boulevard du Finistère - 29336 Quimper Cedex
Tél : 02.98.64.11.30 - Mail : lmarechal@cdg29.fr