

RESSOURCES HUMAINES

MANAGEMENT

Agents TOS

La double autorité, un frein à l'intégration p.60

STATUT

10 questions

La responsabilité pénale des agents territoriaux p.64

MA CARRIÈRE

• Dans l'Essonne, une formation pour tendre vers la parité p.68

Retrouvez nos pages mobilité p.72

CAHIER EMPLOI

273

petites annonces

Semaine du 23 au 29 janvier 2011

TENDANCES

Les territoires individualisent la gestion de leur personnel

Premier point soulevé par l'entreprise de travail temporaire Randstad dans son «Baromètre ressources humaines des collectivités locales 2011»: une individualisation croissante de la gestion des ressources humaines (RH). Parmi les collectivités, 64% ont mis en place un dispositif d'évaluation; elles ne sont plus que 5% à ne pas souhaiter le faire. «C'est un chiffre important, souligne Valérie Chatel, présidente de l'Association des directeurs des RH des grandes collectivités territoriales. Les DRH ont pris conscience qu'ils ne pouvaient pas maintenir le système archaïque de la notation.»



P. MARAIS

«La dimension humaine est mieux prise en compte.»

Jean-François Lemmet, président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines des territoires

Rémunération variable

«Ce chiffre montre la plus grande prise en compte de la dimension humaine dans la gestion des RH», ajoute Jean-François Lemmet, président de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines des territoires. L'instauration de l'évaluation dépend cependant de la taille de la collectivité: 80% des communes de plus de 50000 habitants ont un dispositif, contre 41% de celles de moins de 50000 habitants. Par ailleurs, de plus en plus de collectivités adoptent la rémunération variable. 42% d'entre elles ont inclus dans leur régime indemnitaire une prime individuelle liée aux résultats. «Je suis étonnée de ce pourcentage car je connais peu de collectivités qui y ont réellement recours», indique Valérie Chatel. Cette progression de 13% par rapport à 2010 devrait se poursuivre, en rai-

son de l'instauration de la prime de fonctions et de résultats.

En outre, depuis la loi du 3 août 2009, les collectivités peuvent recourir au travail temporaire. «25% des collectivités interrogées pensent y faire appel. Force est donc de constater que l'intérim n'est pas encore entré dans la palette des outils des employeurs territoriaux», relève Randstad. Enfin, le recrutement hors voie statutaire progresse. Pour 60% des DRH, le concours n'est plus déterminant pour l'embauche. Dans une logique de compétences, les DRH mettent en relief l'intérêt des métiers avant même la vocation du service public et le statut pour «séduire les candidats». *Laure Martin*

QUE FAIRE QUAND...



YANNICK PIQUET-BONFILS,
directrice de Duranton consultants
Méditerranée

Deux services peinent à travailler ensemble

Lorsque deux services ont du mal à collaborer, on constate bien souvent que c'est que parce que l'un ou l'autre, voire les deux, ne prend pas suffisamment en compte les contraintes de l'autre ni la nécessité de la contribution d'un autre service à un même processus au sein de la collectivité.

Vous devrez, avant tout, décrire avec les deux chefs d'équipe le ou les processus qu'ils utilisent, mettre en évidence les rôles, les interactions et les contributions attendues de la part de chaque département. Cette démarche par les processus doit vous permettre de redonner du sens au travail en commun. Si les chefs de service réalisent, par cette approche, la nécessité de leur collaboration pour mener à bien les projets en cours, il y a fort à parier qu'ils trouveront eux-mêmes les solutions pour dépasser les difficultés rencontrées.