

# HORIZON RH

numéro  
#1

SEPTEMBRE 2016

P3 **C'EST DANS L'AIR**

Loi NOTRe et  
ressources  
humaines

P6 **ENJEUX MANAGÉRIAUX**

Entretien professionnel,  
une nouvelle obligation à  
ne pas négliger

P8 **SOLUTIONS RH**

Le conseil en  
recrutement

DOSSIER

Ergonomie :  
une expertise  
aux multiples facettes



# SOMMAIRE

## C'EST DANS L'AIR... 3

- ◆ Rémunération des agents publics
- ◆ Risques psychosociaux
- ◆ Concours
- ◆ Loi NOTRe et ressources humaines

## IN SITU 4

- ◆ Ergonomie : une expertise aux multiples facettes

## ENJEUX MANAGÉRIAUX 6

- ◆ Entretien professionnel, une nouvelle obligation à ne pas négliger

## OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ◆ Rapport sur l'état de la collectivité : pour aller plus loin que l'obligation légale

## SOLUTIONS RH 8

- ◆ Conseil en recrutement



## ÉDITO

**Pierre MAURY,**  
Président du centre de gestion du Doubs

### Une expertise technique diversifiée à disposition des collectivités

Le centre de gestion du Doubs a développé depuis plusieurs décennies une expertise technique diversifiée qui est mise à disposition des collectivités et établissements qui lui sont affiliés et non affiliés.

Dans son champ d'intervention spécifique « Ressources Humaines », il apporte un appui complet aux employeurs locaux. Cet appui est destiné à prendre en compte avec une sécurité juridique optimale les parcours des agents locaux du recrutement à la cessation des activités.

Ces dernières années, le législateur est intervenu à plusieurs reprises en 2007, 2012, 2016 pour élargir les missions portées par les centres de gestion. Elles sont susceptibles d'une mutualisation renforcée.

Dans ce cadre, le centre de gestion du Doubs, sous l'impulsion de son conseil d'administration, fait preuve d'une importante capacité d'adaptation puisqu'au-delà du périmètre départemental, il mutualise des missions au niveau inter-régional.

En complément de ces textes propres aux centres de gestion, de nombreuses dispositions générales ou sectorielles viennent régulièrement impacter la situation des employeurs et de leurs agents imposant au centre de gestion du Doubs d'apporter avec réactivité ses approches et éclairages dans des situations souvent fort complexes.

C'est ainsi, que la réorganisation territoriale issue de la loi NOTRe, se traduit par une activité accrue d'information et d'accompagnement en parallèle d'une actualité déjà très riche de mesures diverses et spécifiques.

Ce sont notamment et tout dernièrement dans le domaine statutaire :

- ◆ l'application du protocole relatif à l'avenir et à la modernisation des Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations (PPCR) qui s'échelonne jusqu'en 2020,

- ◆ la loi de finances 2016 qui met en place l'abattement primes / points compensé par une revalorisation indiciaire et la cadence unique d'avancement d'échelon,
- ◆ les nouvelles dispositions relatives aux agents contractuels, la mise en place du télétravail, les réformes de divers cadres d'emploi (ingénieurs territoriaux...), etc.

Afin de tenir mieux informés et plus régulièrement nos interlocuteurs de l'ensemble de ces évolutions, une lettre d'information dématérialisée est désormais communiquée chaque mois depuis mars à 800 interlocuteurs de proximité du département (gestionnaires et responsables de services RH, DGS, etc.). Cette lettre fait le lien avec le site internet du centre de gestion du Doubs qui apporte dans un second temps toutes les précisions et tous les développements souhaités sur un point technique particulier.

Cette expertise est parfois aride et il paraissait nécessaire que les élus puissent disposer d'informations plus générales sur les compétences du centre de gestion du Doubs et les interventions réalisées auprès des collectivités.

Mettre à la portée d'un public moins expert les interventions du centre de gestion du Doubs est l'objectif poursuivi par la revue Horizon RH.

J'ai le plaisir de vous communiquer le premier exemplaire de cette revue. Il s'agit d'une publication semestrielle qui sera portée à votre connaissance en septembre et février.

J'espère que vous trouverez dans les informations diffusées à la fois une réponse aux questions courantes que vous pourriez vous poser ainsi que des exemples d'actions au bénéfice des collectivités.

Directeur de la Publication : Pierre Maury  
Rédacteur en Chef : Philippe Thouviot  
Coordination : Salima Bélaoui  
Couverture : Emmanuel Eme (Locaux du centre de gestion du Doubs).  
Photos : Emmanuel Eme, Maeva Schamberger, CDG25  
Comité de rédaction : Matthieu Armbruster, Vincent Comor, Céline Grevillot, Aurélie Goux, Loïc Larribat, Marie Pourny, Carole Rousseau, Valentin Savonet, Laurent Thomas  
Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

Centre de gestion du Doubs  
50, avenue Wilson - CS 98416  
25208 Montbéliard Cedex  
Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org  
www.cdg25.org  
Revue semestrielle



## Rémunération des agents publics

LA MASSE SALARIALE DES COLLECTIVITÉS IMPACTÉE PAR UNE PLURALITÉ DE DISPOSITIONS

Plusieurs décrets mettant en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations sont parus. Des revalorisations indiciaires en trois ou quatre étapes entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020 en fonction des cadres d'emplois, un abattement sur tout ou partie des indemnités, la réorganisation des carrières à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la création d'une cadence unique d'avancement d'échelon sont les principaux effets de ces textes. Par ailleurs, le point d'indice est revalorisé comme suit : 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> février 2017. Enfin, le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engage-

ment Professionnel (RIFSEEP) a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires. Le principe d'une adhésion généralisée, à l'horizon 2017, a été prévu réglementairement. Le centre de gestion du Doubs accompagnera les collectivités dans la mise en application de ces dispositions.

### CONTACT

Service carrière  
Tél. 03 81 99 36 37 - [carriere@cdg25.org](mailto:carriere@cdg25.org)

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique collectivités > actualités

## Concours

LA VALIDITÉ DES LISTES D'APTITUDE PASSE DE 3 À 4 ANS

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 :

- ♦ la durée de validité de la liste d'aptitude est portée de 3 à 4 ans : une inscription de 2 ans avec une possibilité de réinscription pour une 3<sup>e</sup> puis une 4<sup>e</sup> année supplémentaire ;
- ♦ un nouveau motif de suspension est créé en plus de ceux prévus initialement.



Les calendriers des **concours et examens professionnels 2017** sont disponibles sur notre site internet.

### CONTACT

Service concours  
Tél. 03 81 99 36 34 - [concours@cdg25.org](mailto:concours@cdg25.org)

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique particuliers > accéder aux emplois territoriaux

## TÉLÉTRAVAIL

LE TÉLÉTRAVAIL EST DÉSORMAIS POSSIBLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents des trois versants de la fonction publique peuvent désormais, à leur demande et après accord de leur chef de service, exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail. L'assemblée délibérante de la collectivité prend, après avis du

comité technique, une délibération visant à prévoir les modalités d'application du télétravail. (Décret n°2016- 151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature).

## LOI NOTRe ET RESSOURCES HUMAINES

UN ACCOMPAGNEMENT DES EPCI

Le Schéma Départemental de Coopération Intercommunale (SDCI) du Doubs qui prévoit le passage de 30 à 15 EPCI à fiscalité propre au sein du département du Doubs et envisage la suppression de 25 syndicats intercommunaux s'accompagne d'effets et conséquences en matière de ressources humaines. Afin de mieux accompagner les établissements concernés par ces restructurations, l'Association des Maires du Doubs et le centre de gestion du Doubs organisent des rencontres en septembre 2016. Des outils d'accompagnement au changement sont proposés.

### CONTACT

Laurent Thomas  
Tél. 03 81 99 36 36 - [lthomas@cdg25.org](mailto:lthomas@cdg25.org)

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org) - Rubrique collectivités > actualités

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

DES OUTILS D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**Chaque employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés ses agents. La réglementation a renforcé le rôle de cette démarche de prévention en y intégrant l'obligation de diagnostiquer les risques psychosociaux (RPS) et en la liant aux fiches de poste.**

Afin d'accompagner les élus employeurs face à ces obligations, le service prévention a créé des outils d'autodiagnostic qui permettent aisément et rapidement de répondre aux obligations réglementaires relatives au document unique d'évaluation des risques et au diagnostic des risques psychosociaux.

Dans le cadre de votre cotisation additionnelle, les préventeurs et/ou le psychologue du travail peuvent vous accompagner tout au long de ces démarches en fonction de vos besoins.

### CONTACT

Service prévention  
Tél. 03 81 99 36 32 - [prevention@cdg25.org](mailto:prevention@cdg25.org)

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique collectivités > prévenir les risques professionnels > le psychologue du travail

# Ergonomie : une expertise aux multiples facettes

Commune de l'Isle-Sur-Le-Doubs



*L'installation d'un palan articulé a particulièrement facilité le travail de l'agent pour soulever les engins*

début, les déplacements se faisaient avec un fauteuil à roulettes de bureau et un tabouret à roulettes faisait office de déambulateur. C'était devenu dangereux car j'étais obligé d'être à plat ventre et je devais toujours déranger les collègues pour venir m'aider. »

## L'INTERVENTION DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS

Au sein d'un atelier regroupant un parc de 50 machines destinées à la motoculture, les conditions de travail n'étaient donc plus adaptées pour cet employé « voué à travailler seul ». Face à ce constat, la municipalité sollicite le centre de gestion du Doubs et l'intervention de l'ergonome du service prévention et santé au travail en 2011. Objectif : mener une étude de poste afin de mettre en exergue les contraintes de travail auxquelles l'agent était soumis. Une mission destinée à définir en concertation avec la collectivité les aménagements nécessaires au maintien dans l'emploi de l'agent. « L'ergonome est resté deux jours à prendre des photos et à scruter mes moindres faits et gestes », relève-t-il. Avant ces préconisations, la mairie avait déjà pris le taureau par les cornes en commandant un fauteuil, « un REAL 6 100 assez maniable sur place » permettant d'accéder à 1 mètre 80 de hauteur grâce à son joystick réglable. Doté d'une assise en mousse et d'un revêtement spécial en simili, il est entièrement électrique et dispose d'une autonomie de trois jours. Jugé « confortable », il s'avère idéal pour

## Maintien dans l'emploi : pari gagnant

GRÂCE À L'INTERVENTION DE L'ERGONOME DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS, LA COMMUNE DE L'ISLE-SUR-LE-DOUBS A PERMIS D'ASSURER LA PÉRENNITÉ DU POSTE D'UN AGENT HANDICAPÉ

Ce dernier a notamment pu bénéficier de nombreux aménagements, financés en partie par les subventions du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), qui ont considérablement facilité son travail

au quotidien. Un maintien dans l'emploi rendu possible par la volonté de la municipalité de privilégier la continuité au détriment du départ à la retraite anticipée.

Soulever une tondeuse à gazon ou accéder au moteur d'un microtracteur n'est pas une chose aisée pour le commun des mortels. Lorsque l'on est atteint d'une maladie entraînant une invalidité croissante, la tâche devient forcément plus ardue encore. « Les premières difficultés sont arrivées dans les années 90 et les engins étaient de plus en plus compliqués à manier, confie Yves Fleury. Au

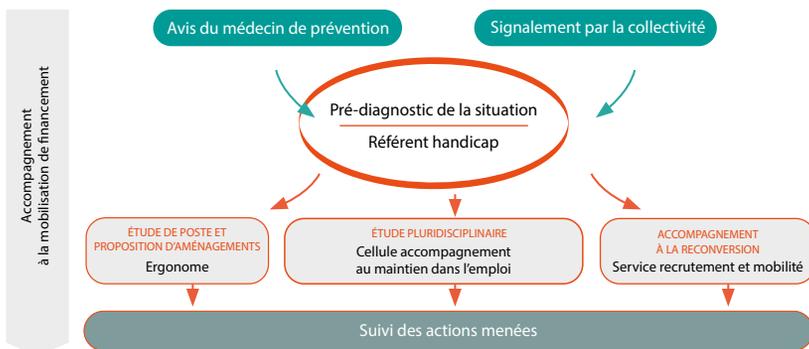
### CONTACT

Loïc Larribat  
Tél. 03 81 99 36 32 - llarribat@cdg25.org

### PLUS D'INFOS

www.cdg25.org  
Rubrique collectivités > gérer le handicap

## QUELLE PROCÉDURE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?



## LES FINANCEMENTS DU FIPHFP

- ◆ **50 000 euros** : le montant des investissements engagés par la mairie de L'Isle-sur-le-Doubs entre 2009 et 2014 pour l'aménagement des postes de travail de ses employés.
- ◆ **20 552 euros** : le montant des subventions accordées à la mairie par le FIPHFP dont :
  - ◆ 7 958 € pour l'achat du fauteuil motorisé,
  - ◆ 2 594 € pour la réparation du fauteuil motorisé et le prêt d'un fauteuil de remplacement,
  - ◆ 10 000 € (19 950 € engagés par la mairie) pour le palan articulé.

attraper les pots de peinture rangés en haut d'une armoire. Un investissement à hauteur de 12 000 euros pour la mairie qui retient avant tout un véritable moyen de maintenir l'autonomie au travail. « La volonté était de garder Yves tant que lui-même en avait envie », souligne le maire de L'Isle-sur-le-Doubs Rémy Nappey.

## DES INVESTISSEMENTS PROFITABLES À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

« Je voulais aller jusqu'au bout car le travail me plaisait », ajoute Yves Fleury qui s'est toujours senti « considéré comme une personne normale » au sein de la collectivité L'Isloise. Second aménagement de taille engagé par la mairie : une colonne de levage, plus communément appelée palan articulé, permettant d'avoir l'engin à hauteur des yeux. « Le must » en matière de soulèvement des machines pour celui qui s'est également vu installer une téléalarme destinée à sécuriser son activité. « J'ai failli laisser une main sous une tondeuse, se souvient-il. Sans l'alarme, j'aurais pu en perdre l'usage car quelqu'un m'a répondu tout de suite. » Entre valorisation des compétences et sentiment d'autonomie accrue, Rémy Nappey se réjouit que « ces investissements profitent globalement aux autres employés en fonction des besoins et le matériel est reconnu ». Alors que d'autres agents municipaux bénéficient également du

### TEMOIGNAGE

#### UN RECLASSEMENT FACILITÉ PAR LE FINANCEMENT DU FIPHP

« Suite à l'inaptitude définitive d'un agent à son poste d'ATSEM, et la préconisation d'un reclassement à un poste sédentaire, la collectivité lui a fait faire un bilan de compétences qui a permis de l'orienter sur un poste d'assistant administratif et chargé d'accueil. L'agent a rapidement suivi une formation à l'accueil du public.

Le coût global d'un montant de 2 160 € a été entièrement financé par le FIPHP.

L'opportunité d'un poste vacant et l'ensemble de ces actions ont permis le maintien dans l'emploi de cet agent au sein de la collectivité. »

Marina BOUVET  
Directrice des ressources humaines  
Commune d'Audincourt

FIPHP, en matière d'aménagements liés aux activités d'entretien notamment, le maire de la commune savoure cette réussite sociale et humaine née d'une confiance réciproque avec le centre de gestion du Doubs. Gage de continuité, Alain Dornier a ainsi été titularisé en 2013 après avoir fait le lien avec Yves Fleury en contrat aidé. Bien plus qu'un aboutisse-

ment, ce mode de fonctionnement basé sur la proximité constitue une manière concrète de poursuivre la mission de conseil initiée par l'ergonome du service prévention et santé au travail du centre de gestion du Doubs.

*Valentin Savonet*

## Commune de Sainte-Suzanne

# Penser la prévention dès la conception des espaces de travail

L'ERGONOME DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS INTERVIENT AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS DANS LE CADRE DU MAINTIEN DE L'EMPLOI, MAIS AUSSI POUR DES DEMANDES CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL OU LA CRÉATION/CONCEPTION DE NOUVEAUX LIEUX DE TRAVAIL

La mairie de Sainte-Suzanne a ainsi sollicité les services de l'ergonome du centre de gestion du Doubs dans le cadre de son projet d'intégration des activités du bureau de Poste, dont la fermeture est programmée pour fin 2016. Pour cela, la mairie envisageait deux solutions : le regroupement dans un même espace des guichets ou l'aménagement d'une pièce annexe et désirait être conseillée sur l'aménagement à envisager et sur le mobilier à acquérir.

Après avoir pris connaissance du projet, l'ergonome a mené des observations sur le terrain. Objectifs : appréhender l'activité réalisée, observer les situations de travail réel et recueillir des données factuelles. Il a ainsi mis en évidence la présence de contraintes de travail liées à l'affluence, à la sécurité, au port de charges, aux postures que la commune n'avait pas évaluées de manière quantitative dans son avant projet.

L'ergonome a ensuite présenté ces résultats à l'équipe municipale et aux agents, afin

de partager ces constats. Un ensemble des solutions techniques et organisationnelles offrant de bonnes conditions de travail au personnel a été retenu.

Au final, cette approche ergonomique de la situation de travail a permis à la commune de prévoir notamment l'installation du guichet de Poste dans une salle distincte de l'accueil de la mairie, ainsi qu'un espace de stockage supplémentaire pour les colis et de doter la borne d'un dispositif d'alerte. Cette intervention a été l'occasion pour la collectivité de s'interroger pleinement sur son projet, de prendre en compte les éléments de manière plus large et d'intégrer la prévention de la santé des agents dès la conception de la nouvelle situation de travail.

Ce projet illustre le large champ d'application de l'ergonomie, qui au-delà de l'aménagement mobilier ou des actions correctives, s'appuie sur une approche scientifique et de terrain pour adapter le travail à l'homme.

Loïc LARRIBAT,  
Ergonome - Référent handicap

Ce jeune lorrain, diplômé d'un master en ergonomie et passionné par le travail de terrain, a intégré fin 2015 l'équipe pluridisciplinaire de prévention du centre de gestion du Doubs. Depuis, il intervient auprès des collectivités pour des questions relatives au handicap ou

à la prévention de la santé au travail. Bien plus qu'un régleur de chaise de bureau, il vous aidera à mieux comprendre le travail de vos agents en vue de définir les solutions d'aménagement et d'organisation conciliant efficacité et prévention de la santé au travail.



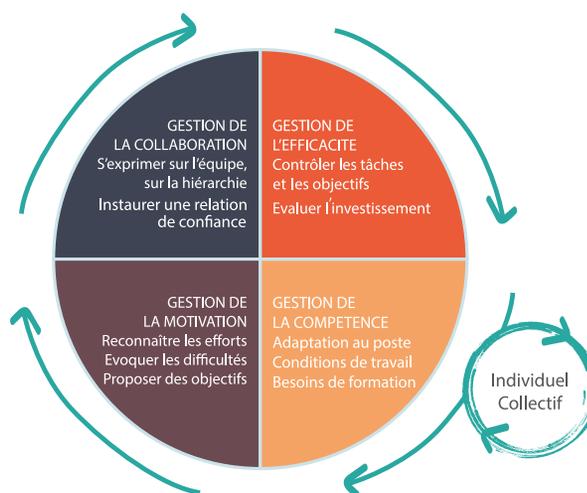
# Entretien professionnel, une nouvelle obligation à ne pas

DEPUIS JANVIER 2016, LA NOTATION DES AGENTS TERRITORIAUX A DÉFINITIVEMENT ÉTÉ REMPLACÉE PAR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Outil indispensable dans la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, l'entretien professionnel permet aujourd'hui de créer et développer des pratiques managériales basées sur la compétence, la motivation, l'anticipation. Cet outil doit pouvoir s'inscrire dans une dynamique globale de pilotage des projets et des ressources reposant sur les principes du management par objectif, ainsi qu'une gestion des carrières orientée davantage sur les métiers et sur les missions.

Bien conçu, surtout s'il est alimenté par une politique de gestion prévisionnelle, l'entretien professionnel contribue à éclairer et à donner du sens à l'action de chacun en étayant la construction de parcours professionnels adaptés, en contribuant à clarifier et consolider la relation de confiance entre employeurs et agents. Les DRH et les équipes de direction pourront rencontrer quelques difficultés pour la mise en œuvre de ce nouveau dispositif : le passage à une vraie relation managériale, notamment dans l'encadrement de proximité, n'est pas la moindre.

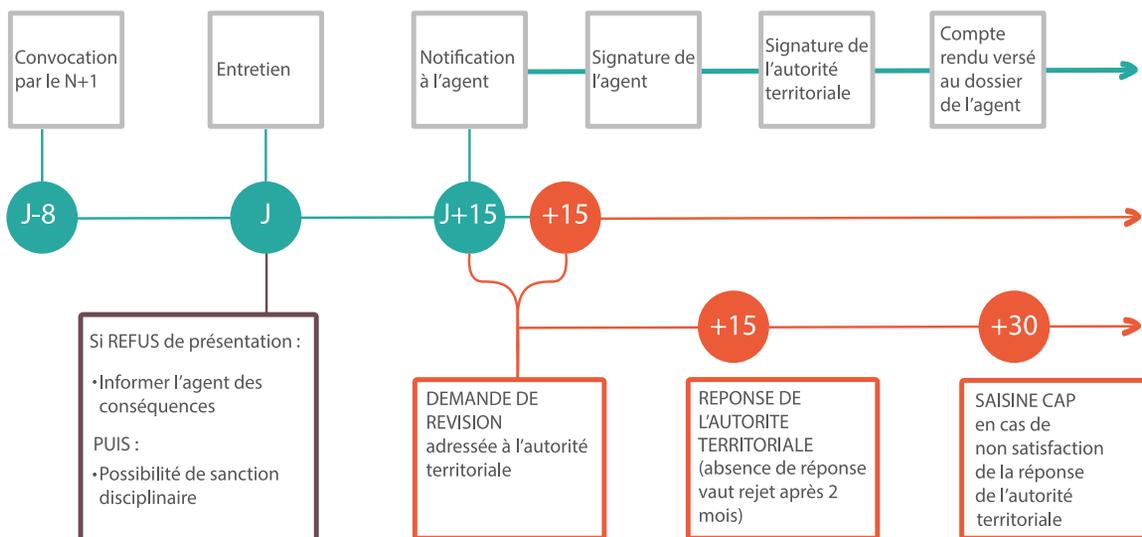
## LA FONCTION GRH DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



## LA DÉCLINAISON HIÉRARCHIQUE DES OBJECTIFS

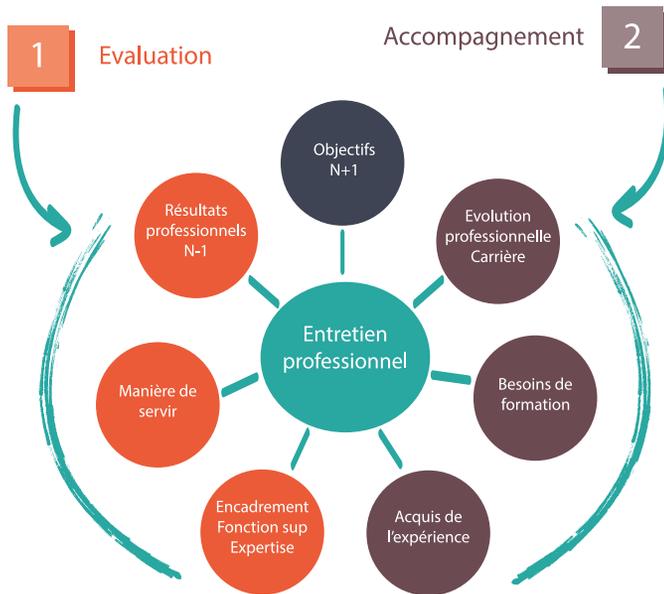


## LA PROCÉDURE RÉGLÉE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



# négliger

## LE CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



La préparation attentive de la démarche, la conception d'un plan de communication et de formation n'en sont que plus nécessaires.

Au-delà de la relation exclusive entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct telle qu'elle semble préconisée par le décret, tous les échelons de la chaîne managériale conservent leur implication. En effet, l'avancement de grade, la promotion interne, le régime indemnitaire (dans certains cas) sont des aspects qui nécessitent à l'évidence l'arbitrage des équipes de direction et des élus. L'entretien professionnel doit donc être considéré comme une aide à la décision, parmi d'autres, en matière de gestion des ressources humaines des collectivités.

L'employeur territorial, s'appuyant sur un encadrement doté de la maturité managériale indispensable, doit donc concevoir l'entretien professionnel comme un outil pour réaliser une évaluation objective de la situation de chacun de ses agents au regard à la fois des situations personnelles et des enjeux globaux de la collectivité : ai-je aujourd'hui la bonne personne à la bonne place ? Quelles pistes de progrès individuelles ou collectives ? Quelles compétences développer ?

**L'entretien professionnel contribue à éclairer et à donner du sens à l'action de chacun en étayant la construction de parcours professionnels adaptés, en contribuant à clarifier et consolider la relation de confiance entre employeurs et agents.**

### CONTACT

Service carrière  
Tél. 03 81 99 36 37  
carriere@cdg25.org

### PLUS D'INFOS

www.cdg25.org  
Rubrique collectivités  
> gérer les compétences  
> l'entretien professionnel

## Rapport sur l'état de la collectivité : pour aller plus loin que l'obligation légale

LA LOI RELATIVE AU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE PRÉVOIT LA RÉALISATION D'UN RAPPORT BISANNUEL SUR L'ÉTAT DES COLLECTIVITÉS PORTANT SUR LA DERNIÈRE ANNÉE IMPAIRE

En plus de l'appui technique qu'il apporte aux collectivités, le centre de gestion du Doubs centralise à l'échelle du département les données pour l'ensemble des collectivités de moins de cinquante agents (dans le Doubs : près de 800 collectivités et plus de 3 000 agents).

Au-delà de l'obligation légale et de la nécessité de produire ce rapport, cette masse abondante et complexe de données représente un véritable outil d'aide à la décision en matière de dialogue social et de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Le fichier mis à disposition par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) pour le recueilli des données propose en premier lieu plusieurs graphiques, introduction à l'analyse des ressources humaines de la collectivité.

Des comparaisons sont également accessibles pour permettre de mieux apprécier la situation de chaque collectivité par rapport à la moyenne de la strate à laquelle elle se rattache. La session 2015 verra aussi la création d'un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

A partir des données inhérentes au métier ou à la fonction de chaque agent, des études thématiques offrent de plus une approche originale, riche d'informations et de pistes de réflexion pour les décideurs locaux.

Des extractions de données sont réalisables à la demande, qu'il s'agisse d'un secteur géographique déterminé, d'une simulation dans le cadre d'un projet de regroupement ou d'une population particulière d'agents.

### CONTACT

Vincent Comor  
Tél. 03 81 99 36 36 - vcomor@cdg25.org

### PLUS D'INFOS

www.cdg25.org  
Rubrique collectivités > observer pour anticiper

# Conseil en recrutement

UN SERVICE POUR VOTRE COLLECTIVITÉ AU PLUS PRÈS DE VOS BESOINS



Le centre de gestion du Doubs vous propose un accompagnement sur mesure pour le recrutement d'un agent destiné à occuper un emploi permanent. Tout au long de la procédure, des conseils personnalisés et une expertise technique vous sont apportés. À l'issue du recrutement le service carrière prend le relais et vous accompagne dans la gestion de votre nouvel agent.

**Céline GREVILLOT,**  
Conseillère en  
recrutement



Diplômée d'un master 2 en management des relations humaines, elle a intégré le centre de gestion du Doubs en 2015, en tant qu'attachée territoriale. Elle vous aidera à rechercher le profil le plus adapté au poste que vous proposez.

## CONTACT

Céline Greillot  
Tél. 03 81 99 36 36 - [recrutement@cdg25.org](mailto:recrutement@cdg25.org)

## PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org). Rubrique collectivités > recruter

## Notre valeur ajoutée

### > EXPERTISE :

- + une expérience confirmée du recrutement
- + la connaissance des métiers des collectivités territoriales et du marché de l'emploi public
- + une méthode et des outils performants (grille d'analyse des candidatures, grille d'entretien, certification internationale Thomas...)
- + le respect des étapes réglementaires de procédure
- + un conseil statutaire

### > PROXIMITÉ ET PARTENARIAT :

- + un accompagnement sur mesure et adapté à la taille de votre collectivité
- + des conseils personnalisés
- + une collaboration étroite et constructive

## VOTRE RECRUTEMENT EN 5 ÉTAPES

### 1 ANALYSE ET FORMALISATION DU BESOIN

- ◆ définition de vos **besoins** en recrutement
- ◆ élaboration ou révision de la **fiche de poste**
- ◆ définition du **profil du candidat** recherché

### 2 PUBLICITÉ DU POSTE

- ◆ rédaction de l'**offre d'emploi**
- ◆ déclaration de création ou vacance d'emploi : procédure dématérialisée
- ◆ diffusion de l'offre d'emploi sur des sites d'emplois publics
- ◆ en fonction des profils, recherche active de candidats

### 3 ÉTUDE ET PRÉSÉLECTION DES CANDIDATURES

- ◆ **analyse des CV** et lettres de motivation
- ◆ **présélection des candidatures** en fonction du besoin en compétences

### 4 COMMISSION DE RECRUTEMENT

- ◆ **participation** aux entretiens dans votre collectivité
- ◆ réalisation de **grilles d'entretiens** en fonction du profil de poste
- ◆ synthèse des profils reçus
- ◆ possibilité d'organiser un **test d'analyse du comportement** en situation de travail (certification internationale Thomas)
- ◆ élaboration d'**autres tests**

### 5 SUIVI DE LA PROCÉDURE

- ◆ préparation et accompagnement dans l'**accueil du nouvel embauché**
- ◆ le service carrière prend le relais, pour vous accompagner dans l'**élaboration des actes liés au recrutement**

## À SAVOIR

Pour les collectivités affiliées, le service est financé par la cotisation additionnelle et n'entraîne donc pas de facturation.

La passation de tests de comportement en situation professionnelle est facturée au prix coûtant (tarif affilié au 1<sup>er</sup> août 2016 : 66,24€/test).