

DG/AL
 Délibération
 n° DG51-301123

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION JEUDI 30 NOVEMBRE 2023

Sur convocations envoyées le quinze novembre deux-mille-vingt-trois, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est réuni le trente novembre deux-mille-vingt-trois à quatorze heures à la Maison des Communes à PAU, sous la présidence de M. PATRIARCHE.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES			
Représentants des communes			
TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
ALTHAPÉ Lydie, Maire de LANNE-EN-BARÉTOUS	Présente	ETCHEVERRY Michel, Maire de BONLOC	-
ALZURI Emmanuel, Maire de BIDART, 2 ^{ème} Vice-président	Excusé	MARIJAK Claire, Adjointe au Maire de BIDART	Présente
ARRIBAS-OLANO Patricia, Adjointe au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	Excusée	CALDERONI Jean-Louis, Maire de BIZANOS	Présent
AUSSANT Claude, Maire d'ARUDY, 3 ^{ème} Vice-président	Excusé Pouvoir donné à Mme MAINE	BERGERET-TERCQ Jean-Marie, Maire d'ARTIX	-
BALEIX Jean-Michel, Adjoint au Maire de LESCAR	Présent	SOREAU Éric, Adjoint au Maire de SAINT-JEAN-DE-LUZ	-
BERNOS Michel, Maire de JURANÇON, 4 ^{ème} Vice-président	Excusé	CASENAVE Henriette, Conseillère municipale de JURANÇON	Présente
CABANNE Marie-Pierre, Maire de GOMER	Excusée	MOULAT Monique, Maire de SÉVIGNACQ-MEYRACQ	-
CASET Christelle, Maire de LARCEVEAU-ARROS-CIBITS	Excusée Pouvoir donné à Mme ALTHAPÉ	BEHOTEGUY Maïder, Maire de BARDOS	-
CASTREC Valérie, Conseillère municipale d'ANGLET, 1 ^{ère} Vice-présidente	Excusée Pouvoir donné à M. LABAT	DUTARET-BORDAGARAY Claire, Maire d'UHART-CIZE	Excusée
DENAX Jean-Marc, Maire d'ARTIGUELOUVE	Présent	BERNOS André, Maire d'AGNOS	-
DESSÉRÉ Jean-Michel, Maire de LEMBEYE	Présent	DUTOYA Emilie, Adjointe au Maire de CIBOURE	-
GRAMMONTIN Nadia, Maire de CASTETNER	Excusée	LACARRÈRE Florent, Maire de LABATMALE	Excusé
HIRIART Michel, Conseiller municipal de BIRIATOU	Excusé Pouvoir donné M. PATRIARCHE	DUDRET Victor, Maire de RONTIGNON	-
JAURIBERRY Bruno, Maire de BUSSUNARITS-SARRASQUETTE	Excusé	ETCHEGOIN Pascale, Adjointe au Maire de ST-JEAN-PIED-DE-PORT	-
LABAT Marc, Maire d'IGON	Présent	BONNASSIOLLE Jean-Pierre, Adjoint au Maire de NAY	-
MAINE Sylvie, Adjointe au Maire de MONTAUT 1 ^{ère} Administratrice déléguée	Présente	DURAND Pascale, Adjointe au Maire de NAY	-
OTHART Maryse, Maire de SAINTE-ENGRÂCE	Excusée	ARROSSAGARAY Pierre, Maire de SAUGUIS-ST-ETIENNE	-
OXIBAR Marc, Maire d'OGEU-LES-BAINS 2 ^{ème} Administrateur délégué	Excusé	MARTIN Fernand, Maire de BUZY	Présent
PATRIARCHE Nicolas, Maire de LONS, Président	Présent	HORROD Vanessa, Adjointe au Maire de LONS	-
SANZ Alain, Maire de RÉBÉNACQ	Excusé Pouvoir donné à M. MARTIN	TISNÉRAT Corinne, Adjointe au Maire de GAN	-

Représentants des Établissements publics			
LAURENT Patrice, Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ	Présent	CASABON Jean	-
CARRIQUE Renée, Vice-Présidente de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	Excusée	DESSEIN Michaël, Conseiller communautaire de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE D'OSSAU	Excusé
KELLER Laurent, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU HAUT-BÉARN	Présent	SAMANOS Laurence, Conseillère communautaire de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAYS BASQUE	-

COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES

Représentants des Communes			
DUHART Agnès, Adjointe au Maire de BAYONNE	Excusée Pouvoir donné à M. BALEIX	DURRUTY Sylvie, Adjointe au Maire de BAYONNE	-
LIPSOS-SALLENAVE Véronique, Adjointe au Maire de PAU	Présente	PLEGUE Jean-François, Conseiller municipal de PAU	-
Représentants des Établissements publics			
JOUHANDEAUX Béatrice, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE PAU	Excusée Pouvoir donné à M. DENAX	FERRATO Claude, Vice-Président de la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-BÉARN PYRÉNÉES	Excusé
PINATEL Anne, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BIARRITZ	Excusée Pouvoir donné à Mme LIPSOS-SALLENAVE	LARRÉ Marie-Noëlle, Membre du Conseil d'Administration du CCAS DE BAYONNE	Excusée
Représentants du Département			
BRUTHÉ Anne-Marie, Conseillère départementale du Pays de BIDACHE, AMIKUZE et OSTIBARRE	Excusée	SÉMAVOINE Monique, Conseillère départementale de PAU	-
LABORDE Laure, Conseillère départementale d'OLORON-SAINTE-MARIE	Excusée	VALS Martine, Conseillère départementale de BIARRITZ	-

Nombre de membres en exercice	29	Quorum	15
Nombre de présents et pouvoirs	14 + 8	Votants	22

M. SAINT-PIERRE, Responsable du Service de Gestion Comptable de PAU, était absent.

ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION : M. MARCHAND, Directeur ; M. SBIHI, Directeur adjoint ; Mme SIMONNET, Responsable de la Direction Emploi, Mobilité et RH ; Mme LASSERENNE, Responsable de la Direction Expertise juridique et Instances consultatives ; Mme WITTERKOËR, Responsable de la Direction Santé et conditions de travail ; Mme LAPIEZ, Responsable du Pôle Archives et Mme DUARTE, Attachée de direction.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme MAINE.

SUITES DU DÉBAT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

Direction Emploi Mobilité et Ressources Humaines

Conseil en organisation et ressources humaines

Par une délibération en date du 25 mars 2021, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a souhaité développer et structurer une prestation de Conseil en organisation et ressources humaines afin de répondre aux demandes d'accompagnement global sur le développement des ressources humaines, en transversalité avec l'ensemble des services du Centre de Gestion.

Cette prestation s'est très rapidement développée, avec des accompagnements très diversifiés auprès de collectivités de types et de tailles variés.

Ainsi, en 2022 :

- **30 collectivités différentes concernées (dont 24 communes, parmi lesquelles 11 de moins de 2 000 habitants et 3 de + de 10 000),** contre 21 en 2021,
- 42 missions menées dans ces collectivités :
- **24 diagnostics organisationnels et fonctionnels, sur tout ou partie des services,**
- **12 accompagnements à la mise en œuvre du plan d'actions issu du diagnostic,** dans une démarche partenariale et de long terme d'amélioration continue,
- **6 accompagnements à la mise en place du RIFSEEP,**
- 374 jours de devis concernés, les interventions pouvant s'étaler sur plusieurs exercices (238,5 jours en 2021),
- Des interventions d'amplitude variable, en lien avec la nature des besoins et le type de collectivité : de 1 à 28 jours d'intervention
- **29 collectivités ont sollicité également l'accompagnement au recrutement, qui peut constituer une « porte d'entrée »** pour le Conseil en organisation et RH et/ou la mise en œuvre d'une préconisation suite à un diagnostic organisationnel et fonctionnel. Aussi, la polyvalence des Conseillers RH sur ces missions est pertinente.

Pour répondre à cette croissance importante des demandes d'intervention, l'équipe s'est étoffée avec des profils complémentaires, passant de 0,4 ETP début 2021 à 2,3 ETP fin 2022.

Cette prestation correspond à une mission facultative du Centre de Gestion, qui doit donc s'équilibrer financièrement. À ce jour, le tarif est de 500 € par jour d'intervention pour les collectivités affiliées et de 600 € pour les collectivités non affiliées adhérentes.

En 2022, cette mission a généré 117 000 € de recettes.

Par ailleurs, de nouvelles prestations facultatives ont été créées en 2023, avec une tarification plus élevée :

- Enquête administrative : 750 € par jour d'intervention pour les collectivités affiliées et 850 € pour les collectivités non affiliées adhérentes,
- Conseil juridique en matière de contentieux : 750 € par jour d'intervention pour les collectivités affiliées et 850 € pour les collectivités non affiliées adhérentes.

Compte tenu de l'expertise des agents intervenants sur le Conseil en organisation, de la perspective d'une certification sur des tests psychotechniques qui pourraient être mobilisés dans ce cadre (cf. point suivant) et afin de disposer d'une cohérence dans les tarifs des prestations facultatives du CDG, il est proposé d'harmoniser progressivement ces tarifs.

Afin d'éviter une hausse brusque de 50 %, il est proposé dans un premier temps de porter les tarifs au 1er janvier 2024 à 600 € par jour d'intervention pour les collectivités affiliées et 700 € pour les collectivités non affiliées adhérentes. Il est précisé que ces tarifs restent très compétitifs par rapport aux tarifs proposés par le secteur privé (cabinets de consultants par exemple).

Une démarche similaire est proposée pour les prestations facultatives comparables de la Direction santé et conditions de travail.

Concernant la mise en œuvre de cette nouvelle tarification, et comme c'est déjà le cas pour d'autres prestations facultatives (notamment les archives), il est proposé d'appliquer le tarif de l'année en cours au moment de la prestation et non le tarif en vigueur au moment de l'élaboration du devis. Aussi, il est proposé que ce principe s'applique également pour le cas particulier des interventions pluriannuelles dans une même collectivité.

Accompagnement au recrutement

De tous temps, le Centre de Gestion a accompagné les collectivités qui le souhaitent dans leurs démarches de recrutement, dans un premier temps de manière empirique. Au fil des années, ces interventions ponctuelles se sont développées, structurées et professionnalisées pour devenir une réelle prestation assurée par des agents dédiés, qui occupent également d'autres fonctions (conseil en organisation et RH pour les cadres, gestion de la bourse de l'emploi, participation aux opérations des concours... pour les assistantes).

À titre d'illustration, ci-dessous quelques éléments statistiques sur le développement de cet accompagnement :

- **2014** (environ 1,5 ETP secrétariat + Chargé de mission) : 79 accompagnements complets effectués, 4 accompagnements uniquement pour les entretiens, 32 tris de CV et 8 aides à la rédaction d'avis de recrutement
- **2022** (environ 3,3 ETP assistantes + Conseillers RH) :
 - 240 accompagnements complets dans 121 collectivités différentes, représentant 3 224 candidatures traitées,
 - 74 collectivités n'ont sollicité l'accompagnement qu'une seule fois. Les autres collectivités ont sollicité de 2 à 12 fois. 10 collectivités ont fait appel plus de 5 fois dans l'année,
 - 29 collectivités sollicitent également le Conseil en organisation et RH avant ou après, soit un peu moins d'un quart (24 %),
 - Une cinquantaine de réponses individualisées apportées par les Conseillers à des candidats évincés.

Pour répondre à l'augmentation exponentielle de ce volume d'activité, un travail approfondi d'optimisation des processus a été effectué. Il a conduit au développement en interne d'une application de dématérialisation des recrutements, dès 2012, puis une dématérialisation de l'ensemble du processus (convocation, réponses) en 2015.

Le risque de saturation de l'accompagnement et l'orientation vers un système basé en partie sur de la facturation a déjà été évoqué par le Conseil d'Administration du CDG dès 2018. Les membres du Conseil d'Administration ont souhaité conserver le rattachement de l'accompagnement au recrutement à un financement via la cotisation additionnelle uniquement, du fait du caractère éminemment stratégique de l'acte de recrutement, pour les collectivités comme pour le CDG.

En effet, tout dépend de la définition donnée à :

- « L'assistance au recrutement » qui relève des missions obligatoires (financées par la cotisation obligatoire) ou du socle commun pour les collectivités non affiliées adhérentes (financé par une contribution spécifique pour celles qui choisissent d'adhérer) : articles L452-38 et L452-39 du Code général de la fonction publique
- Ce que l'on considère comme relevant du conseil en organisation et en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, qui relève des missions facultatives (financées par la cotisation additionnelle ou des conventions spécifiques) : article L452-40 du Code général de la fonction publique.

De nombreux CDG rattachent ces accompagnements aux prestations facultatives des centres de gestion.

Aussi, il est proposé de faire évoluer cet accompagnement en considérant différents axes afin de :

- Garantir sa soutenabilité et la capacité du Centre de Gestion à répondre à toutes les demandes des collectivités,
- Professionnaliser encore plus le service proposé aux collectivités, en complémentarité avec le Conseil en organisation : le recrutement est souvent une "porte d'entrée" en collectivité qui peut ensuite aboutir à une prestation de Conseil en organisation,
- Répondre toujours mieux aux enjeux accrus autour du recrutement : attractivité et fidélisation, évolution des métiers, complexité et évolution du contexte juridique...

Dans un 1^{er} temps, réinterroger les contours de l'accompagnement et les processus, et notamment :

- Réserver l'accompagnement au recrutement inclus dans les cotisations obligatoire et additionnelle aux emplois permanents et aux contrats de projet, excluant ainsi les emplois non-permanents (accroissement temporaire d'activité, saisonnier, agents recenseurs...) Une exception pourrait être faite dans l'hypothèse où un besoin de recrutement non-permanent serait issu d'une préconisation d'une démarche de Conseil en organisation conduite par le Pôle,
- Poursuivre la démarche actuellement en cours de développement d'une nouvelle application de dématérialisation des recrutements, afin d'optimiser encore les procédures. Cela permettrait notamment de redéployer le temps gagné par les assistantes sur certaines missions assurées par les Conseillers (1^{er} cadrage recrutement, rédaction d'offres, traitement de devis et factures de conseil en organisation...). Cette nouvelle application devrait également permettre de proposer de nouvelles fonctionnalités aux collectivités (par exemple un PV en fin de recrutement)

Dans un 2nd temps, construire une prestation sur un deuxième niveau d'intervention permettant "d'aller plus loin" dans le questionnement des candidats et la sécurisation du processus de recrutement. Cette nouvelle forme d'accompagnement relèverait des prestations facultatives faisant l'objet d'une facturation.

Cette prestation mobiliserait notamment de nouveaux outils ayant pour finalité d'approfondir et mieux cibler le questionnement des candidats au regard d'une part des enjeux du poste et de la collectivité, et d'autre part du profil des candidats, en intégrant également un accompagnement à la prise de poste et une évaluation de l'intégration du candidat.

Cela supposerait notamment de certifier les Conseillers en ressources humaines à un ou plusieurs tests psychotechniques.

L'intérêt de ces outils est de sécuriser le recrutement : les points mis en exergue par le test permettent de mieux structurer, cibler et optimiser le questionnement. Sans remplacer l'échange relationnel, cela permet de faire émerger ou confirmer des points de vigilance, ou au contraire les points forts d'un profil.

Ces tests pourraient aussi être mobilisés dans le cadre du conseil en organisation ou de l'accompagnement à la mobilité dans une perspective d'accompagnement des parcours professionnels, de développement d'équipe...

Cette prestation reste à finaliser dans son contenu et ses modalités tarifaires, notamment car la phase exploratoire des tests existants est encore en cours.

Une facturation forfaitaire incluant la passation de tests pour un nombre maximal prédéfini de candidats est envisageable. A titre complémentaire, une facturation à la passation de tests uniquement, en fonction du nombre de personnes concernées pourrait être également conçue pour les hypothèses où une collectivité souhaiterait :

- Faire passer des tests à un nombre supérieur de candidats à ce qui est prévu dans le forfait,
- Solliciter l'appui du Pôle uniquement pour faire passer des tests à des candidats, sans autre accompagnement,
- Mobiliser les tests dans un autre contexte (Conseil en organisation et RH, Accompagnement à la mobilité).

À titre d'illustrations et de repère, sans que cela ne constitue des modèles à reproduire :

- Des contacts sont en cours avec une société proposant notamment le test SOSIE permettant d'analyser les traits de personnalité et valeurs d'une personne. La formation certifiante s'élève à près de 2 100 € TTC par participant. A ceci s'ajoute l'achat de crédits s'élevant entre 54 et 70 € TTC selon le nombre de crédits achetés, ainsi que la génération des rapports d'analyse à chaque passation (entre 12 et 18 € le rapport), Bien entendu, outre le coût de la passation d'un test, quel qu'il soit, le temps passé à l'analyse du résultat et à la restitution individualisée à chaque candidat, puis à la collectivité doit également être pris en compte.
- Les pratiques tarifaires des centres de gestion sont variables et s'appuient le plus souvent sur un tarif horaire ou journalier plutôt qu'un forfait, avec des niveaux comparables aux tarifs journaliers des prestations facultatives du CDG 64.
- Pour un accompagnement complet, les cabinets du secteur privé proposent souvent une tarification définie selon un pourcentage de la rémunération brute annuelle du candidat recruté, aboutissant souvent à une tarification de l'ordre de 10 000 € TTC. Pour la seule passation de tests, la tarification peut varier selon la délivrance ou non d'un rapport écrit, et peut s'élever jusqu'à plus de 1 000 € TTC par candidat.

D'un point de vue formel, s'agissant d'une prestation facultative, celle-ci devra nécessiter l'adhésion préalable des collectivités. Par souci de cohérence et de simplification, il est proposé de revoir la convention d'adhésion au Conseil en organisation et ressources humaines pour inclure cette nouvelle prestation. Pour les collectivités ayant déjà adhéré, un avenant leur sera proposé.

En résumé, les deux niveaux d'accompagnement au recrutement proposés pourraient s'organiser selon le tableau ci-dessous :

	Accompagnement "socle" (pour les collectivités affiliées uniquement)	Accompagnement "pour aller plus loin"
Cadrage du besoin, rédaction et diffusion de l'offre	✓	✓
Réception des candidatures, transmission périodique en collectivité	✓	✓
Participation au tri des candidatures et organisation de la commission de sélection	✓	✓
Participation à la 1 ^{ère} Commission de sélection, aide à la décision, PV de recrutement	✓	✓
Traitement des correspondances (convocations, réponses positives négatives)	✓	✓
Accompagnements pouvant être mobilisés dans le cadre du forfait, en fonction des besoins de la collectivité :		
Pré-qualification téléphonique avant le 1 ^{er} entretien, si nécessaire	X	✓
Passation de tests pour une sélection de 3 candidats maximum, après le 1 ^{er} entretien	X	✓
Organisation, le cas échéant, de mises en situation professionnelles (en situation réelle, sur la base de photos...)	X	✓
Organisation et conduite d'une 2 ^{ème} série d'entretien	X	✓
Un entretien d'accompagnement à la prise de poste	X	✓
Un point d'étape en collectivité 3 à 6 mois après la prise de poste pour évaluation	X	✓

Il est proposé au Conseil d'Administration de facturer la nouvelle prestation « Pour aller plus loin » au tarif forfaitaire de 1 500 €.

Les cas particuliers les plus fréquents devront également être arbitrés dans le cadre de la finalisation de cette nouvelle prestation, et notamment le mode de facturation lorsque :

- Plusieurs collectivités recrutent conjointement un agent : il est proposé de diviser le coût de la prestation par le nombre de collectivités recruteuses ou au prorata de la répartition du temps de travail entre les employeurs, en fonction de ce qui sera convenu avec les collectivités concernées, le moment venu,
- Le recrutement est relancé, soit car il est infructueux, soit car l'agent a quitté la collectivité peu après sa prise de poste : il est proposé d'appliquer une réduction de 50 % du tarif si le recrutement est relancé dans les 3 mois suivant le constat d'infructuosité du recrutement, soit si le recrutement est relancé suite au départ de l'agent moins de 3 mois après sa prise de poste.

Dans l'hypothèse où une collectivité souhaiterait avoir recours uniquement aux tests cognitifs, le tarif pourrait être fixé à 600 € par passation de test par agent.

Cette nouvelle prestation sera mise en œuvre quand son contenu sera finalisé et que les conseillers concernés auront été formés à la passation des tests psychotechniques retenus.

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, le Conseil d'Administration

APPROUVE à l'unanimité les nouveaux tarifs de la prestation « Conseil en organisation et ressources humaines ». Il est précisé que tous les devis émis et signés avant le 30 novembre 2023 seront facturés selon les tarifs en vigueur au moment de l'élaboration du devis.

APPROUVE à l'unanimité la création de la nouvelle prestation « Accompagnement au recrutement – Pour aller plus loin »,

APPROUVE à l'unanimité les tarifs selon les modalités décrites,

AUTORISE à l'unanimité le Président à signer la convention avec les collectivités souhaitant bénéficier de cette prestation.

Pour extrait certifié conforme au registre
Fait à PAU, 14 décembre 2023



**Le Président,
Nicolas PATRIARCHE**

Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long