

## Organisation

# Des centres de gestion mutualisent leur service de concours

**8 CDG de Nouvelle-Aquitaine** 4 241 collectivités affiliées • 144 700 agents

**Depuis le début de l'année, les concours de huit centres de gestion de la région sont organisés de manière mutualisée.**

C'est le premier du genre. Le service mutualisé dédié aux concours et examens professionnels entre huit centres de gestion (CDG) de Nouvelle-Aquitaine (\*) est opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Il faut dire que, dans la région, la coopération entre CDG, basée sur le consensus, est bien ancrée (lire l'encadré). «La première mission mutualisée remonte à 2016 avec l'observatoire régional de l'emploi et de la fonction publique territoriale, dont l'animation et le pilotage ont été confiés aux CDG de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques», pointe Céline Wetterwald, directrice opérationnelle des mobilités et de l'emploi territorial au CDG de la Gironde.

### OBJECTIF: COÛTS OPTIMISÉS

Porté par ce dernier, le service mutualisé a pour objectif de simplifier l'organisation des concours et examens, mais aussi de rationaliser les coûts. Il couvre 144 700 agents, répartis sur les huit départements concernés. Le CDG de la Gironde est chargé de piloter l'ensemble des concours et examens professionnels, depuis le recensement des besoins auprès des collectivités jusqu'à la gestion des recours contentieux, en passant par

l'identification des intervenants auprès des CDG partenaires, l'organisation des épreuves et la coordination des rendez-vous individuels de suivi des lauréats. Charge aux sept centres de gestion partenaires d'assurer un premier niveau de renseignement auprès des candidats, de suivre des lauréats et de gérer l'organisation matérielle des épreuves délocalisées.



**«Certains centres de gestion ont souhaité conserver leur mission "concours", qui a un fort rayonnement territorial.»**

Céline Wetterwald, directrice opérationnelle des mobilités et emploi territorial au CDG de la Gironde

Mutualiser une telle mission historique n'a rien d'évident. De fait, il a fallu deux ans pour concrétiser le projet, proposé fin 2018. «Certains centres ont souhaité conserver leur mission "concours", qui a un fort rayonnement territorial, d'autres n'ont pas voulu réorienter du

personnel expert de ces sujets vers d'autres métiers», note Céline Wetterwald.

Dès la phase de lancement, un diagnostic a permis d'identifier les effectifs des services «concours» de l'ensemble des CDG de la région, ainsi que les projets d'évolution professionnelle des agents concernés. «En dehors du CDG de la Gironde, 25 agents travaillaient pour la mission "concours" de leur centre, soit 17,4 équivalents-temps plein. La plupart occupaient d'autres fonctions dans

parcours de formation ont été proposés aux agents s'occupant jusqu'alors des concours.

### AGENTS RÉORIENTÉS

«Ils ont été réorientés vers les métiers de conseiller en évolution professionnelle et de conseiller en recrutement. Alors que nous accompagnons plus de 120 recrutements par an sur l'ensemble de la démarche, cela nous a permis d'accroître nos services d'un point de vue tant qualitatif que quantitatif», reconnaît Jérémie Marchand, directeur général des services du CDG des Pyrénées-Atlantiques. Au CDG de Gironde, le nombre d'agents dédiés aux concours est passé de huit à treize au sein du service mutualisé, sans mise à disposition d'agents de la part des CDG partenaires.

Un premier bilan des flux financiers entre les centres concernés et le service mutualisé sera réalisé à la fin de la première année d'exercice. ●

Gaëlle Ginibrière

les domaines de l'emploi et du recrutement», poursuit Céline Wetterwald.

Ces agents ont été redéployés sur d'autres missions. Le CDG de la Charente-Maritime a ainsi musclé son équipe dédiée à l'emploi temporaire. Dans les Pyrénées-Atlantiques, des

(\*) Charente, Charente-Maritime, Gironde, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques, Deux-Sèvres, Vienne et Haute-Vienne.

## Une coopération déjà très solide

**Pionniers en matière de coopération, les douze CDG néo-aquitains** ont adopté, le 22 septembre, leur schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, un document instauré par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. «Mais, d'ores et déjà, onze mutualisations sont effectives. Par exemple, le CDG de la Gironde coordonne la veille juridique et celui de Lot-et-Garonne pilote un service mutualisé

de production documentaire RH», détaille Nathalie Corbet, chargée de la coopération régionale au CDG de la Gironde. Sans compter l'observatoire régional de l'emploi. «Il existe trois types de coopération : celle où un CDG joue le rôle de centre de ressources ; la coopération opératrice de services, où un centre fait à la place d'autres ; et la coopération animatrice, où un CDG teste et facilite la diffusion de sa pratique sur tout le territoire», détaille-t-elle.