
CREATION D'UN SERVICE D'INTERIM TERRITORIAL

Service emploi et compétences territoriales
Mai 2022



Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

EMPLOI
INTERIM

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne
10, points de vue - CS 40056 - 77564 Lieusaint Cedex.
Tél. 01 64 14 17 00 – cdg77.fr

1_Pourquoi un service d'intérim territorial ?

CONSTAT :

- Difficultés de recrutement sur des emplois temporaires
- Service emploi et compétences territoriales régulièrement sollicité

REPONSE ACTUELLE INADAPTEE AU BESOIN :

- **Service emploi**
 - Recherche de candidats dans la CVthèque
 - Candidats inscrits recherchent des emplois permanents
 - Peu de profil correspondant aux besoins temporaires
- **Service compétences territoriales**
 - Agents itinérants peuvent répondre à certains besoins (filière administrative / disponibilité)
 - Pas de réponse pour les demandes d'autres filières
 - Pas de possibilité de se rendre de façon continue dans une collectivité

PROBLEMATIQUE :

- Absence de personnel non remplacé
- Difficulté à assurer la continuité du service public

BESOIN IDENTIFIE :

Disposer de candidats qualifiés dans les meilleurs délais pour répondre à des besoins temporaires tout en déléguant la procédure de recrutement au Centre de gestion ainsi que l'ensemble des formalités administratives liées à ce type de recrutement.

2_ Comment répondre au besoin des collectivités ?

Pour répondre à ce besoin, nous vous proposons de créer un service d'Intérim Territorial rattaché au service « Emploi et compétences territoriales » sur la base de l'article L452-44 du Code général de la Fonction publique.



[Vidéo de présentation du projet](#)

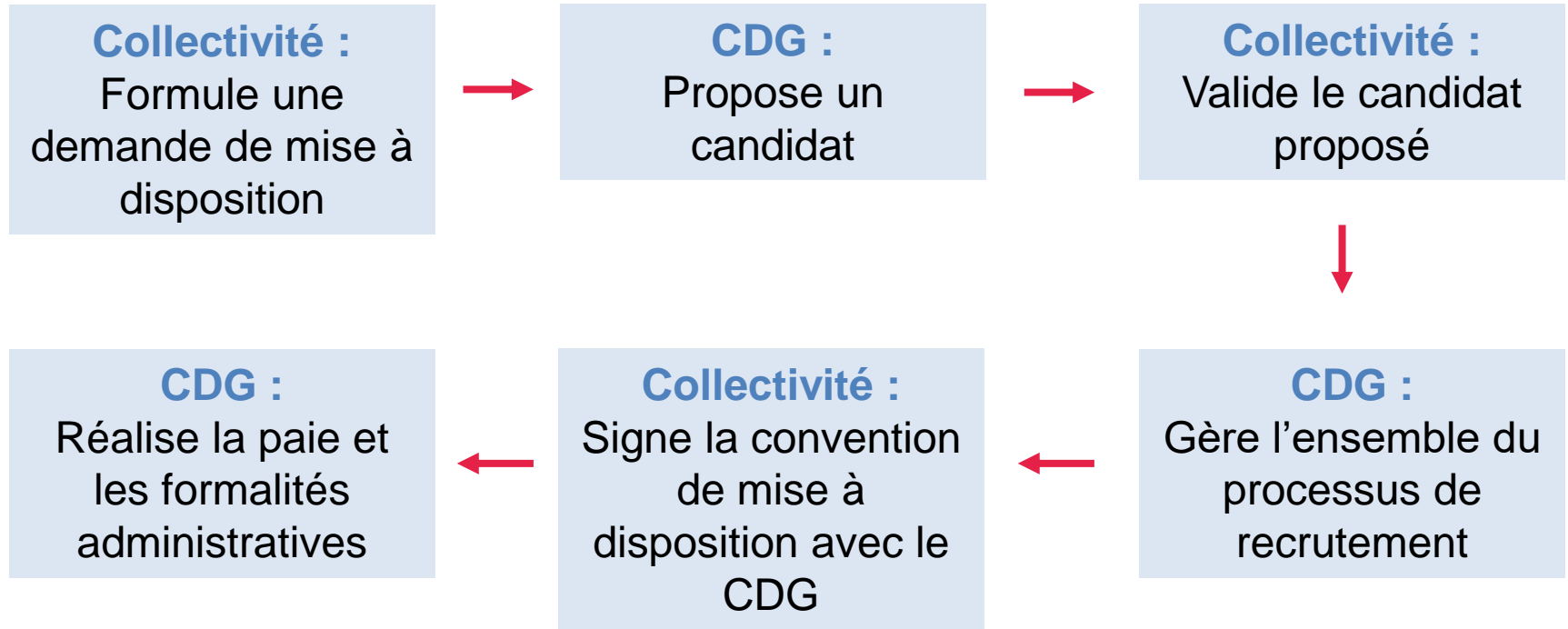
2.1_ LE PERIMETRE DE LA PRESTATION

- Les cas de recours à la prestation :
 - Accroissement temporaire et saisonnier d'activité
 - Remplacement d'agents territoriaux momentanément indisponibles
 - Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

- Le type de demande :
 - Agents de catégories A, B et C
 - Toutes filières confondues (sauf la filière sécurité)

- Durée de la mission :
 - 6 mois maximum renouvelable dans la limite de 12 mois
 - Possibilités de renouvellements supplémentaires pour les remplacements dans le cadre des absences pour congés parentaux, CLM ou CLD

2.2_ COMMENT RECOURIR A LA PRESTATION ?



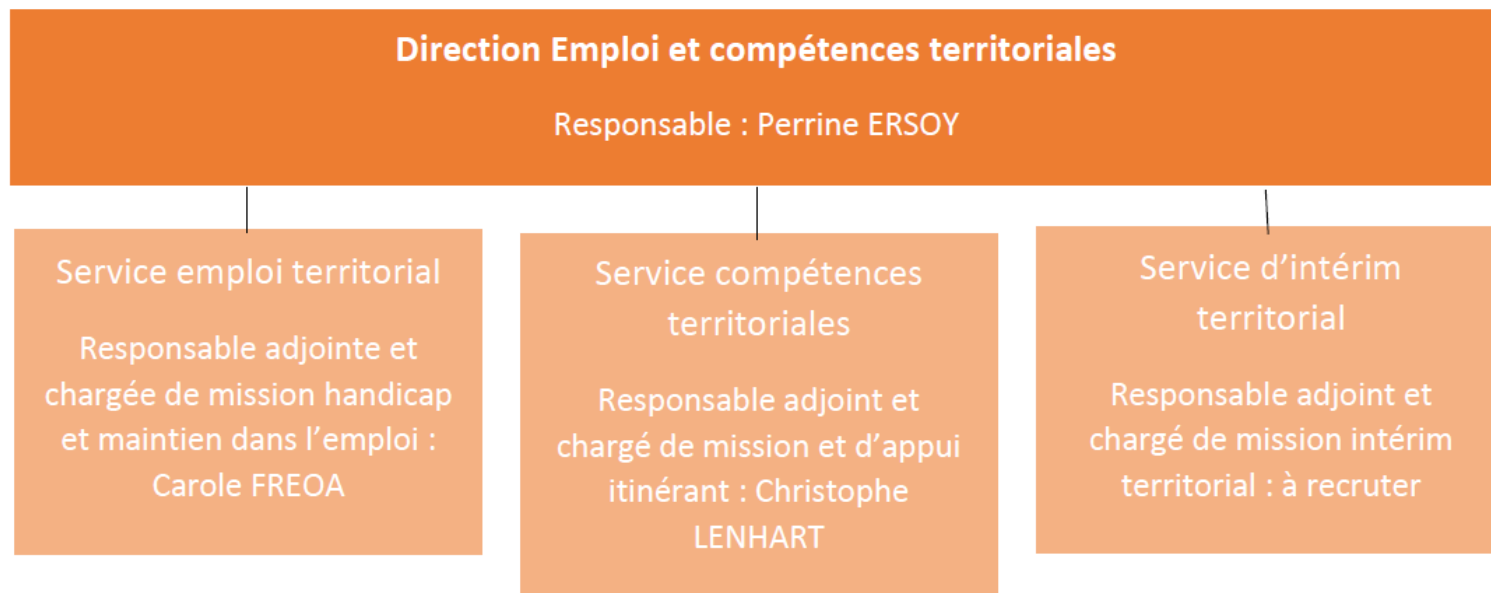
2.3_ LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

- Constitution d'un vivier de candidats :
 - Plusieurs campagnes annuelles de recrutements ciblées en fonction de la périodicité
 - Partenariat avec pôle emploi / Apec / missions locales
 - Partenariat école / CFA / universités
 - Salons de l'emploi locaux
 - Lauréats de concours
 - Agents en fin de disponibilité
 - Agents en poste à temps non complet

- A réception d'une demande :
 - Recherche dans le vivier
 - Si besoin passation d'une offre d'emploi sur SET (onglet emploi temporaire va être développé au second semestre) et sur Indeed
 - Activation des partenariats pôle emploi / Apec / missions locales

2.4_ LE RATTACHEMENT DU SERVICE

Service placé dans le Pôle Emploi, Carrières et Mobilité, au sein de la Direction Emploi et compétences territoriales :



3_ Risques et enjeux

ENJEUX : Développer les prestations du CDG en se positionnant comme un acteur incontournable en matière de recrutement temporaire.

RISQUE :

- Projet de grosse envergure
- La constitution du vivier de candidats disposant des compétences territoriales attendues et disponibles rapidement pour des missions temporaires représente un gros travail,
- Travail important de sourcing à réaliser par l'équipe,
- Si le vivier n'est pas assez développé, le service rencontrera des difficultés à proposer des candidats correspondant au profil recherché
- Impact possible sur la satisfaction des collectivités vis-à-vis du profil du candidat mis à disposition.

4_ Les moyens nécessaires

- **Le recrutement de deux agents sera nécessaire :**
 - un chargé de mission intérim territorial (catégorie A ou B)
 - un gestionnaire intérim territorial (catégorie C).

Chargé de mission intérim territorial :

- Construction du service
- Développement des partenariats
- Organisation des campagnes de recrutement
- Constitution et mobilisation du vivier de candidatures
- Gestion du processus de recrutement en fonction des demandes des collectivités
- Définition du plan de communication auprès des collectivités et des candidats
- Promotion de l'intérim territorial lors des salons de l'emploi locaux et via les partenariats écoles
- Optimiser la planification des missions et des intérimaires
- Management d'un agent
- Mise en place et suivi des statistiques de l'activité

Gestionnaire intérim territorial :

- Gestion administrative des campagnes de recrutement
- Gestion des candidatures (pré-sélection, réponses, suivi...)
- Gestion administrative des demandes de mise à disposition des collectivités
- Réalisation des démarches administratives liées aux recrutements
- Planification par la tenue à jour des tableaux de bord de suivi des missions et de disponibilités des agents
- Établissement de la facturation
- Collecte auprès des collectivités des éléments permettant l'établissement de la paie (réalisée par le service RH)
- Contribution à l'élaboration de documents type et de procédures internes du service

- **Un budget pour une campagne de communication ambitieuse :**
 - Documents : affiches, plaquettes à destination des candidats et des partenaires, ...
 - Page sur le site et plaquette à destination des collectivités, post LinkedIn...
 - Kit pratique pour les intérimaires et les collectivités signataires : guides...

- **Un outil de gestion dématérialisée et de planification** semble également indispensable pour mettre en place une gestion optimisée et efficace, nous prospectons actuellement plusieurs logiciels disponibles sur le marché.

- **Le partenariat avec le CNFPT** doit impérativement être développé pour mettre en place des dispositifs permettant de former des demandeurs d'emploi sur des sessions collectives (exemple : dispositif de formation de secrétaire de mairie) afin d'alimenter notre vivier. Des échanges pour la mise en place de ce type de dispositif sont en cours avec le CNFPT actuellement.

5_La tarification

La mise à disposition au profit de la collectivité signataire donne lieu à une tarification à la journée. Cette tarification a été calculée par le service finances en tenant compte des éléments suivants (rémunération de l'agent intérimaire, charges sociales, salaire des agents composant le service Intérim territorial et du temps passé à la paie, visite médicale d'embauche, congés payés, indemnités de fin de contrat etc...). Cette tarification dépendra de la catégorie A, B ou C de l'agent mis à disposition.

Détail de la tarification à compléter

Par ailleurs, un coût forfaitaire de 300 € sera appliqué, en cas de recrutement en cours de mission, par la collectivité, de l'agent mis à disposition.

6_ Les étapes du projet

Les grandes étapes du projet sont :

Mai 2022 :	Validation du projet et de la tarification en Conseil d'administration
Fin juin 2022 :	Diffusion des offres d'emploi pour le recrutement du chargé de mission intérim territorial et du gestionnaire intérim territorial
Septembre 2022 :	Processus de recrutement et choix des candidats
Janvier 2023 :	Arrivée des deux agents
De janvier à mars 2023 :	Développement des partenariats, construction des documents type, du plan et des outils de communication, lancement de la 1 ^{ère} campagne de recrutement et constitution du vivier
Avril 2023 :	Lancement de la prestation auprès des collectivités

Merci de votre attention

Perrine ERSOY

Service emploi et compétences territoriales

emploi@cdg77.fr



**Centre de gestion
de Seine-et-Marne**
Fonction Publique Territoriale