

SOMMAIRE

1# LABELS / IMAGE / PARTENARIATS	p. 9
2# AGRICULTURE / AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE	p. 29
3# EAU / TRANSITION ÉCOLOGIQUE	p. 51
4# CULTURE / PATRIMOINE / OCCITAN	p. 81
5# JEUNESSE / ÉDUCATION / IMMOBILIER DÉPARTEMENTAL	p. 115
6# SOLIDARITÉS	p. 141
7# MOBILITÉS	p. 189
8# NUMÉRIQUE / INNOVATION / ÉNERGIE	p. 217
9# ATTRACTIVITÉ / TOURISME	p. 231
10# SPORTS	p. 247
11# L'ASSEMBLÉE POUR L'AVEYRON	p. 265
12# GOUVERNANCE / PERFORMANCE	p. 269

SOMMAIRE

1# LABELS / IMAGE / PARTENARIATS p. 9

LABELS

- 1.1 - Essentiels d'Aveyron (Grands projets)
- 1.2 - Aveyron, terre de tournages
- 1.3 - Fabriqué en Aveyron

IMAGE

- 1.4 - Communication institutionnelle
- 1.5 - Communication de projets
- 1.6 - Communication opérationnelle
- 1.7 - Communication internationale / Coopération décentralisée

PARTENARIATS

- 1.8 - Contrat de Projets Aveyron- Territoires
- 1.9 - Aveyron Ingénierie
- 1.10 - Partenariats France Services

2# AGRICULTURE / AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE p. 29

AGRICULTURE

- 2.1 - Préserver notre agriculture, la valoriser pour mieux la transmettre
- 2.2 - Bâtir notre identité agricole pour mieux la communiquer
- 2.3 - Échanges amiables
- 2.4 - Plateforme d'approvisionnement local
- 2.5 - Cuisines centrales
- 2.6 - Vers un Projet Alimentaire de Territoire

AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

- 2.7 - Fonds de soutien aux territoires
- 2.8 - Politique départementale de l'habitat

3# EAU / TRANSITION ÉCOLOGIQUE p. 51

UNE POLITIQUE AMBITIEUSE EN MATIÈRE D'EAU

- 3.1 - Eau potable
 - 3.2 - Assainissement collectif
 - 3.3 - Aménagement des rivières
- ### **# UN DÉPARTEMENT EXEMPLAIRE DANS LA GESTION DE SON PATRIMOINE DÉPARTEMENTAL**
- 3.4 - Limiter l'imperméabilisation des espaces publics
 - 3.5 - Agir sur le patrimoine départemental
 - 3.6 - Équiper les bâtiments départementaux de panneaux photovoltaïques
 - 3.7 - Infrastructures de Recharges pour Véhicules Electriques – IRVE
 - 3.8 - Développement durable et amélioration du cadre de vie

UN PATRIMOINE NATUREL À VALORISER ET À FAIRE DÉCOUVRIR

- 3.9 - Préservation et valorisation de la biodiversité
- 3.10 - Aménagement et valorisation des espaces naturels sensibles
- 3.11 - MICROPOLIS vitrine départementale
- 3.12 - Éducation à l'environnement et au développement durable
- 3.13 - Plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée
- 3.14 - Embellissement des villages et concours départemental du fleurissement

SOMMAIRE

4# CULTURE / PATRIMOINE / OCCITAN p. 81

UNE MANDATURE TOURNÉE VERS LA JEUNESSE

4.1 - Éducation artistique et culturelle

4.2 - Des livres et des bébés

4.3 - Talents d'Aveyron

RENDRE NOTRE PATRIMOINE TOUJOURS PLUS VIVANT

4.4 - Soutien à l'archéologie

4.5 - Soutien à la restauration du patrimoine protégé

4.6 - Soutien à la restauration du patrimoine rural non protégé

4.7 - Aveyron Occitan et identité culturelle aveyronnaise

LA CULTURE ANIME NOS TERRITOIRES

4.8 - Plan départemental concerté pour le développement d'un réseau des bibliothèques

4.9 - Actions et animations culturelles itinérantes en bibliothèques

4.10 - Une offre culturelle numérique

4.11 - Informatisation des bibliothèques

4.12 - Ingénierie culturelle et territoires

4.13 - Partenariat départemental avec les structures culturelles et les territoires

4.14 - Festivals et manifestations culturelles aveyronnaises

4.15 - Offre culturelle départementale

5# JEUNESSE / ÉDUCATION / IMMOBILIER DÉPARTEMENTAL p. 115

JEUNESSE / ÉDUCATION

5.1 - Sectorisation des collèges

5.2 - Repas des collégiens

5.3 - Actions numériques pour la jeunesse

5.4 - Une consultation intergénérationnelle : collégiens et professionnels de la jeunesse : à vos projets !

5.5 - Accompagner les jeunes qui bougent : leur permettre d'explorer et d'expérimenter pour mieux comprendre

5.6 - Des parcours pour soutenir les jeunes « Projets Sac'ADO – Avenir – Aveyron »

5.7 - L'enseignement supérieur en Aveyron : un élément d'attractivité et de mobilisation des aveyronnais

5.8 - 1 Étudiant = 1 Aveyronnais en devenir – Choisir l'Aveyron comme territoire d'études supérieures

IMMOBILIER DÉPARTEMENTAL

5.9 - Maîtrise des charges de fonctionnement des bâtiments et des collèges

5.10 - Politique immobilière Programmation Pluriannuelle d'Investissement – PPI

5.11 - Centre départemental de supervision

SOMMAIRE

6# SOLIDARITÉS	p. 141
6.1 - Développement social et local et innovation territoriale	
6.2 - Afficher la solidarité du Département envers les familles	
6.3 - Renforcer la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales	
# ENFANCE ET FAMILLE	
6.4 - Renforcer les actions de prévention petite enfance	
6.5 - Développer des actions de prévention en direction de la jeunesse	
6.6 - Valoriser le métier de « famille d'accueil »	
6.7 - Accompagner les enfants à difficultés multiples et leurs accueillants	
6.8 - Prise en charge des Mineurs Non Accompagnés	
# EMPLOI ET INSERTION	
6.9 - Mobilisation pour l'emploi, l'insertion et le recrutement	
6.10 - Aveyron recrute dans le médico-social	
6.11 - Droits et devoirs des bénéficiaires du RSA	
6.12 - Partenariats et proximité avec les acteurs de l'insertion	
# VIEILLESSE ET HANDICAP	
6.13 - Expérimentation plateforme de prise en charge globale des personnes âgées	
6.14 - Maintien à domicile : innover pour améliorer la prise en charge	
6.15 - Politique de l'habitat pour les personnes en perte d'autonomie	
6.16 - Soutenir et moderniser les EHPAD	
6.17 - Conforter et développer le dispositif de coordination des parcours des personnes âgées	
6.18 - Améliorer la réponse de proximité aux usagers en situation de handicap	
7# MOBILITÉS	p. 189
# INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES	
7.1 - Modernisation du réseau routier départemental	
7.2 - RN88 à 2x2 voies dans le Département de l'Aveyron	
7.3 - Programmation Pluriannuelle d'Investissement - PPI	
7.4 - Aménagement des routes départementales en traverse d'agglomération	
7.5 - Aménager des routes départementales dans les zones urbaines du Département	
7.6 - Elargissement du relèvement de la Vitesse Maximale Autorisée à 90km/h	
# MOBILITÉS DOUCES	
7.7 - Schéma directeur départemental des mobilités douces	
7.8 - Doter le patrimoine départemental de mobilités douces	
7.9 - Aménagements cyclables	
7.10 - Aménagement d'aires de covoiturage modernes et adaptées aux nouveaux besoins de mobilité	
# TRAFIC AÉRIEN ET FERROVIAIRE	
7.11 - Un département ouvert vers l'extérieur	

SOMMAIRE

8# NUMÉRIQUE / INNOVATION / ÉNERGIE p. 217

NUMÉRIQUE

- 8.1 - Développement du Très Haut Débit par le déploiement de la fibre optique sur l'ensemble du territoire
- 8.2 - Le numérique au service du monde économique, des services et des usagers, véritable facteur d'attractivité
- 8.3 - Lutte contre l'exclusion numérique
- 8.4 - Filière domotique / objets connectés et services numériques pour personnes âgées et personnes en situation de handicap

INNOVATION / ÉNERGIES

- 8.5 - Faire de l'Aveyron un laboratoire de l'innovation
- 8.6 - L'énergie et le développement durable

9# ATTRACTIVITÉ / TOURISME p. 231

- 9.1 - Destination Aveyron
- 9.2 - Identifier et attirer de nouveaux talents
- 9.3 - Offrir des « facilités de vies » pour s'installer en Aveyron

10# SPORTS p. 247

- 10.1 - Sport des jeunes-santé par le sport
- 10.2 - Sport pour tous-santé par le sport
- 10.3 - Sport de nature et tourisme
- 10.4 - Sport et comités sportifs départementaux
- 10.5 - Sport et évènements
- 10.6 - Sport et clubs
- 10.7 - Sport et élite
- 10.8 - Sport et qualité de vie locale
- 10.9 - Sport et infrastructures

11# L'ASSEMBLÉE POUR L'AVEYRON p. 265

- 11.1 - Mise en place du conseil citoyen à l'échelle départementale
« L'Assemblée pour l'Aveyron »

12# GOUVERNANCE / PERFORMANCE p. 269

FINANCES

- 12.1 - Prospective budgétaire
- 12.2 - Contrôle / conseil de gestion
- 12.3 - Mobilisation de fonds européens

RESSOURCES HUMAINES

- 12.4 - Fonctions de conseil et accompagnement des services et des organismes associés
- 12.5 - Recrutement
- 12.6 - Valorisation des compétences
- 12.7 - Connaissance des métiers et missions
- 12.8 - Apprentissage / alternance
- 12.9 - Marque employeur
- 12.10 - Maintien de l'employabilité
- 12.11 - Personnels adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- 12.12 - Médecine scolaire
- 12.13 - Personnel des collègues

ÉDITO



En mai dernier, partout en Aveyron, dans chaque canton, les Aveyronnais ont été invités à prendre part à un temps fort de notre vie démocratique locale, à échanger, puis à choisir, un binôme de conseillers départementaux pour siéger à l'Assemblée du Département. L'Aveyron a massivement manifesté son désir d'un projet d'avenir, porté par une équipe renouvelée. Les Aveyronnais ont aussi signé leur goût immodéré du rassemblement et de la cohésion.

C'est avec ces messages vissés au coeur que l'équipe d'élus du Département s'est attelée dès le 1er juillet à la tâche passionnante d'écriture du projet de mandature pour les sept années qui arrivent. Trois préoccupations fondamentales ont guidé les élus pas à pas :

- Porter un projet qui s'adresse à chaque Aveyronnais, dans tous les stades et les aspects de son existence ;
- Concevoir des politiques et porter des actions qui aient du sens ; nous savons devoir à nos concitoyens de la cohérence, de la rigueur et de la clarté dans nos choix ;
- Innover, dans tous les aspects de nos stratégies, afin de hisser notre département vers le haut, de le faire briller, et aussi pour que notre institution, le Département, soit toujours tournée vers la modernité.

Les nouveautés de ce mandat sont nombreuses, et témoignent de l'énergie et de la volonté qu'élus et équipes ont en partage.

De tous temps, l'Aveyron a su dompter ses fragilités en faisant des atouts et en promouvant partout une image de dynamisme et de détermination. Pour aller plus loin dans ce dessein, l'Agence départementale réunissant tourisme et attractivité sera officiellement opérationnelle en 2022.

Sans négliger l'attention que nous portons aux personnes les plus fragiles, il est nécessaire de miser sur une jeunesse longtemps laissée sur le bas-côté, avec des ambitions en matière de citoyenneté, d'éducation, de sport, sur tout ce qui fait l'adulte en devenir.

L'Agence Départementale du Sport, enrichie par de multiples partenariats, permettra de relever le défi qu'impose ce besoin d'accessibilité aux pratiques sportives pour tous. Il en est de même pour la politique culturelle, élément indispensable de cohésion sociale, dont la transversalité dans nos territoires ruraux représente un objectif important que nous partageons avec l'État et les collectivités.

L'attractivité de ces territoires passe par l'achèvement du désenclavement de nos réseaux routiers et le déploiement du numérique.

Nous tenons à encourager et mettre en valeur les initiatives innovantes, créatrices de richesses, à travers l'Agence Départementale du Numérique, de l'Innovation et de l'Énergie.

À l'heure où nous espérons sortir d'une crise sanitaire douloureuse, permettre à tous de trouver un emploi, sa place dans notre société, de pouvoir assumer ses besoins est une priorité ; avec les services de l'État et les acteurs de l'insertion, nous voulons apporter notre contribution aux besoins de recrutement évidents des entreprises du territoire et valoriser le potentiel des personnes employables. A chaque fois que c'est nécessaire, c'est aussi à l'extérieur que nous irons chercher ces forces vives, en accompagnant les actifs qui feront le choix de l'Aveyron.

L'Aveyron – notre bien commun – est souvent perçu comme un joyau préservé des affres des années folles de la suractivité. Pour autant, notre environnement est à préserver, en particulier autour de notre richesse hydrique, sans jamais entraver le nécessaire essor de nos activités, agricole, économique, commerciale, entrepreneuriale, touristique. Ce projet se veut garant de cet équilibre subtil.

Le Département, c'est d'abord et avant tout un vecteur de solidarités : dès les premiers jours de juillet, nos politiques en faveur des plus faibles, des personnes en situation de handicap, des seniors dépendants, des mineurs en difficulté, ont été au centre de nos attentions : l'Aveyron veut proposer à chacun un modèle inédit de suivi et d'accompagnement, et être soutenu nationalement dans ces initiatives.

C'est aussi en nuanciant le soutien aux territoires – différents et nombreux – qui composent le département – que l'Aveyron veut jouer son rôle de catalyseur. Une nouvelle génération de partenariat en faveur des collectivités « Contrat de Projets Aveyron Territoires » mettra en relation les politiques départementales et les besoins des territoires pour veiller à la réduction des inégalités d'équipements, d'accès aux services afin de conforter la qualité de vie des Aveyronnais.

C'est à la sagacité de chaque aveyronnais que nous soumettons ce travail, avec l'expression de notre dévouement et de notre volonté aigüe de le servir au mieux. Afin d'ouvrir une fenêtre supplémentaire sur l'indispensable concertation que les Français appellent partout de leurs vœux, « L'Assemblée pour l'Aveyron » favorisera la participation directe et active de tous les citoyens à la politique de leur département.

C'est ensemble que nous atteindrons ces objectifs ; c'est pour vous que nous mettrons tout en oeuvre pour y parvenir.

Arnaud VIALA
Président du Département

L'Aveyron
se bouge!
12 DÉFIS POUR
FAIRE VIBRER L'AVEYRON

Défi #12

GOUVERNANCE /
PERFORMANCE



#12 GOUVERNANCE / PERFORMANCE

#FINANCES

Prospective budgétaire

Contrôle / conseil de gestion

Mobilisation de fonds européens

#12 GOUVERNANCE / PERFORMANCE

#RESSOURCES HUMAINES

Fonctions de conseil
et accompagnement
des services et
des organismes associés

Recrutement

Valorisation des compétences

Connaissance des métiers
et des missions

Apprentissage/Alternance

Marque employeur

Maintien de l'employabilité

Personnels Adjoints Techniques
Territoriaux des Etablissements
d'enseignement

Médecine scolaire

Personnel des collèges

#12 GOUVERNANCE / PERFORMANCE

#FINANCES

	POUR QUI ?	POUR QUOI ?	N° DE FICHE
Prospective budgétaire	La collectivité Les services	Evaluer et optimiser les capacités financières du Département pour mener son programme de mandature : réfléchir de manière pluriannuelle à la programmation des actions.	#12.1
Contrôle - conseil de gestion	Les élus Le DGS, les DGA, les Présidents et Directeurs des Agences, les managers (directeurs, chefs de service)	Evaluer les politiques publiques pour aider l'Exécutif et l'encadrement à la prise de décisions.	#12.2
Mobilisation de fonds européens	Le Département et ses agences Les services associés et satellites du Département Les collectivités locales	Trouver de nouvelles sources de financement pour le Département. Optimiser les plans de financement des projets portés par les collectivités locales.	#12.3

#RESSOURCES HUMAINES

	POUR QUI ?	POUR QUOI ?	N° DE FICHE
Fonctions de conseil et accompagnement des services et des organismes associés	Les élus Les services La collectivité Les organismes associés	Apporter à l'exécutif, aux pôles et aux services associés une expertise complète pour éclairer les décisions stratégiques, les projets, les réflexions.	#12.4
Recrutement	Les élus Les potentiels candidats Les écoles Les partenaires de l'emploi et du recrutement Les agents Les services	Optimiser l'adéquation « recrutement et compétences » : s'adapter aux évolutions du marché tout en maintenant le niveau d'exigence souhaité au sein de la collectivité.	#12.5

	POUR QUI ?	POUR QUOI ?	N° DE FICHE
Valorisation des compétences	Les agents Les services La collectivité	Favoriser le développement professionnel des agents et le bon fonctionnement de l'institution : développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C) ; favoriser la polyvalence et l'adaptabilité en lien avec la mise en œuvre du projet politique.	#12.6
Connaissance des métiers et des missions	Les élus Les agents Les services Les Aveyronnais	Mieux connaître les missions du Département : favoriser le recrutement, la mobilité et les compétences ; valoriser les agents de la collectivité.	#12.7
Apprentissage/ Alternance	La collectivité Les agents Les services Les étudiants Les organismes de formation Les écoles	Répondre à nos besoins : favoriser un recrutement adapté et de qualité.	#12.8
Marque employeur	Les élus Les Aveyronnais et la population en général	Attractivité de la collectivité sur le marché de l'emploi. Reconnaissance des agents et des missions de la collectivité.	#12.9
Maintien de l'employabilité	La collectivité Les services Les agents	Favoriser la qualité et l'organisation de service. Agir sur l'absentéisme.	#12.10

	POUR QUI ?	POUR QUOI ?	N° DE FICHE
Personnels Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'enseignement	Le Département	Réduire les charges du personnel.	#12.11
Médecine scolaire	Les élèves des établissements scolaires aveyronnais	Améliorer les politiques de santé en milieu scolaire.	#12.12
Personnel des collèges	La collectivité	Gagner en maîtrise et en transparence sur le fonctionnement et l'organisation.	#12.13

#12 GOUVERNANCE / PERFORMANCE

Le Département s'engage dans une nouvelle mandature et ce sont 1700 agents, exerçant 150 métiers différents, qui sont au service de la mise en œuvre de ce nouveau projet et de la gestion des compétences de la collectivité.

Dans un contexte budgétaire contraint et incertain, les services apportés au public et aux territoires doivent viser une performance accrue.

Cette performance revêt de multiples dimensions :

- Performance financière pour phaser le projet de mandature en fonction des capacités financières de la collectivité et insuffler une culture de gestion performante,
- Performance sociale, pour attirer les compétences nécessaires au projet, valoriser le potentiel existant, créer les conditions sociales pour répondre aux besoins de la collectivité,
- Performance organisationnelle, en mettant en place de nouvelles organisations de travail plus collaboratives et en transversalité, en proposant des outils de pilotage, et encourager une culture d'innovation.

#12.1 PROSPECTIVE BUDGÉTAIRE

OBJECTIFS

Afficher une politique financière qui donne du sens à l'action départementale et lui serve de repère grâce à différents indicateurs,

Évaluer les capacités financières du Département pour mener son programme de mandature,

Dégager des économies de fonctionnement pour maintenir une capacité d'autofinancement. La maîtrise des charges de gestion et en particulier des charges de personnel est un enjeu majeur et déterminant pour le financement du projet de mandature,

Réfléchir de manière pluriannuelle à la programmation des actions dans le cadre d'un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) et d'un Plan Pluriannuel de Fonctionnement (PPF), véritables outils de prospectives budgétaires permettant de planifier, dans le temps, les projets à financer,

Donner de la visibilité sur l'action départementale à l'égard des divers partenaires, dont les établissements financiers.

NATURE DE L'OPÉRATION

Programmation budgétaire

BÉNÉFICIAIRES

Les services

La collectivité

PARTENAIRES

La Direction des Affaires Financières

Les services

Les organismes associés

MODALITÉS

Procéder à une évaluation des recettes et des charges obligatoires,

Évaluer la capacité d'autofinancement,

Établir un plan pluriannuel d'investissement compatible avec la capacité d'épargne et d'endettement (PPI),

Établir un plan pluriannuel de fonctionnement (PPF),

Bâtir des scénarios de programmation budgétaire à l'aide d'un outil de pilotage et avec l'assistance d'un cabinet de consultants spécialisés en prospective et finances locales.

#12.2 CONTRÔLE — CONSEIL EN GESTION

OBJECTIFS

Aider l'Exécutif et l'encadrement à la prise de décisions,
Contribuer à la maîtrise de la dépense publique,
Evaluer les politiques publiques menées par le Département,
Diffuser une culture de gestion orientée vers la performance,
Se doter d'un outil de pilotage de la dépense publique par mission (interventions et RH),
Maîtriser la masse salariale.

NATURE DE L'OPÉRATION

- 1- Mise en place d'un contrôle/conseil de gestion interne (stratégique et opérationnel).
 - Évaluation des politiques publiques, suivi budgétaire, indicateurs de pilotage, par mission et par politique.
- 2- Renforcement du contrôle/conseil de gestion externe.
 - Suivi du périmètre des « satellites* » avec un accompagnement et une maîtrise des risques.

BÉNÉFICAIRES

Contrôle/conseil de gestion interne stratégique : élus, DGS, DGA

Contrôle/conseil de gestion interne opérationnel : les managers (directeurs, chefs de service)

Contrôle/conseil de gestion externe : élus, DGS, DGA, Managers

PARTENAIRES

Les agents

Les services

Les « satellites* » du Département

MODALITÉS

1- Mise en place d'un contrôle/conseil de gestion interne (stratégique et opérationnel)

- Créer un système d'information décisionnel (SID) à l'échelle de la collectivité permettant de collecter, stocker, analyser de la donnée pour restituer rapidement de l'information nécessaire au pilotage stratégique et/ou opérationnel,
- Grâce au SID, élaborer des outils de pilotage performants, dynamiques et créateurs de valeur/richeesse tels que des tableaux de bord (stratégique et opérationnel),
- Structurer et organiser la fonction de contrôle/conseil de gestion interne déjà existante à l'état embryonnaire au sein de la collectivité,
- Harmoniser les méthodes existantes,
- Développer, grâce au SID et au savoir et savoir-faire des agents, la capacité à mener :
 - Des études sur l'efficacité/évaluation d'une politique publique,
 - Des études conjoncturelles d'aide à la décision stratégique,
 - Des études/audits sur la gestion des dépenses publiques et la capacité à proposer des solutions alternatives pour en maîtriser les coûts.
- Mettre en place une comptabilité analytique par mission intégrant le volet RH.

2- Renforcer le contrôle/conseil de gestion externe

- Développer l'accompagnement financier auprès des services associés de la collectivité (accompagnement sur la réglementation, les procédures et la gestion financière au quotidien),
- Renforcer le suivi des risques financier des « satellites » du Département en mettant en place une cartographie au service de l'exécutif et des managers,
- Établir des audits financiers sur demande de l'exécutif.

**Satellites : on considère comme satellites, les structures ayant un lien financier fort avec la collectivité c'est-à-dire subvention significative, garantie d'emprunt, actionnaire ou membre.*

Impacts

Financier : coût de développement du SID

Organisationnel : appropriation collective de la démarche

#12.3 MOBILISATION DE FONDS EUROPÉENS

OBJECTIFS

Trouver de nouvelles sources de financement pour la mise en oeuvre du programme de mandature du Département et préserver ainsi ses capacités financières en réduisant la part d'autofinancement,
Accompagner les collectivités aveyronnaises dans la recherche de fonds européens en perspective d'une optimisation des plans de financement associés à leurs projets.

NATURE DE L'OPÉRATION

Recherche de sources de financements européens,
Montage de dossiers de demandes de subventions pour le compte du Département, de ses agences et organismes associés,
Accompagnement des collectivités aveyronnaises dans la mobilisation de fonds européens.

BÉNÉFICIAIRES

Le Département
Ses agences
Ses services associés et satellites*
Les collectivités aveyronnaises

PARTENAIRES

Les services
Les agences du Département, organismes associés et satellites
Les collectivités aveyronnaises
Les autorités de gestion des fonds européens (et gestionnaires délégués)
Les cofinanceurs

MODALITÉS

Structurer et organiser la recherche de fonds européens via la création d'une « cellule Europe » dédiée,
Développer la veille sur les programmes européens, appels à projets et diverses opportunités de financement,
Systématiser la participation du Département aux instances de concertation, de suivi et de programmation,
Cultiver les contacts avec les divers gestionnaires et partenaires,
Renforcer les compétences des services et leurs capacités d'ingénierie en termes de montage de dossiers de demandes de subvention, pour le compte du Département, de ses agences, services associés et satellites,
Faire bénéficier les collectivités aveyronnaises de cette expertise départementale, via des missions de conseil et d'accompagnement.

#12.4 FONCTIONS DE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES SERVICES ET DES ORGANISMES ASSOCIÉS

OBJECTIFS

Apporter à l'exécutif une expertise complète pour éclairer les décisions stratégiques, les projets, les réflexions,
Contribuer à optimiser les ressources et l'efficacité.

NATURE DE L'OPÉRATION

Constituer une équipe ressource pluridisciplinaire (et modulée en fonction du besoin : DAF, DAJ, DSI, marchés, RH, pouvant également associer, en tant que de besoin, d'autres pôles) au service des élus et des pôles dans la mise en œuvre des politiques locales,
Constituer un réseau de référents,
Politique managériale collective,
Laboratoire d'innovation.

BÉNÉFICIAIRES

Les élus
Les services
La collectivité
Les organismes associés

PARTENAIRES

Les élus
Les services

MODALITÉS

Association du Pôle Ressources et Moyens dès le lancement et tout au long de la réflexion et des travaux pour accompagner les pôles / les élus : expertise financière, juridique, Afin de déterminer quel est le meilleur montage pour optimiser le projet financièrement,

Mise en place d'un réseau de référents (finances, juridique, RH, marchés, systèmes d'informations), relais des différentes directions du Pôle Ressources et Moyens et du Pôle Avenir des Territoires afin d'anticiper les besoins, travailler des sujets thématiques décidés collectivement, réunions transversales d'échanges sur des problématiques communes, ...

Mise en place d'un outil de gestion des dossiers collaboratifs à l'échelle de la collectivité. « Accord-cadre » management construit sur la base des orientations de l'exécutif et la direction générale,

Actions visant à développer une culture commune, sentiment d'appartenance à la collectivité : rencontres autour des politiques locales, cycles de formation,

Développement de la transversalité et des interactions entre pôles, développer les synergies communes (séminaires thématiques, rencontres de cadres, actions de co-développement, formation à la prise de poste d'encadrement ...),

Instaurer une culture de l'innovation, favoriser la recherche d'initiatives nouvelles pour améliorer le fonctionnement des services de la collectivité et les prestations fournies, en lien avec le projet politique.

#12.5 ACTION RECRUTEMENT

Donner à la collectivité des moyens humains adaptés dans un contexte concurrentiel.

OBJECTIFS

1. Mettre en avant et valoriser les atouts et les métiers de la collectivité.
2. Identifier les savoir-être en adéquation avec les attentes de la collectivité.
Pour modérer la faible projection professionnelle observée lors des jurys de recrutement (faible niveau technique des candidats, immaturité et absence de préparations des entretiens, méconnaissance des institutions, faible motivation...) proposer des partenariats adaptés.
3. Valoriser des savoirs et savoir-faire : face aux difficultés de recrutement il faut maintenir un niveau d'exigence et de professionnalisme en favorisant la transmission de savoirs et de compétences en interne.
4. Proposer un accompagnement à la prise de poste en termes de formation et d'outils.

NATURE DE L'OPÉRATION

1- Mettre en avant et valoriser les atouts et les métiers de la collectivité

- Créer et valoriser l'image du Département (cf. fiche action « marque employeur »).

Exemple :

- Valoriser l'attractivité de l'Institution au travers de la diversité des métiers, des activités, des actions engagées et du projet politique de la collectivité,
- Promouvoir des actions de mentorat avec de jeunes étudiants.

- Développer l'utilisation des réseaux sociaux et des réseaux étudiants.

Exemple : alimenter en amont et en flux continu les réseaux sociaux sur la vie de la Collectivité (stratégie, initiations, projet...) LinkedIn, le Bon Coin, sites Aveyron recrute ou emploi-collectivités, la place de l'emploi public ...

- Être présent sur des événements ciblés.

Exemple : JOB DATING organisé par la Collectivité ou d'autres organismes en fonction des publics ciblés, salon de l'emploi public, salon Travail Avenir Formation (TAF)...

2- Identifier les savoir-être en adéquation avec les attentes de la collectivité

- Travailler en lien avec les différents pôles et directions pour affiner l'état des lieux et définir les stratégies de recrutements internes et externes.

Exemple : mobiliser l'encadrement pour identifier les agents ayant un potentiel (entretien d'évaluation...).

- Évaluer et vérifier l'existence d'un potentiel R.H. interne à valoriser et former pour éviter toute forme de démotivation et de perte de compétences : métiers sous tension, agents ayant un potentiel d'évolution (postes d'encadrement, expertise, postes spécialisés...).

Exemple : appel à candidature interne sur des besoins potentiels identifiés à court et moyens termes.

Commission interne de validation (Elus - DRH - Services concernés par le projet) pourrait donner un avis sur les projets d'évolutions professionnelles.

- Constitution d'un vivier de compétences qui peut aussi être appelé ponctuellement à participer à des missions de niveau supérieur pour mettre en œuvre les formations acquises.
- Mise en place éventuelle d'un dispositif de suivi et d'accompagnement à l'entrée en fonction (tuteur...) (lien avec la fiche actions « valorisation des compétences »).

3- Valoriser des savoirs et savoir-faire

- Dans les jurys et procédures de recrutement avoir une vigilance renforcée sur l'appréciation des savoir-être des candidats.

- Renforcer le partenariat avec les établissements de formation.

Exemples : diffusion plus large de nos offres d'emploi, réunion d'info dans les écoles, participation de nos cadres aux formations et enseignants dans les établissements (pour valoriser la collectivité, repérer des candidatures potentielles et influencer sur le contenu des formations).

Rencontre ciblée avec certains organismes de formation pour sélectionner des étudiants à l'entrée en cursus de formation (étudiant que nous suivrons soit en contrat d'apprentissage, soit en accueil stagiaire).

Convention pour mettre en place des cursus de formation pour valoriser notre potentiel interne (IUT – Campus Technologique – GRETA – Chambre des Métiers, Lycées professionnels).

- Mettre en place un système de cooptation.

Exemple : impliquer et responsabiliser nos agents à la diffusion de nos offres d'emplois et au recueil des candidatures.

- Développer l'accueil en stage.

Renforcer le rôle des tuteurs de stage, par rapport à l'évaluation des stagiaires, dans une perspective de recrutement ultérieur par la Collectivité.

4- Proposer un accompagnement à la prise de poste en termes de formation et d'outils

- Formation : construire avec l'agent un parcours personnalisé suite à une nouvelle affectation nécessitant des connaissances spécifiques et différentes (formation prise de poste et compagnonnage),

- Outils : « un pack de bienvenue » nous permettant de communiquer sur les informations, le fonctionnement et la réglementation interne de notre collectivité, journée d'accueil.

BÉNÉFICES

Optimiser l'offre du marché en recrutement et compétences,

S'adapter aux évolutions du marché tout en maintenant le niveau d'exigence souhaité au sein de la collectivité.

PARTENAIRES

Les élus

Les agents

Les services

La direction de la communication

Les partenaires extérieurs

IMPACTS

Budget « communication »

Investissement des agents ambassadeurs de la collectivité

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité

#12.6 VALORISATION DES COMPÉTENCES

Accompagner les évolutions professionnelles et valoriser les ressources internes

OBJECTIFS

1- Impulser la formation interne

Faire appel aux compétences existantes au sein de la collectivité, recenser les agents qui disposent d'un savoir-faire spécifique et qui pourraient assurer des actions de formation en interne.

2- Valoriser et accompagner les évolutions professionnelles

Proposer des parcours de formation en interne dans le cadre d'un projet de mobilité ou d'évolution professionnelle pour favoriser la transversalité et la polyvalence.

3- Dynamiser le dispositif de préparation aux concours et examens

NATURE DE L'OPÉRATION

1- Impulser la formation interne

Développer des actions de formation « in house » en faisant appel et en valorisant nos ressources internes. L'objectif de ce nouveau dispositif est de faire appel aux compétences existantes au sein de la collectivité, de recenser les agents qui disposent d'un savoir-faire spécifique et qui pourraient assurer des actions de formation en interne.

Exemple :

- Utiliser les compétences en langues étrangères de nos agents afin de faciliter et d'aider au mieux les services et les agents dans l'exercice de leurs missions (aide à la traduction lors d'un entretien avec un usager, décryptage d'un manuel spécifique, lien avec un service),
- Proposer des formations à nos agents en interne dans un objectif de répondre de manière rapide et adaptée tout en valorisant nos connaissances et savoir-faire.

2- Valoriser et accompagner les évolutions professionnelles

- Valoriser l'entretien d'évaluation comme outil de repérage de potentiels et/ou de souhaits d'évolutions professionnelles (montée en compétences),
- Favoriser la polyvalence des compétences de nos agents pour aller vers une culture d'entreprise (plus qu'une culture métier),
- Mettre en place une gestion prévisionnelle des parcours professionnels internes pour faire monter en compétences des agents et disposer d'un vivier interne pour pourvoir certains emplois au sein de la collectivité. A partir de postes repérés au sein de nos services : proposer des cursus d'accompagnement-formation (postes de coordonnateur dans les collèges, chef d'équipe dans les centres d'exploitations...).

Exemple : cette année, un parcours de formation de cuisinier est proposé en interne en partenariat avec la chambre des métiers de l'Aveyron.

Ce dispositif s'étend sur une année scolaire (de septembre à juin), une demi-journée par semaine, avec la possibilité pour chacun des stagiaires de présenter l'examen du CAP cuisine en candidat libre à la fin du cursus.

3- Dynamiser le dispositif de préparation aux concours et examens

L'année 2020 a été particulièrement marquée par le développement de la formation à distance. Le service emploi-formation a profité de cette période pour mettre en place un questionnaire à destination des agents inscrits sur ce type de parcours afin de connaître à la fois leur vécu, leurs manques mais aussi leurs idées. L'objectif est d'innover en matière de propositions et d'accompagnements possibles dans le cadre d'une préparation aux concours.

Projet : mise en place d'un espace dédié aux dispositifs de préparations aux concours et examens sur le nouvel espace intranet :

- Forum interne d'échange d'expériences, d'annales, ...
- Proposition d'entraînement aux jurys,
- Réunion de formation, information sur les collectivités territoriales, les droits et les obligations des fonctionnaires.... (ces temps pourraient être dispensés par exemple par des agents de la collectivité en qualité de formateur interne).

BÉNÉFICES

Favoriser le développement professionnel des agents et le bon fonctionnement de l'institution,

Développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C),

Favoriser la polyvalence et l'adaptabilité en lien avec la mise en œuvre du projet politique.

PARTENAIRES

Les agents

Les services

La collectivité

MODALITÉS D'INTERVENTION

Construire des parcours de formation sur des postes repérés en amont,

Travailler en lien avec la direction de la communication pour informer, diffuser et dynamiser les différents dispositifs.

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité

#12.7 CONNAISSANCE DES MÉTIERS ET DES MISSIONS

Favoriser la mobilité, la transversalité et la culture commune au sein de la collectivité.

OBJECTIFS

Décloisonner nos politiques locales pour sensibiliser nos agents,
Permettre aux agents de découvrir les différents métiers de la collectivité,
Valoriser les métiers et leurs spécificités,
Favoriser la mobilité interne,
Faciliter le « mieux travailler ensemble » par une meilleure connaissance du métier ou des missions de l'autre et la compréhension des politiques publiques internes,
Créer un moment de convivialité et d'échanges centré sur la valorisation des compétences internes et rassemblant tous les agents.

NATURE DE L'OPÉRATION

- 1- Réalisation d'une journée interactive sous forme d'un « forum métiers » autour de la valorisation des métiers de la collectivité.
- 2- Mise en place d'un catalogue interactif des fiches de poste.
- 3- Développement des dispositifs d'immersion professionnelle (Vis ma vie).
- 4- Conseil en évolution et mobilité professionnelle interne et externe.

BÉNÉFICES

Valoriser les agents de la collectivité à travers la mise en avant des missions de chacun,
Favoriser le recrutement, la mobilité et les compétences.

PARTENAIRES

Les élus
Les agents
Les services



MODALITÉS D'INTERVENTION

1- Concernant le « forum métiers »

Organisation d'une journée en lien avec la Direction de la communication sur le principe :

- D'ateliers interactifs,
- De mise à disposition de ressources internes permettant une connaissance globale de la collectivité (représentations de certains métiers, chiffres clés...),
- De mini- conférences et débats mettant en avant les politiques locales et les missions des services du Département,
- De visites de chantiers, de services....

Les productions réalisées pourront être déclinées en supports de communication interne : affiches, vidéos, dessins...

2- Concernant le catalogue interactif des fiches de poste

Mettre en place en lien avec la direction de la communication (plus particulièrement la communication interne) un catalogue interactif des fiches de postes consultable par tous les agents de la collectivité sur l'intranet (outil de travail indispensable pour favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle).

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité

#12.8 APPRENTISSAGE/ALTERNANCE

Dans un contexte pénurique, s'assurer de pouvoir trouver des compétences techniques spécifiques adaptées aux métiers et à la culture de la collectivité.

OBJECTIFS

Recruter des jeunes sur des métiers pénuriques,
Former des jeunes à nos besoins spécifiques,
Transmettre les valeurs et les engagements de la collectivité.

NATURE DE L'OPÉRATION

1- Mobiliser les services

Travailler avec les services pour identifier les métiers sur lesquels on peut envisager le recours à cette formule.

Sensibiliser les services à l'apprentissage pour qu'ils s'investissent dans l'identification et la formation de maître d'apprentissage.

2- Repérer les métiers sous tension

Mettre en place une veille active concernant certaines difficultés de recrutements résultant des vacances de postes et des jurys de recrutement (difficultés ou pénuries rencontrées).

Répertorier et développer les possibilités d'apprentissage ou d'alternance sur ces métiers en tension.
Exemple : mécanicien, dessinateur-projeteur, travailleur social, cuisinier en collectivité, informaticien, juriste, gestionnaire RH, comptable ...

3- Développer l'accueil en stage

Susciter des « vocations » en développant l'accueil de stagiaires dans une perspective de formation et/ou de recrutement ultérieur par la collectivité ou d'incitation de choix de formations en alternance pour ces métiers.

4- Renforcer le partenariat avec les établissements de formation

Actions d'information et de communication auprès des établissements et des réseaux de jeunes étudiants.

BÉNÉFICES

Répondre à nos besoins,
Favoriser un recrutement adapté et de qualité.

PARTENAIRES

Les agents
Les services
Les organismes de formations
Les écoles

IMPACT

Formation et rémunération des maîtres d'apprentissage (NBI) et impact sur la charge de travail de ces personnels,
Création d'emplois d'apprentis (coût budgétaire : jusqu'à 98% du SMIC pour un emploi),
Possibilité de financement extérieur.

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité

#12.9 MARQUE EMPLOYEUR

Développer l'identité de la collectivité pour favoriser son attractivité dans une stratégie de recrutement.

CONSTAT

Dans un contexte difficile de recrutement (concurrence, pénurie d'emploi, faible niveau des candidats, méconnaissance de l'institution, ...) la collectivité doit conserver et attirer les meilleures compétences et valoriser son image (son projet, ses valeurs) par l'intermédiaire des personnels acteurs de la mise en œuvre du projet politique en direction des Aveyronnais.

- Baromètre social 2019 / 2021 : fort attachement des agents du Département à la collectivité employeur,
- Affiner des valeurs communes, source de motivation et de reconnaissance (charte des valeurs à construire),
- Point de vigilance : exigence de cohérence entre le projet politique, le système de gouvernance et les agents pour établir une relation de confiance et un cadre mobilisateur pour contribuer à la réussite du projet.

OBJECTIFS

Inculquer une culture du changement,
Décloisonner nos politiques locales pour sensibiliser nos agents,
Inciter les agents à être ambassadeur de la politique du Département,
Faciliter le sourcing pour la collectivité.

NATURE DE L'OPÉRATION

Mettre en place une marque employeur en lien avec l'identité de la collectivité « l'Aveyron avec vous ».

BÉNÉFICES

Reconnaissance du rôle de tous les agents en qualité d'ambassadeurs de la collectivité,
Attractivité des emplois au sein de la collectivité dans un contexte concurrentiel et pénurique.

PARTENAIRES

Les agents
Les services
Les organisations syndicales

MODALITÉS D'INTERVENTION

En lien avec la direction de la communication (interne et externe), dans le prolongement du projet politique, construire une marque employeur (appui d'un cabinet spécialisé) avec le marketing territorial de la collectivité. Réflexion sur les valeurs de la collectivité (confiance, transparence, bienveillance, esprit d'initiative de collaboration, de transversalité et de coopération, ...).

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité

#12.10 MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ

Favoriser le maintien dans l'emploi dans le cadre d'une approche humaine, sociale acceptable au regard des contraintes budgétaires.

CONSTATS

Une forte baisse de l'employabilité de certaines catégories de personnel (agents des routes, des collègues, assistants familiaux, travailleurs sociaux et ponctuellement personnel administratif),
Des restrictions partielles d'activités qui génèrent le recours à des recrutements ou des prestations externes,
Une structure démographique vieillissante.

OBJECTIFS

Permettre un maintien dans l'emploi (éviter des licenciements pour inaptitudes physiques ou des mises en disponibilité d'office),
Gérer des situations humaines sociales difficiles,
Maîtriser les coûts liés aux inaptitudes partielles et aux restrictions d'activités.

NATURE DE L'OPÉRATION

- 1- Développer les démarches de prévention en santé au travail : démarche PRAP (Prévention des risques liés à l'activité professionnelle).
- 2- Développer une politique de qualité de vie au travail.
- 3- Promouvoir les dispositifs existants : contrats d'essai, postes passerelles, accompagnement social et accompagnement managérial, coaching individuel et collectif favorisant le retour ou le maintien dans l'emploi.
- 4- Poursuivre la démarche de reclassement et les actions de reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

BÉNÉFICES

Action sur l'absentéisme,
Action sur la qualité et l'organisation de service.

PARTENAIRES

Les agents
Les services
Les organisations syndicales
Le service de médecine santé au travail

MODALITÉS D'INTERVENTION

- Pérenniser, amplifier et structurer les procédures existantes (démarche d'amélioration continue des conditions de travail),
- S'appuyer sur le réseau des préventeurs,
- Informer les agents sur les procédures,
- Exploiter et informatiser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Mettre en place des dispositifs de veille par rapport aux risques psycho-sociaux,
- Mettre en œuvre des actions de correction préventives et curatives par rapport aux risques psycho-sociaux.

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité



#12.11 PERSONNELS ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

OBJECTIF

Mettre en place une politique d'économies et de redistribution pour pouvoir investir.

NATURE DE L'OPÉRATION

Réduire et/ou maintenir les charges de personnels.

BÉNÉFICIAIRE

Le Département

PARTENAIRES

Établissements scolaires

MODALITÉS D'INTERVENTION

En 2012, des effectifs de référence ont été définis sur les collèges suivant plusieurs critères de dimensionnement. Ce dimensionnement a permis de passer de 200 ETP à 178 ETP avec en parallèle, la création de 10 postes de coordonnateurs basés dans les collèges, 1 poste d'agent de coordination basé à Flavin (en charge de 3 collèges) et 1 équipe mobile de 3 agents basée à Flavin.

L'externalisation de tâches difficiles comme le nettoyage des vitres ou l'entretien d'espaces verts (élagage) a permis d'accompagner cette diminution d'effectifs.

Depuis 2015, les collèges de Cransac et Rieupeyroux n'ont plus d'agent de maintenance ; cette tâche est réalisée par un agent de l'équipe mobile 1 jour par semaine.

Ce travail de rationalisation des effectifs ne permet pas aujourd'hui, à niveaux de service constants, de dégager d'autres marges de manœuvre.

Le Département compense par 45 ETP les absences constatées à la rentrée 2021 engendrant un surcoût financier important, de l'ordre de 20% de la masse salariale des ATTE. Ce niveau particulièrement élevé des dépenses liées aux remplacements doit toutefois être relativisé par la crise du COVID (remplacement dès le premier jour d'absence). En 2018 et 2019, le volume des remplacements avoisinait les 35 ETP.

Pour aller plus loin, seul un scénario d'externalisation, partiel ou total, est à envisager.

On distingue 3 secteurs d'activité sur les collèges :

Maintenance : A l'image de ce qui est en place sur les 3 « petits collèges », la maintenance de premier niveau peut être concentrée sur 1 ou 2 jours suivant la taille de l'établissement.

Sur les collèges de taille plus importante, les sollicitations sont permanentes, il paraît difficile de ne pas conserver l'agent de maintenance au quotidien.

Entretien (Service Général) : On constate que les effectifs composant ces services ont une moyenne d'âge élevée et de nombreuses difficultés physiques liées au métier et ce malgré de gros investissements sur les matériels individuels de nettoyage. Ces tâches peuvent faire l'objet d'une externalisation, en conservant un effectif minimum pour assurer l'urgence et le nettoyage des sanitaires 3 fois par jour (1 agent sur petit collège-2 agents sur moyen collège – 4 agents sur gros collège).

Restauration : plusieurs solutions sont envisageables :

- Préparation et livraison de repas par prestataire extérieur : nécessite des moyens humains pour réchauffer et assurer le service,
- Prestataire extérieur qui utilise les cuisines à disposition pour effectuer la prestation de repas (existe sur certains collèges privés du Département),
- Cuisines centrales pilotées ou non par le CD12 (avec liaison chaude).

Un point de vigilance doit être porté dans ces solutions sur la garantie d'utilisation des circuits courts ainsi que sur l'évolution du coût de revient du repas.

À noter que les services de Restauration sont aujourd'hui une source de recettes supplémentaires pour les collèges qui en bénéficient (surtout pour ceux qui assurent un service pour des écoles primaires). Ces recettes viennent abonder les fonds de roulement et permettent aux établissements de financer des actions pédagogiques sur lesquelles le Département n'intervient pas.

Remarque : compte tenu de la fragilité des personnels ATTE, la dimension sociale de ce sujet est particulièrement prégnante.

CONTACTS/SERVICE RÉFÉRENT

Pôle Avenir des Territoires - Direction des Collèges et de l'Enseignement Supérieur

Pôle Développement des Territoires – Direction des Bâtiments

Pôle Ressources et Moyens - Direction des Ressources Humaines, de l'Hygiène et de la Sécurité - Direction des Affaires Juridiques

#12.12 MÉDECINE SCOLAIRE

OBJECTIF

Amélioration des politiques de santé en milieu scolaire.

NATURE DE L'OPÉRATION

Transfert de la médecine scolaire à la collectivité.

BÉNÉFICIAIRES

Les élèves

PARTENAIRES

L'État

Les établissements publics locaux d'enseignement

MODALITÉS

- 1- Étude de faisabilité approfondie sur le périmètre de la délégation de compétences notamment faire le lien avec l'ensemble des actions de santé en direction des élèves mené actuellement par la collectivité (PMI et CPEF).
- 2- Études des moyens financiers résultant du transfert de compétences et nécessaires pour assurer un service public de qualité.
- 3- Négociation et signature d'une convention avec l'État actant ce transfert de compétences.

POINTS DE VIGILANCE

- Obtention de l'accord préalable de l'État (en cours de discussion dans le cadre du projet de loi 3DS),
- Mêmes difficultés que pour l'Éducation nationale aujourd'hui, métiers en tension générant du mécontentement :
 - Pas de médecin scolaire sur le territoire aveyronnais,
 - Difficulté de recrutement et de fidélisation des infirmiers scolaires.

#12.13 PERSONNEL DES COLLÈGES

OBJECTIFS

Gagner en maîtrise et en transparence sur les aspects suivants :

- > Gestion des dotations de fonctionnement attribuées aux collèges,
- > Gestion RH des agents d'entretien et de restauration (organisation, niveaux de service, management),
- > Service de restauration : coût d'objectif et stratégie d'achat local des denrées alimentaires.

NATURE DE L'OPÉRATION

Transfert des gestionnaires de collèges

BÉNÉFICIAIRE

La Collectivité

PARTENAIRES

L'État

MODALITÉS

- 1- Étude pour définir collège par collège, le temps consacré par les gestionnaires aux tâches effectuées pour le compte de la collectivité,
- 2- Travail sur les statuts des agents concernés,
- 3- Signature d'une convention définissant les modalités organisationnelles et financières du transfert des gestionnaires des collèges.

POINTS DE VIGILANCE

- Obtention de l'accord préalable de l'État (en cours de discussion dans le cadre du projet de loi 3DS),
- Obtention de l'autorité fonctionnelle et hiérarchique.