



## Un contrat participatif

18 rencontres avec les maires employeurs

7 concertations avec les partenaires

6 contributions des services du CDG



### Partout, d'importantes difficultés de recrutement

Le déficit de candidatures et la mobilité touchent désormais tous les métiers et tous les secteurs géographiques. Plébiscitées dans leur rôle de tremplin vers l'emploi permanent, les missions temporaires du CDG peinent à assurer les remplacements.

*Comment toucher de nouveaux publics et les intégrer dans la FPT ?*

### Des ambitions pour moderniser le service public local

Bousculés par la crise sanitaire, les évolutions des mentalités et les nouvelles technologies, les services publics locaux sont au premier rang pour réadapter notre cadre de vie aux enjeux de demain. La prise en compte des aspirations parfois contradictoires des usagers est complexe.

*Comment optimiser le service public sans générer des fractures numériques ou sociales ?*

### Des constats partagés, des attentes convergentes

#### Des soucis pour faire face à l'usure professionnelle

Malgré des efforts de prévention, le vieillissement des services induit une hausse de l'absentéisme. Les démarches classiques butent sur la pénurie de professionnels de santé et les rigidités statutaires.

*Comment redynamiser les approches de santé au travail et réussir les reclassements ?*

#### La demande d'un cadre de gestion RH prospectif

Les difficultés de recrutement et les charges de travail peuvent induire des tensions dans les services, voire entre les collectivités. Une approche prévisionnelle est nécessaire. Un besoin de cadre de référence sur les règles RH est aussi largement exprimé.

*Comment harmoniser les pratiques sans porter atteinte à l'autonomie de chaque employeur ?*

## Le CDG 35, bureau d'études RH des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine

Basé au Village des collectivités à Thorigné-Fouillard, aux côtés d'autres structures d'appui au service public, le CDG 35 est l'organisme de référence de la gestion du personnel des administrations locales.

Il mobilise une équipe pluridisciplinaire de spécialistes composée de juristes, professionnels de santé, préventeurs, psychologues, consultants, médiateurs, déontologues et facilitateurs numériques. Cette combinaison d'expertises permet d'apporter les réponses attendues dans toutes les étapes de la GRH, du recrutement à la retraite en passant par les procédures collectives.

Une très large documentation est mise à disposition des élus, des agents et des candidats sur le site internet de l'établissement pour encourager le partage des informations.



Faciliter les Relations Humaines dans les collectivités territoriales

### Des engagements éthiques en faveur du service public

Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2020-2026 du CDG 35 s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des organisations répondant aux défis collectifs actuels. Fidèle à la charte de valeurs adoptée en 2014, l'établissement va plus loin en s'engageant dans des démarches sociétales. Ses nouvelles missions à l'attention des personnels en difficulté et à l'accompagnement des transitions contribuent à un service public local performant et bienveillant en Ille-et-Vilaine.

|  |  |  |
|--|--|--|
| UNE ORGANISATION RESPONSABLE                   | EST INNOVANTE                                | FAVORISE L'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE                |
| SOUTIEN LA GOUVERNANCE ET LA DÉMOCRATIE LOCALE | DÉVELOPPE LA CULTURE ET MAÎTRISE DES RISQUES | CONTRIBUE À LA SÉCURITÉ ET AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL |
| EST OUVERTE AU DIALOGUE ET COLLABORATIVE       | ENCOURAGE L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ          | DÉVELOPPE LES LIENS ENTRE LES ACTEURS LOCAUX       |

- Expérimentations RH
- Outils numériques
- Veille technologique et sociale
- Attractivité et viviers de talents
- Orientation et insertion
- Aide aux élus et lieu de consensus
- Déontologie et médiation
- Accompagnement des transitions
- Mutualisation des risques financiers RH
- Alertes cybersécurité et RCPD
- Prévention des risques professionnels
- Santé et QVT
- Dispositif de signalement
- Instances consultatives
- Aide au droit syndical
- Partage de bonnes pratiques
- Démarches F/H
- Recrutements inclusifs
- Lutte contre discriminations
- Adaptation aux contextes
- Mise en relation offre/demande
- Réseaux pro et club interco



## Le mot de la Présidente



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine se dote à chaque mandat d'une feuille de route sous la forme d'un " Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens ". Le contexte d'incertitudes que nous traversons rend cette contractualisation encore plus nécessaire : les défis humains du service public local ne pourront être relevés qu'en mobilisant les services du CDG, les relais en collectivités et nos partenaires sur des caps clairs et consensuels.

À 18 reprises au printemps 2021, j'ai écouté les attentes des élus employeurs lors de rencontres par territoire. Partout, l'importance des relations humaines au travail a été soulignée. Le CDG 35 aidera les services RH au quotidien. Les transitions qui se profilent sont un défi à relever collectivement et solidairement par l'ensemble du monde territorial.

En se fédérant sur des enjeux comme une marque employeur commune et plusieurs innovations technologiques et sociales envisagées, les collectivités d'Ille-et-Vilaine disposeront des " richesses humaines " nécessaires à la bonne gestion du cadre de vie de nos habitants.

Ensemble, nous nous engageons pour une meilleure prise en compte du facteur humain dans l'action publique !

**Chantal PÉTARD-VOISIN, présidente du CDG 35**

## La Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine



### Une innovation

Depuis 2014, toutes les collectivités du département adhèrent et cotisent au CDG 35. Les nouvelles problématiques concernent autant les grandes structures que les communes rurales. La création d'une instance d'échanges de solutions vise à faire émerger des recommandations limitant les disparités entre collectivités et généralisant les bonnes pratiques. La commission pourra aussi proposer la mise en place de nouveaux services communs pour renforcer les mutualisations des ressources humaines territoriales.

## Bien-être au travail



### Le CDG 35 active de multiples leviers pour la qualité de vie au travail et le maintien dans l'emploi

- Implication de tous les acteurs institutionnels sur les enjeux de la prévention et de la santé au travail
- Reconfiguration des modalités de suivi médical selon les ressources disponibles
- Conseils pour accentuer les mesures de prévention et faire vivre les "documents uniques"
- Accompagnement à la mobilité professionnelle et pistes pour la fidélisation
- Outils pour un management favorisant l'épanouissement des personnels et prévenant les risques psychosociaux
- Prise en charge des situations complexes par un dispositif de signalement et un accompagnement psychosocial

## Dialogue social



### Tiers de confiance, le CDG 35 renforce ses démarches favorisant les consensus managériaux, juridiques et organisationnels

- Concertations départementales et locales pour une GRH harmonisée et équitable
- Nouvelles formes de conciliation : médiation, enquête administrative, avis sur la déontologie
- Appui aux instances de dialogue social et statutaire et accompagnement à l'exercice du droit syndical
- Diffusion de guides et de références pratiques pour des solutions partagées en libre accès
- Gestion à distance des tâches RH techniques et répétitives pour libérer du temps de terrain aux "relations humaines"
- Conseils en organisation et ateliers de management
- Sensibilisation aux questions RH (retraite, temps de travail, LDG...)

# 4 priorités connectées

Les axes du contrat se complètent et se croiseront sur le terrain.



## Attractivité



### Pour restaurer les capacités de recrutement des collectivités, le CDG 35 investit dans une panoplie d'outils

- Une marque employeur collective promue par des campagnes innovantes
- Un portail d'accès simplifié aux premiers emplois territoriaux
- Des dispositifs diversifiés de préparation aux métiers territoriaux alimentant une "pépinière de talents"
- Des accompagnements en amont et en aval de la sélection de candidatures
- Des viviers de lauréats pour les postes permanents

## Transitions sociétales et numériques



### Le CDG 35 aide les collectivités à relever les défis technologiques et humains

- Sensibilisation aux enjeux des années 2020 (société inclusive, égalité femmes/hommes, participation, prévention de la fracture numérique...)
- Animation de réseaux professionnels
- Accompagnement sur l'optimisation du service public par une approche des coûts de revient
- Mise à disposition d'outils pour dynamiser la GRH
- Méthodes de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences
- Soutien au déploiement de procédures digitales en conformité RGPD
- Conseils en sécurisation et structuration des systèmes d'informations