



Cdg 35

# Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens



2014 /  
2020

CPOM

# Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens

2014 – 2020

Les élus et les services du CDG 35 s'inscrivent dans la nécessité d'améliorer l'efficacité des structures territoriales. Spécialistes du fonctionnement des collectivités, ils proposent de **faciliter les adaptations** sur de multiples aspects (mutualisations, fiches de poste, aménagements de locaux, efficacité des services, technologies de l'information, modalités d'encadrement...).

Ces efforts d'optimisation ne doivent pas s'effectuer au détriment des conditions de travail. Ce serait un mauvais calcul pour tous les acteurs, au vu des coûts financiers et humains de l'absentéisme. Il faut donc ouvrir des chantiers participatifs sur la **qualité de vie au travail** pour prévenir les risques psychosociaux induits par les resserrements budgétaires.

Malgré le contexte tendu, il importe d'éviter le repli sur soi et l'immobilisme des structures. Les mobilités géographiques, fonctionnelles (changement de métier) et verticales (progression de carrière) sont un moyen de **concilier l'intérêt des personnels avec la nécessaire souplesse des organisations**.

Enfin, au vu de la **diversité des situations locales, des types et des strates de collectivités**, le CDG 35 s'engage à répondre au mieux à toutes les sollicitations.

## Les enjeux RH

Les réformes territoriales et la maîtrise des dépenses publiques placent les Ressources Humaines au cœur des préoccupations :

- ▶ Les charges de personnel représentent environ la moitié des dépenses courantes des collectivités.
  - ▶ L'allongement des carrières et la baisse d'attractivité de certains métiers territoriaux compliquent le renouvellement des compétences.
  - ▶ Des marges de manœuvre existent en combinant choix organisationnels, veille réglementaire et management participatif.
  - ▶ L'encadrement et la prévention sont décisifs pour l'implication des équipes, les coûts de revient et la qualité du service.

## 1. Contribuer à la modernisation du service public

- Accompagner les transformations structurelles dans les intercommunalités (transferts, fusions...)
- Simplifier les démarches par des e-technologies (signature électronique, dossier numérique...)
- Coordonner les politiques de Bretagne (GPEC Bretagne) avec les autres CDG et le CNFPT

De plus, par souci de l'établissement s'appliquent les 4 priorités

- Contribuer au rapprochement
- Partager une culture RH
- Accroître l'efficacité des agents
- Maîtriser les coûts inter

# 4 axes stratégiques pour le "partage de solutions RH"

## 2. Veiller à la qualité de vie au travail en collectivités



## 3. Encourager l'évolution des parcours dans la "territoriale"

## 4. Répondre aux attentes plurielles des élus locaux

## Le mot du **Président**

**L**e CDG 35 est un établissement public pionnier en matière de mutualisation de personnel. Depuis 30 ans, il soutient les employeurs territoriaux et innove pour encourager l'amélioration des services des collectivités. Il est le seul organisme combinant l'expertise du statut et des métiers avec les procédures d'accompagnement des agents sur les plans de la santé et des motivations.

En qualité de "**tiers de confiance**", par ses instances paritaires et ses interventions sur site, il assiste au quotidien les gestionnaires RH dans les procédures qui participent à l'efficacité des services et à la qualité de vie au travail.

Cette approche pluridisciplinaire résulte des orientations stratégiques du Conseil d'Administration.

Le choix fort de contractualiser le cap et la méthode dans un CPOM devient une "marque de fabrique" du CDG 35.



*Signature du CPOM le 25 juin 2015 par le président, Jean-Jacques Bernard, et le directeur général, Jean-Paul Huby.*

Le mandat 2014-2020 est marqué par le fait que désormais toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine cotisent au Centre de Gestion. Réunies autour d'une même table, elles constituent un "groupement d'employeurs territoriaux" qui renforce les partenariats (universités, caisses de retraite, fonds handicap, mutuelles, assurances...) et les pépinières de candidats (concours, remplacements, recrutements, mobilités).

Cette édition se distingue aussi par l'adoption d'une "**charte de valeurs**" co-construite par les élus, les agents et l'encadrement.

La devise retenue pour la période 2014-2020 est le "**partage de solutions RH**". En effet, lorsqu'elles sont partagées, les idées sont mieux comprises, les décisions mieux déployées, les actions moins coûteuses...

Ensemble, nous nous engageons pour la qualité des services territoriaux !

**Jean-Jacques Bernard**  
Président du CDG 35

## Les valeurs d'un établissement coopératif

**P**arallèlement au CPOM, les principes fondateurs du CDG 35 ont été réaffirmés pour montrer son attachement à l'éthique du service public, faire connaître ses engagements humanistes et s'inscrire dans un processus permanent d'amélioration.

Une "**charte des valeurs**" a donc été formalisée et adoptée le 25 juin 2015. Ce document, disponible sur notre site, identifie un socle de valeurs qui guident l'action du CDG.

