

DOSSIER
LA MÉDIATION
PRÉALABLE
OBLIGATOIRE

n°108 - juin 2018

Actions PERSONNEL

EDITO
Les élections
professionnelles

LE SAVEZ-VOUS ?
Le PASRAU

REPORTAGE
Le télétravail

Cdg 35

Depuis la loi initiale de 2010 et surtout les améliorations apportées par la loi du 16 mars 2015, près de **560 communes nouvelles** se sont créées en France sur les 36 800 communes historiques : 26 en Bretagne, 5 en Ile-et-Vilaine, 150 projets seraient actuellement à l'étude sur le plan national. Dans un rapport sénatorial, la sénatrice Françoise Gatel et le sénateur Christian Manable présentent les raisons, tant historiques qu'actuelles, qui expliquent la réussite des communes nouvelles. Un guide des bonnes pratiques détaille, pour chaque étape du projet, les écueils à éviter ainsi que des conseils ou retours d'expérience, un outil précieux pour les acteurs locaux qui souhaitent s'engager dans cette aventure. À consulter : <https://www.senat.fr/notice-rapport/2015/r15-563-notice.html>

Une circulaire du 9 mars 2018 relative à **la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique** précise les engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017. Ces engagements s'articulent autour de trois axes, qui constituent la trame d'un plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes : prévenir les violences sexuelles et sexistes, traiter les situations de violences sexuelles et sexistes, sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes. La circulaire s'inscrit ainsi en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013. En savoir plus : <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&retourAccueil=1&r=43173>



La communication publique territoriale fait l'objet d'une étude sectorielle du CNFPT : aujourd'hui 14 000 agents sont affectés à des services de communication publique soit 0,7 % des effectifs de la fonction publique territoriale. Cette étude présente les missions de communication dans les collectivités publiques, les principales évolutions du domaine ainsi que les missions et les modes d'organisation de ces services. À consulter : <http://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/etude-communication-publique-territoriale/national>

À l'occasion de la parution de son rapport d'activités 2017, **le défenseur des droits**, alerte sur le recul de l'accueil dans les services publics à l'ère de la dématérialisation, constituant « une énorme difficulté pour le public et particulièrement pour les personnes âgées, précaires, en situation de handicap ou étrangères ». L'institution estime que le virage du numérique conduit à une dégradation de la « confiance » entre usagers et administrations et à des renoncements aux droits. Dans ce contexte, le Défenseur des droits et ses 475 délégués territoriaux bénévoles s'attachent à orienter les personnes qui les sollicitent, en particulier dans les territoires ruraux et les quartiers périphériques des métropoles. À consulter : <https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer?pagenam e=Territoires/Articles/Articles&cid=1250280934705>

Sonar, un nouvel outil mis à disposition sur le site de la « 27^{ème} région » pour aider les villes et les métropoles à mieux s'orienter dans les méandres de l'innovation. Sonar est conçu pour aider à diagnostiquer à quel stade la collectivité se trouve, et répondre à des questions telles que : Quelles sont les formes d'innovation à votre disposition et comment les combiner en fonction de votre situation ? Comment passer de l'innovation « au coup par coup » à une démarche de changement systémique et progressive ? Par quoi commencer, quelles sont les étapes, les pièges à éviter ? Comment aller plus loin, et transformer dès en amont votre façon de concevoir et mettre en œuvre des politiques publiques ? En savoir plus : <http://www.la27eregion.fr/sonar-un-outil-pour-depasser-linjonction-a-linnovation/>



« Une représentation équilibrée de femmes et d'hommes au sein des nouvelles instances consultatives »

Cette année 2018 est marquée par le renouvellement général des instances consultatives par le biais d'élections professionnelles le 6 décembre prochain. Deux nouveautés seront à prendre en considération, la création des commissions consultatives paritaires pour les contractuels territoriaux et l'introduction de la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour l'ensemble des scrutins.

Cette volonté existe déjà pour le collège des représentants des collectivités et établissements des commissions administratives paritaires. Dès le précédent renouvellement général de 2014, les membres représentant l'administration ont été désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

La loi Déontologie du 20 avril 2016 va plus loin. Ainsi son décret d'application du 27 juillet 2017 insère, pour la première fois, une obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidatures présentées aux élections des collèges des représentants du personnel des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires et du comité technique.

Cela signifie que les listes de candidats présentées par les organisations syndicales, au plus tard le 25 octobre 2018, devront comprendre un nombre de femmes et un nombre

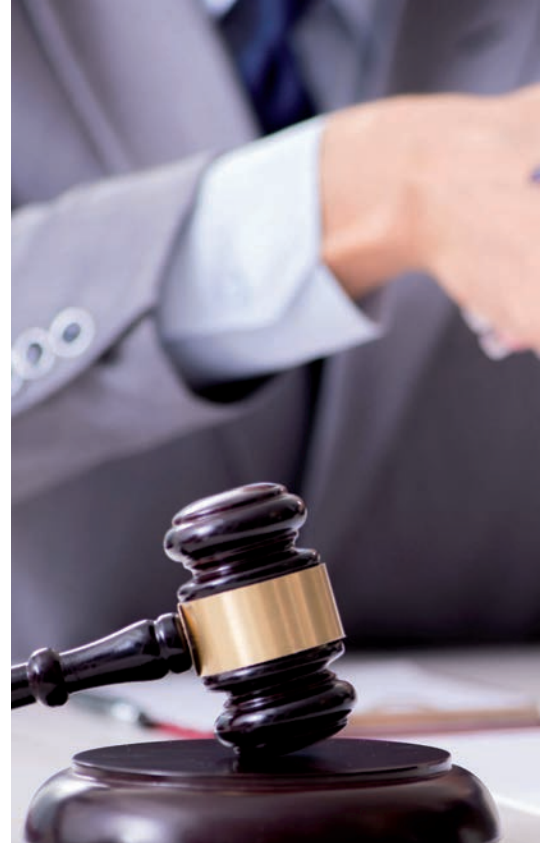
d'hommes correspondant à la part de femmes et à celle d'hommes composant les effectifs représentés au sein de chaque instance.

Les effectifs d'Ille-et-Vilaine ont été recensés au 1^{er} janvier 2018 lors de la « photographie » du corps électoral. Les informations communiquées aux organisations syndicales permettront à ces dernières de préparer leurs listes. Ce pourcentage de femmes et d'hommes s'applique à l'ensemble des candidats inscrits sur la liste (titulaires et suppléants) sans imposer cependant de panachage contrairement aux élections politiques.

À titre d'exemple, pour la CAP de catégorie C composée de 8 représentants titulaires et 8 suppléants, les femmes représentent 67.06 % sur un effectif de 7795, une liste complète de candidats devrait comprendre 10 femmes et 6 hommes, ou 11 femmes et 5 hommes.

En conclusion, le nombre de femmes sera plus important dans chacune des instances placées auprès du Centre de gestion d'Ille et Vilaine.

Evelyne SIMON-GLORY,
4^{ème} Vice-Présidente du CDG 35



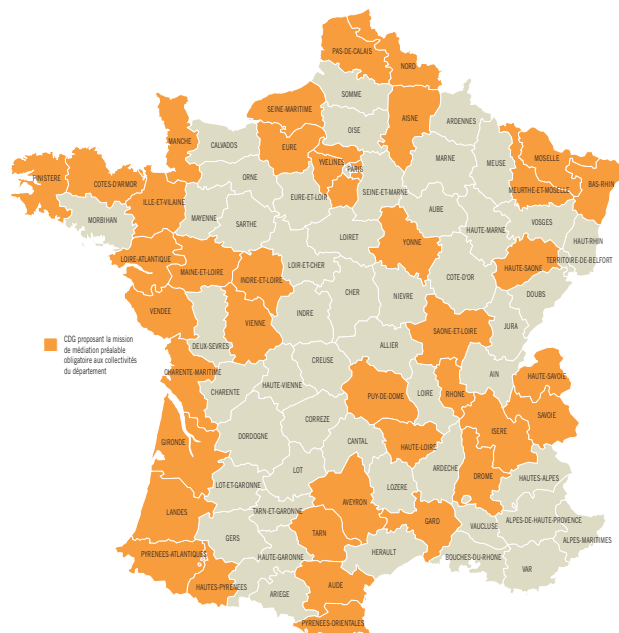
LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Certains contentieux de la fonction publique et litiges sur les prestations sociales peuvent désormais faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Il s'agit d'un mode alternatif de règlement des différends, qui privilégie le dialogue entre les parties à l'engagement d'une procédure contentieuse. Une expérimentation est prévue d'avril 2018 à novembre 2020.

L'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle prévoit qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire.

Ainsi, en qualité de **tiers de confiance**, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur. Le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de cette expérimentation.

Plus de quarante Centres de Gestion, dont le CDG 35, se sont inscrits dans ce dispositif au titre de la mission optionnelle.





QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RECOURS AU MÉDIATEUR DU CENTRE DE GESTION ?

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire sera opérationnelle du 1^{er} avril 2018 au 18 novembre 2020, terme de cette expérimentation. **Cette mission exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil et de l'assistance juridique est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés** (article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La médiation préalable obligatoire vise à parvenir à une solution amiable entre les parties, les employeurs et les agents, grâce à l'intervention d'un tiers neutre, le médiateur du Centre de Gestion. Ce mode de résolution de litiges est **plus**



rapide et moins onéreux qu'une procédure contentieuse.

Pour participer à cette expérimentation et bénéficier de cette nouvelle mission, **les collectivités et établissements intéressés devront avoir obligatoirement délibéré et signé une convention d'adhésion au plus tard le 31 août 2018 avec le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.** Après cette date, elles n'auront plus la possibilité d'adhérer, même ultérieurement, à cette expérimentation.

POURQUOI LE RECOURS À LA MÉDIATION ?

Tout en offrant des garanties de **confidentialité et d'impartialité**, la médiation vise à parvenir de manière rapide et pour un coût très modéré à un accord sur mesure adapté à la situation.

QUELLES SONT LES ÉTAPES DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE ?

La médiation se déroule en quatre principales étapes, à savoir :

- la saisine du médiateur du Centre de Gestion dans un délai de deux mois suivant la décision litigieuse
- le recueil de l'accord des parties sur le principe de la médiation
- l'instruction de la médiation qui entend les parties séparément puis ensemble
- la conclusion de l'accord des parties ou l'échec de la médiation.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Les délais recommencent à courir dès lors que le médiateur, l'une des parties, ou les deux, déclarent de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

La médiation doit être engagée dans un délai de deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.

L'autorité administrative doit informer l'intéressé de cette obligation de médiation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent, à savoir le Centre de gestion d'Ille et Vilaine pour les agents territoriaux relevant de ce département. Par la suite, a minima, une lettre de saisine doit être adressée au médiateur par l'agent, ainsi qu'une copie de la décision contestée si elle est explicite, ou une copie de la demande ayant fait naître cette décision, si elle est implicite.

Concrètement, l'adhésion des collectivités et établissements, affiliés ou non, engage les parties (l'agent et le représentant de la collectivité) à recourir obligatoirement à la médiation préalable en cas de litige relatif à des décisions individuelles défavorables. La médiation reposant sur un accord entre les parties, celles-ci ainsi que le médiateur, conservent à tout moment la possibilité de l'interrompre pour un dossier donné.



Réunion d'information sur la Médiation Préalable Obligatoire au CDG 35, le 25 mai 2018

« La médiation constitue une solution attrayante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation »

Par rapport à une décision de Justice, **la médiation est réparatrice et conciliatrice** : la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui. La médiation constitue une solution attrayante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation. Elle permet aux collectivités de conserver la maîtrise de la procédure et d'aboutir à un règlement rapide d'une situation qui pourrait devenir conflictuelle.

QUEL CHAMP D'INTERVENTION ?

La médiation préalable obligatoire confiée aux Centres de gestion s'adresse aux agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, et ayant conclu avant le 1^{er} septembre 2018 avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Île-et-Vilaine une convention lui confiant la mission de médiation préalable obligatoire en cas de litige avec leurs agents.

Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant ces agents territoriaux, il intervient uniquement dans les 7 cas énoncés ci-après :

1. Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire)
2. Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement
3. Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement
4. Les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps/cadre d'emplois obtenu par promotion interne

« Le processus de médiation prend fin dès la conclusion de l'accord ou le désistement de l'une des parties »

5. Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie
6. Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
7. Les décisions administratives individuelles relatives à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

En revanche, les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire, ainsi que les décisions d'incapacité médicale et de calcul des droits à la retraite, sont exclues du champ du dispositif.

QUELLES SONT LES GARANTIES DU PROCESSUS DE MÉDIATION ?

L'éthique du médiateur repose sur une **charte de déontologie** à laquelle il adhère : « la charte des médiateurs des centres de gestion ». De plus, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au secret et à la discrétion professionnelle.

Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord express des parties.

Le médiateur est également soumis au principe de confidentialité et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations et données auxquelles il a accès. Il agit dans le respect de l'ordre public, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

QUELLE EST L'ISSUE DU PROCESSUS DE MÉDIATION ?

À l'issue de la procédure, trois solutions sont possibles :

- un **accord écrit** est conclu par les parties : le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public,

et les parties s'engagent à respecter cet accord

- **l'une ou l'autre des parties se désiste** du processus de médiation : dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation

- **la fin d'office de la médiation**, prononcée par le médiateur dans les cas suivants : rapport de force déséquilibré, violations de règles pénales ou d'ordre public, éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur, ignorance juridique grave d'une partie utilisée sciemment par une autre, manque de diligence des parties.

Le processus de médiation prend fin dès la conclusion de l'accord ou le désistement de l'une des parties.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais garantit le bon déroulement du processus de médiation.

Un procès-verbal de fin de médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature, un acte de fin de médiation, ne constituant pas une décision administrative, est établi par le médiateur.



LA MÉDIATION : UNE VOLONTÉ DU LÉGISLATEUR

La loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle a été promulguée le 18 novembre 2016. Elle a pour ambition d'améliorer la justice du quotidien en la rendant plus proche, plus simple et plus efficace. Le développement de la médiation fait partie de ces mesures phares, en la rendant obligatoire **pour les petits litiges du quotidien** dans un double intérêt : recentrer les juridictions sur leur cœur de compétence et restaurer le dialogue.

LA CONFÉRENCE RÉGIONALE EMPLOI-FORMATION

Les CDG bretons et la délégation régionale du CNFPT sont chargés d'organiser des conférences sur les questions d'emploi et de formation. La dernière « CREF », organisée par le CDG 56 à Pontivy le 29 mars a réuni environ 80 participants.

Cette manifestation a permis de découvrir le résultat des travaux de l'observatoire régional sur les services RH des collectivités, fruit d'un travail d'entretiens avec plus de 30 responsables RH et d'élus.

La matinée s'est poursuivie par la restitution des travaux du réseau des DRH bretons sur le partage de la fonction RH. Un groupe de travail régional s'était réuni à trois reprises pour échanger sur ce thème. Une « boîte à outils » est en cours d'élaboration. Enfin, Hervé Chavas, consultant, a invité l'assistance à réfléchir à des modes alternatifs d'encadrement et d'organisation du travail.



CREF organisée à Pontivy le 29 mars 2018.

Les CREF se déroulent par alternance entre les Côtes d'Armor et le Morbihan. Tous les trois ans, ce sont les CDG du Finistère et d'Ille-et-Vilaine qui organisent une manifestation ouverte à l'ensemble des fonctionnaires et au grand public. **Le prochain événement sous ce format se tiendra à Rennes au couvent des Jacobins, le 19 mars 2019...prenez date !**

PARLONS... EMPLOI LOCAL

Le service Mobilité Emploi Compétences va parcourir le département pour rencontrer différents interlocuteurs : collectivités, prescripteurs de l'emploi, demandeurs d'emploi...

POURQUOI RENCONTRER LES COLLECTIVITÉS ?

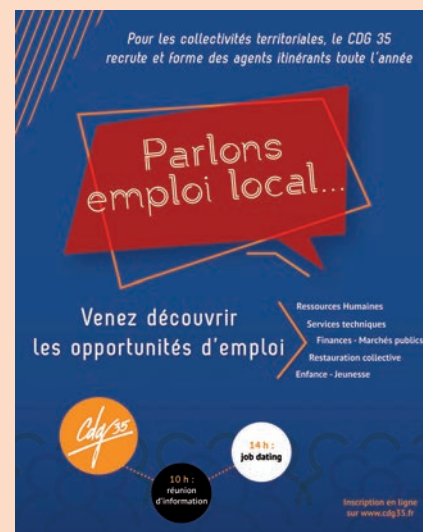
Le CDG 35 est parti du constat de carences de candidats dans certains domaines (finances, ressources humaines, urbanisme, restauration...). En allant à la rencontre des élus, DGS, DRH... l'objectif est d'écouter les problématiques soulevées sur le terrain en matière de recrutement. Quelles sont les difficultés ? Sur quels postes ? Pourquoi si peu de candidats ? Par sa vision « panoramique » de l'ensemble du territoire et sa capacité à rassembler des interlocuteurs d'horizons différents, le CDG a des atouts à faire valoir, des solutions à proposer et certainement d'autres à inventer... avec vous !

LES PRESCRIPTEURS DE L'EMPLOI : DES PARTENAIRES INCONTOURNABLES

Il est capital de travailler ensemble au service de l'emploi public de proximité, afin de proposer des parcours d'intégration vers l'emploi.

RENCONTRER LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le CDG 35 souhaite mettre en place des réunions d'information permettant à tous d'accéder à un premier niveau d'information sur les modes de recrutement des collectivités. Par ailleurs, des « job-dating » seront organisés. Ils permettront de rapprocher les besoins des collectivités des compétences présentes et mobilisables sur un bassin d'emploi. Des contacts vont être pris prochainement pour établir un calendrier qui se poursuivra jusqu'à



début 2019. Des supports de communication sont créés à cette occasion. Les informations seront disponibles sur le site internet www.cdg35.fr



LE SAVEZ-VOUS ?

L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU EST FIXÉE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Ce prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu vise à adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager (revenus, événements de vie) au titre de cette même année, sans en modifier les règles de calcul. Il a pour objectif de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.

Les employeurs publics devront collecter et reverser les prélèvements à la source. Pour ce faire, ils devront déposer tous les mois une déclaration spécifique, la déclaration PASRAU qui servira de déclaration de la collecte nominative du prélèvement à la source, d'outil pour son reversement à l'administration fiscale et permettra l'envoi par la DGFIP des taux de prélèvement à la source, s'inspirant ainsi de la logique de la DSN.

Elle sera déposée par le collecteur qui y mentionnera tous les mois notamment son SIRET et sa dénomination, et pour chacun des usagers à qui il verse des revenus : le NIR, les éléments d'état civil de l'usager (noms, prénoms, date de naissance, adresse...), le montant du revenu net imposable, le montant collecté au titre du prélèvement à la source et le taux appliqué.

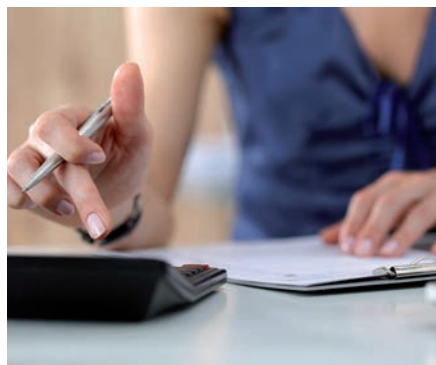
Cette déclaration sera complétée d'une partie relative au paiement, portant le montant à prélever sur le compte bancaire du collecteur et les coordonnées bancaires de ce compte, sur lequel

la DGFIP prélèvera le mois M+1 le montant de prélèvement à la source effectué le mois M. Elle sera transmise mensuellement par le collecteur. Ce collecteur sera le Centre de gestion pour les collectivités adhérentes à la mission facultative « traitement des salaires et indemnités ».

Afin d'accompagner les collectivités et d'explicitier cette réforme, des réunions d'information ont eu lieu à l'initiative de la DGFIP, avec l'appui de l'AMF et du CDG 35 :

- le 29 mars 2018 à Thorigné-Fouillard (202 participants)
- le 10 avril 2018 à la Ville-Es-Nonais (81 participants)
- le 12 avril 2018 à Pipriac (83 participants)
- le 17 avril 2018 à Javené (87 participants)

L'ensemble des publications (diaporamas...) et liens sont accessibles sur le site du CDG 35.



PASRAU : Prélèvement à la Source pour les Revenus Autres

DGFIP : Direction Générale des Finances Publiques

DSN : Déclaration Sociale Nominative

NIR : Numéro d'Inscription au Répertoire

SIRET : Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises sur le Territoire

AMF : Association des Maires de France

JURISPRUDENCE

Les fonctionnaires territoriaux ayant bénéficié d'une suspension de leur activité professionnelle pour exercer un mandat de maire, d'adjoint au maire d'une commune de plus de 10000 habitants ou de membre du conseil d'une communauté de communes, à l'occasion de la cessation de leur mandat (art. L. 2123-9 et L. 5214-8 du CGCT et L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail) ont le droit d'un retour à leur emploi ou à un emploi analogue. La circonstance que la période d'exercice effectif du mandat diffère de sa durée théorique ou de celle, qu'éventuellement, le fonctionnaire ou l'administration ont pu déterminer à l'occasion de la demande de suspension de l'activité professionnelle, notamment dans les cas où la cessation du mandat résulte de la démission de son titulaire, est sans incidence sur le droit du fonctionnaire à retrouver son précédent emploi dans les conditions désormais prévues à l'article L. 3142-84 du code du travail. En outre, lorsque le bénéficiaire de la suspension d'activité professionnelle exerce plusieurs mandats lui ouvrant droit à une telle suspension, la cessation d'un seul de ces mandats permet au fonctionnaire de retrouver son précédent emploi.

CE n° 401731, 20 février 2018

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice des fonctions. Ainsi, une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé ses fonctions durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ses fonctions est de nature à justifier légalement son licenciement.

CE n° 410411, 13 avril 2018

LE TÉLÉTRAVAIL

À Chateaubourg, le télétravail existe depuis 2015. En expérimentation la première année, ce dispositif a été pérennisé à la suite du décret adopté en 2016. Un dispositif encore peu répandu en Ille-et-Vilaine, mais dont les premiers retours sont encourageants, pour la collectivité et pour l'agent.



CLAIRE DEROUARD, DGS DE CHÂTEAUBOURG

À Chateaubourg, trois agents utilisent régulièrement le télétravail, dont Claire Derouard, DGS de la mairie. « Je suis très souvent sollicitée, pour des questions plus ou moins urgentes. Le télétravail me permet d'avancer sur des dossiers de fond. » À raison d'une demi-journée toutes les deux semaines, la directrice générale des services travaille depuis son domicile. « Quand je suis en mairie, je tiens à être vraiment présente et disponible pour les agents. Le télétravail me permet de

m'isoler mais je reste joignable malgré tout. Et les collègues jouent le jeu ; ils ne vont prendre le téléphone que s'il y a une réelle urgence. »

Seule une dizaine de postes est éligible à ce dispositif dans la collectivité et à raison d'une journée maximum par semaine, hors lundi et vendredi qui sont des journées réservées aux réunions. « Pour l'instant, il n'y a pas de raison de changer notre mode de fonctionnement. Finalement une journée par semaine c'est déjà bien. On a quand même

besoin d'un minimum de présence et d'échange avec les collègues. »

Le télétravail est un dispositif qui s'avère bénéfique dans le travail. « De tous les retours que j'ai eus, pour ceux qui l'ont expérimenté et pour moi-même, on avance deux fois plus vite. On n'est pas interrompu, forcément on gagne du temps et on a une meilleure concentration à se plonger dans des dossiers compliqués. C'est plus confortable pour l'agent et plus efficace pour la collectivité. »

Ce dispositif n'a nécessité aucun investissement de matériel. Les agents utilisent les ressources dont ils disposent personnellement. *« La plupart des agents ont un téléphone portable professionnel au quotidien ainsi qu'un ordinateur personnel chez eux. C'est pourquoi, en général, ils ne demandent pas de matériel supplémentaire. Mais s'ils en font la demande, la mairie peut mettre à disposition un ordinateur ou un téléphone. Ils ne sont pas censés appeler quand ils sont en télétravail et dans la pratique, il n'y a pas d'urgence qui nécessite qu'on les appelle la seule journée où ils sont absents. »*

Le télétravail implique aussi une nouvelle culture du management au sein d'une collectivité. *« Il faut faire confiance aux agents, dans leur capacité à réaliser leurs heures de travail. Jusqu'à présent, je n'ai eu aucun signe qui a pu me laisser penser qu'il y avait des abus. Au contraire, j'ai remarqué que les choses avançaient toujours plus vite. Au téléphone ils répondent, ils envoient des mails et le lundi ils reviennent avec des dossiers ficelés. »* La mise en place du télétravail à Chateaubourg a été le fruit d'une réflexion collective, incarnée par l'adjointe aux ressources, Madame De La Vergne, le responsable des ressources humaines

de l'époque et l'actuelle DGS, Claire Derouard, *« L'initiative est vraiment venu de notre trio et nous l'avons proposé au Maire, très ouvert à la nouveauté. Je pense que les freins qui peuvent exister dans d'autres collectivités ce sont d'abord et avant tout des conceptions différentes du management. »*

NICOLAS COLLET, RESPONSABLE DU SECTEUR AMÉNAGEMENT, TRAVAUX, URBANISME À CHATEAUBOURG

« Je travaille à Chateaubourg depuis septembre 2016 et j'ai commencé le télétravail en novembre 2017. J'occupe un poste dans lequel je suis souvent sollicité. De par ma fonction, je suis en contact avec tous les services, tous les collègues mais également les entreprises extérieures. L'intérêt est de pouvoir s'isoler, rédiger des cahiers des charges, les comptes



Nicolas Collet, responsable du secteur aménagement, travaux et urbanisme à Chateaubourg

rendus de réunions, des documents sur lesquels j'ai du retard. Les collègues sont plus hésitants à m'appeler. En cas de réelles urgences, je suis disponible mais pour le reste, ils attendent mon retour le lendemain. Cela permet de s'extraire du rythme quotidien qui est assez soutenu. Pour l'instant, je suis en télétravail un mercredi toutes les deux semaines, mais globalement maintenant, même quand je suis en mairie, cette journée est plus calme que le reste de la semaine. Cela me permet d'être à jour dans mes comptes rendus. À domicile, je fais les mêmes horaires qu'à la mairie, voir un peu plus.

Une journée toutes les semaines, ce serait trop. Cela ne fonctionnerait pas correctement. Les plannings sont déjà bien chargés, avec une journée en moins pour les rendez-vous, cela ne serait pas jouable. On est une grande collectivité mais on reste encore une structure à taille humaine, donc on est amené à tout faire. »

« Une nouvelle culture du management »

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Après l'avis du Comité Technique, l'autorité délibérante prend une délibération et fixe la liste des activités éligibles, les modalités, outils et locaux mis à disposition, ainsi que le temps de travail, règle de sécurité etc. C'est à l'agent de faire sa demande par écrit auprès de son employeur en précisant les modalités d'organisation souhaitées. Un agent à temps complet ne pourra pas être en télétravail plus de 3 jours par semaine. L'autorisation est valable pour un an maximum renouvelable par décision expresse.

3^{ÈME} ÉDITION DU TROPHÉE BRETON DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

Le Trophée breton de la restauration collective aura lieu en février 2019. Cet évènement vise à mettre en lumière un secteur professionnel essentiel à la vie quotidienne des citoyens, de la petite enfance aux personnes âgées. À travers cette action, l'objectif est de valoriser à la fois les compétences des métiers de la restauration collective et les actions menées par les collectivités locales sur le bien-être au travail, la qualité des approvisionnement et l'éveil au goût des usagers.

Le concours est ouvert aux collectivités assurant en régie la restauration avec du personnel territorial. Toutes les équipes de restauration collective sont invitées à participer, quel que soit le type d'usagers et le lieu : écoles, collèges, lycées, crèches ou encore EHPAD. Les équipes devront être composées d'un binôme mixte. Les dossiers d'inscription seront à remplir dès septembre 2018.



LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DÉCEMBRE 2018

Depuis fin 2017, le service Statuts-Rémunération du CDG 35 a pris le départ du marathon électoral. Pour les 7 scrutins (3 CAP, 3 CCP et 1 CT), plus de 20000 électeurs ont été recensés, ce qui a conduit à un travail de mise à jour des fichiers carrière (agents statutaires) ainsi que l'enregistrement des CDI et des CDD d'au moins 6 mois.

Une 2^e actualisation du fichier interviendra au cours de l'été pour la constitution des **listes électorales** avec pour date de référence le **6 décembre 2018**, et non plus le 1^{er} janvier qui correspondait à la date de la « photographie » des effectifs.

Des réunions avec les organisations syndicales sont intervenues les 21 février et 14 mai 2018 pour consulter sur les modalités électorales.

Une rencontre thématique « Élections professionnelles » est programmée au CDG le 15 juin 2018 à l'attention de l'ensemble des collectivités. Puis une rencontre plus spécifique interviendra le 19 septembre pour les 62 Comités Techniques locaux.

Espace dédié sur le site du CDG35 - Contacts : Agnès BERNARD – Mathieu MENUGE – Service Statuts-Rémunération - Adresse Mail : elections.pro2018@cdg35.fr

COLLOQUE DU 5 OCTOBRE 2018 « CONFLITS ET RELATIONS AU TRAVAIL : ANTICIPER LES TENSIONS... GÉRER LES CRISES »

Les acteurs des ressources humaines, les dirigeants et encadrants, les élus, sont régulièrement confrontés aux difficultés de la gestion des relations humaines et des conflits au travail. Le Centre de Gestion vous convie à une journée de colloque autour de ces thématiques sensibles, le 5 octobre 2018 au Village des collectivités, avec plusieurs temps forts :

- Une matinée « plénière », confrontant les points de vue d'experts et les retours d'expérience,
- Un temps convivial autour d'un buffet déjeunatoire
- Un après-midi orienté « solutions RH », décliné en ateliers animés par les experts du CDG 35

Plus d'informations prochainement sur notre site internet : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/connaître_le_cdg35/les_rencontres_thematiques

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 2018

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Lucie DUIGOU

Ont collaboré à ce numéro :

Séverine GAUBERT, Pascale LARVOL,
Elise ENDEWELT, Agnès BERNARD,
François DE WITASSE, Christèle REGNAULT,
Ludivine LAUNAY, Laurent ZAM

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Juin 2018

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX
Tél. : 02 99 23 31 00

Fax : 02 99 23 38 00

E-mail : contact@cdg35.fr

Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Communication CDG 35
La Médiation Préalable
Obligatoire

