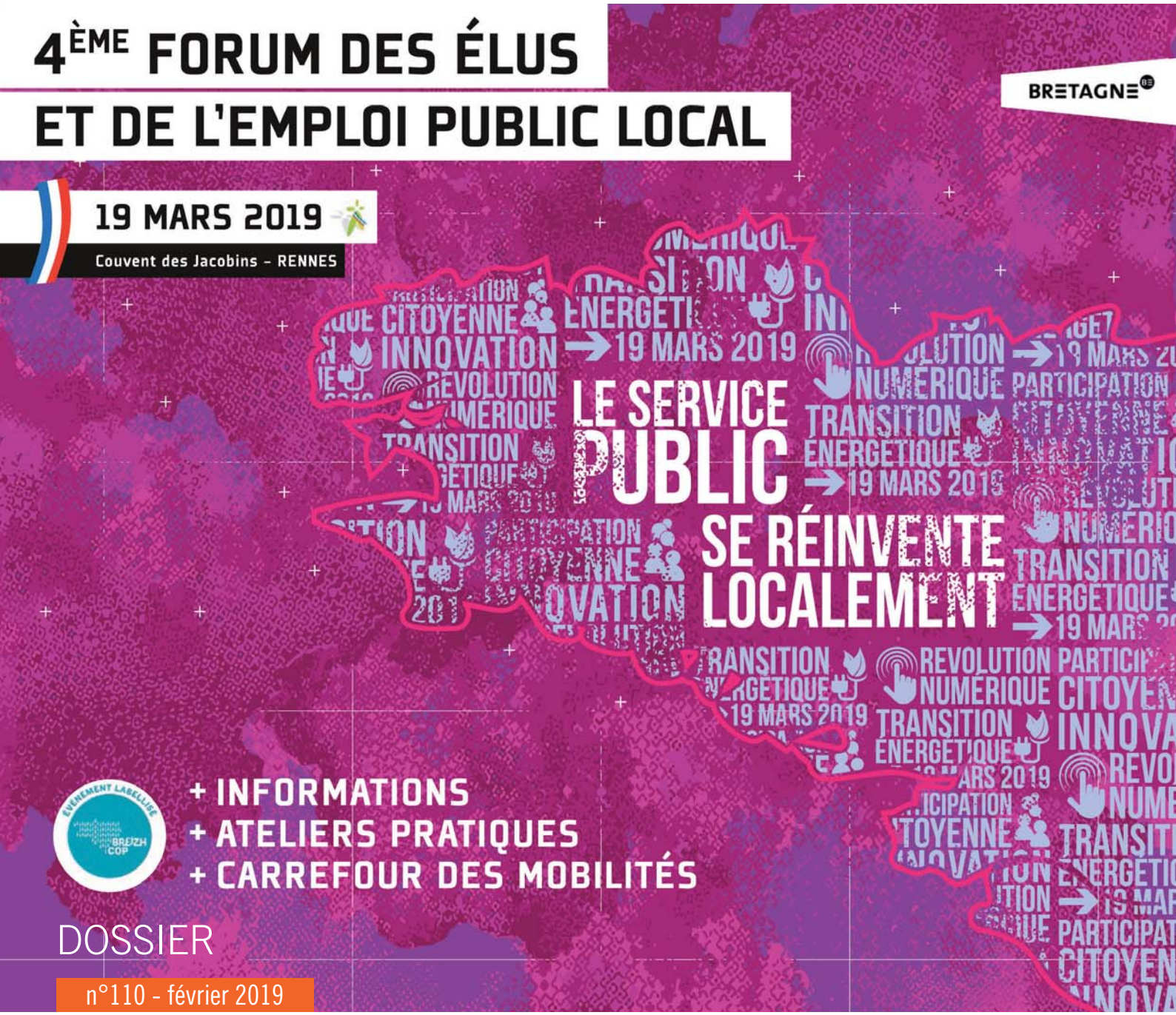
MAGAZINE D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'ILLE-ET-VILAINE

4ÈME FORUM DES ÉLUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

BRETAGNE

19 MARS 2019

Couvent des Jacobins - RENNES



DOSSIER

n°110 - février 2019

Actions PERSONNEL

EN DIRECT DU CDG 35
Les nouvelles compositions des commissions de réforme

LE SAVEZ-VOUS ?
Le contrat d'assurance des risques statutaires

REPORTAGE
Le laboratoire régional d'innovation publique – Ti Lab

en ligne

Le CNFPT met à la disposition des collectivités territoriales le code de la commande publique consolidé avec une courte présentation des principales évolutions. Consulter : **http://www.cnfpt.fr/s-informer/tout-savoir-sur-les-collectivites-territoriales/les-actualites/code-commande-publique consolide**

Réforme de la fonction publique - Plus de souplesse d'emploi et une protection renforcée des agents, l'équation gagnante pour les DRH des grandes collectivités. L'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGT) propose que le gouvernement conclue un pacte de confiance avec les agents. L'association fixe quatre axes prioritaires :

1- lutter contre la précarité de certaines formes d'emplois,
2- investir de façon significative pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail des agents,
3- inscrire une participation employeur obligatoire à la protection sociale complémentaire à l'instar des employeurs privés,
4- mettre en œuvre des dispositifs d'aide aux mobilités professionnelles à l'échelle des bassins d'emploi et dans une logique inter fonctions publiques.

Consulter : **https://www.banquedesterritoires.fr/plus-de-souplesse-demploi-et-une-protection-renforcee-des-agents-lequation-gagnante-pour-les-drh**

Une mission sénatoriale veut réhabiliter **le rôle et la place de la commune**, « un échelon plébiscité par les Français », mais que la réforme territoriale a voulu, selon elle, marginaliser. Les trente propositions formulées par cette mission de contrôle et de suivi de la mise en œuvre des dernières lois de réforme territoriale, composée de sénateurs de tous les groupes politiques de la Haute Assemblée, « redonnent sens à la commune » et confortent les moyens offerts aux maires pour mettre en œuvre les politiques locales, a résumé Agnès Canayer, membre (LR) de la mission, lors d'une conférence de presse. Consulter : **https://www.banquedesterritoires.fr/senat-30-propositions-pour-revitaliser-la-commune**

Le Calvados, département normand de 693 579 habitants, fait partie des administrations locales en pointe, en matière de modernisation de l'action publique. Depuis la fin des années 2000, il a entamé sa « révolution » avec trois actions significatives : le raccordement des territoires ruraux à la fibre optique ; le vote d'un premier schéma de développement de l'administration électronique départementale et la création d'un laboratoire d'innovation publique, le Rond-point numérique. Retour d'expérience : **https://www.horizonspublics.fr/territoires/calvados-inscrire-durablement-linnovation-dans-le-quotidien-des-agents**

L'évolution des métiers de la Fonction Publique : La fonction publique représente aujourd'hui 5,5 millions de personnes, soit 19,9 % de la population active occupant un emploi dans plusieurs centaines de métiers répertoriés. Regroupant des structures très différentes, des collectivités territoriales à l'État ou aux établissements publics, dans des domaines d'action aussi divers que l'éducation, le soin, la protection des populations ou encore le contrôle et la prévention des risques, la fonction publique constitue un outil essentiel de cohésion sociale, à travers son réseau d'agentes et d'agents au service de l'intérêt général. Le CESE identifie des leviers concrets, visant à assurer une gestion des ressources humaines respectueuse des métiers, des qualifications et des compétences des personnels. Consulter le rapport : **https://www.lecese.fr/travaux-publies/levolution-des-metiers-de-la-fonction-publique**

« Rendez-vous au Couvent des Jacobins le 19 mars ! »

L'année 2018 s'est achevée avec le bon déroulement des élections professionnelles dans la satisfaction générale. Elle redémarre sous le signe du dialogue par la relance des instances consultatives avec des collèges des personnels renouvelés. Le CDG 35 y poursuivra son rôle d'organisateur des concertations RH en qualité de tiers de confiance.

Les nouveaux représentants du personnel découvriront progressivement un rôle méconnu : par tirage au sort, ils seront appelés à siéger dans les jurys de concours et d'examens de leur catégorie hiérarchique. Cette disposition participe de la nécessaire neutralité et diversité des jurys, gage du « recrutement républicain » auquel nous, élus-employeurs et agents publics, sommes collectivement attachés.

Beaucoup d'aspirants territoriaux entament leur parcours en collectivités par des contrats sur des missions à durée déterminée. Cela apporte de la souplesse pour l'insertion des débutants et pour la gestion des services. Ensuite la grande majorité d'entre eux réussit un concours et obtient une titularisation sur un poste permanent. Cela stabilise la relation d'emploi et ouvre des possibilités accrues de mobilité.

Des ajustements peuvent s'envisager sur les modes d'organisation des concours et sur les conditions de recours au contrat. La prochaine réforme de la fonction publique devrait s'y pencher. Pour autant, d'un point de vue de terrain, la question principale en matière de recrutement est devenue celle de l'attractivité des emplois publics. De nombreux postes deviennent difficiles à pourvoir sur une liste de « métiers en tension » qui ne cesse de s'allonger. En situation de pénurie, il n'y a souvent pas de candidats adaptés que ce soit par contrat, par mutation ou sur liste d'aptitude.

Les nécessaires améliorations viendront autant de notre mobilisation locale que d'évolutions réglementaires. Avec l'innovation, la question de l'attractivité des carrières au service du public sera au centre des débats du 4ème Forum des Élus et de l'Emploi Public local aux Jacobins à Rennes le 19 mars prochain. Candidats, gestionnaires RH et dirigeants locaux êtes concernés par ces enjeux. N'hésitez pas à venir y questionner les exposants et les intervenants.

Formulons tous ensemble des vœux de dynamisme pour la FPT en 2019 !

Louis LE COZ
Vice-Président chargé des Concours et Examens

4ÈME FORUM DES ELUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

Organisé par les 4 CDG bretons et la délégation régionale du CNFPT, le Forum des Élus et de l'Emploi Public Local (FEEPL) est un évènement unique qui combine salon ouvert aux candidats, aux employeurs publics et colloque dédié aux professionnels des ressources humaines.

Le service public se réinvente localement, telle est la devise de la 4ème édition de cette manifestation qui se déroulera le 19 mars 2019, au couvent des Jacobins, à Rennes.

Face aux défis sociaux, environnementaux et numériques actuels, la modernisation des modes d'actions des collectivités publiques est devenue un enjeu majeur, le facteur humain en étant un levier essentiel.

Événement incontournable pour s'informer sur les nouveaux enjeux de l'emploi public en Bretagne et sur la formation, ce forum permettra de débattre de la modernisation des services publics dans le nouveau centre des Congrès de Rennes.

Ce forum sera précédé le 18 mars au soir d'une « nocturne de lancement », conférence stratégique sur la modernisation du service public réservée aux élus et décideurs de la fonction publique, menée en partenariat avec Sciences Po Rennes.

UN SALON POUR TOUT PUBLIC (rez-de-chaussée)

Deux conférences ouvertes au public sur les grands enjeux de l'emploi public local se dérouleront dans la nef (auditorium de 300 places) implantée dans l'ancienne église du couvent des Jacobins :

- De 10h15 à 11h30 : **Les services publics innovants en Bretagne**. Éclairage sur les multiples expériences novatrices des collectivités bretonnes, comment rejoindre ces équipes pionnières ? Comment leurs pratiques se diffusent sur la région ?
- De 13h45 à 15h : **Les leviers d'innovation, un enjeu d'attractivité pour les organismes publics**. Comment faire se rencontrer les postes à pourvoir et les aspirations à travailler pour l'intérêt général ? Quelles pistes pour redorer l'image des postes de fonctionnaires pour attirer et conserver les talents dans le service public ? La notion de « marque employeur », un concept adapté au secteur public ?

©CDG29 – FEET Brest 2016

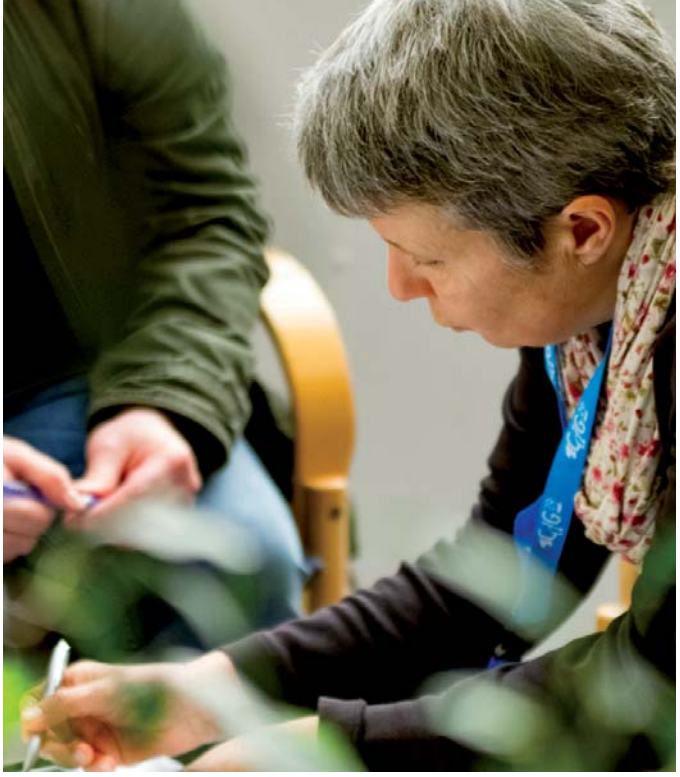
Coup de projecteur sur les formations en alternance et l'implication des collectivités dans la préparation aux métiers. Cette cérémonie se déroulera en fin d'après-midi et mettra à l'honneur les tuteurs et élus des 4 départements bretons investis dans l'accueil de stagiaires et d'apprentis. Une table ronde sera ainsi suivie d'une remise de diplômes aux tuteurs et élus.

©CDG29 – FEET Brest 2016

UNE AVENUE DES INNOVATIONS

La société bouge, le Service Public évolue !
Dans ce contexte, des expériences novatrices ont abouti à la mise en place de nouvelles démarches, outils… au service des usagers, tels que :

- Géolocalisation des secouristes et des défibrillateurs avec le projet « Bons samaritains » portée par les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS).
- Développement de la carte Korrigo, y compris pour le paiement des services périscolaires.
- Promotion de service de covoiturage du quotidien : plateforme Ouestgo, initiée par les grandes collectivités de Bretagne avec le soutien de l'État.
- Conversion à l'électricité des flottes de véhicules utilitaires avec l'appui des syndicats départementaux d'énergie.
- Solutions pour la gestion des consommations d'énergie des bâtiments publics.
- Nouvelles façons de venir en aide aux personnes isolées face aux tracas quotidiens et lors des situations d'urgences.
- Approvisionnement des restaurations municipales en denrées alimentaires certifiées bio et/ou issues de circuits courts.
- Laboratoires d'aide à la conception de services adossés aux collectivités.



©CDG29 – FEET Brest 2016

©CDG29 – FEET Brest 2016

« Des espaces d'échanges et d'informations sur l'emploi »

Ancien réfectoire et allées du cloître accueilleront des espaces d'échanges et d'informations sur l'emploi, animés par des conseillers en mobilité et des juristes.

Trois salles de commissions dédiées à des ateliers en petits groupes.

- **Postuler :**
  - 1er atelier : Comment optimiser sa candidature à l'heure du numérique ? (2 sessions)
  - 2ème atelier : Comment s'y retrouver dans le maquis des employeurs publics ?
- **Se former :**
  - 1er atelier : Découvrir les nouvelles ressources de formations (2 sessions)
  - 2ème atelier : Se préparer aux métiers techniques
- **S'adapter :**
  - 1er atelier : Découvrir les métiers de demain dans la fonction publique
  - 2ème atelier : Mieux connaître les attentes des recruteurs publics
  - 3ème atelier : Réussir les transitions professionnelles pour raisons de santé

UN COLLOQUE RÉSERVÉ AUX CADRES DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES (1er étage)

8 tables rondes sont organisées :

- **Les défis des services des ressources humaines**
  - Matin : Expérimenter concrètement le design de service
  - Après-midi : S'emparer des atouts de la digitalisation des ressources humaines
- **La transition environnementale et la transformation des métiers**
  - Matin : Bâtiments publics : nouvelles normes, nouveaux métiers
  - Après-midi : Quelles ressources humaines pour des cantines durables ?
- **Les enjeux sociétaux**
  - Matin : L'égalité Femmes/Hommes et la diversité dans tous les services
  - Après-midi : Services Publics en ligne, pour le meilleur ou pour le pire ?

« La valorisation des compétences »

- **Les nouveaux usages et les ressources humaines**
  - Matin : Améliorer le bilan carbone des collectivités publiques
  - Après-midi : Composer avec la porosité entre posture professionnelle et vie personnelle

Sur la pause méridienne, le forum verra récompenser également les **vainqueurs du Trophée de la restauration territoriale** dont l'épreuve culinaire se tiendra le 27 février prochain. Cet évènement, organisé en partenariat avec l'association nationale de la restauration territoriale AGORES, a pour but de valoriser les compétences de cuisiniers de restauration collective et les initiatives liées à l'approvisionnement en circuits courts et agriculture biologique.

Programme détaillé du Forum et inscriptions sur : www.forum-emploi-public.bzh

EN SAVOIR +

LE CARREFOUR RÉGIONAL DES MOBILITÉS

Organisé par la Plateforme d'appui RH de Bretagne auprès de la préfecture de région, en partenariat avec les centres de gestion de Bretagne, le carrefour régional des mobilités accompagne les employeurs et les agents dans l'ambition de créer un marché régional de l'emploi public.

Des employeurs des trois fonctions publiques pourront échanger avec les agents dans les différents stands, recueillir leur CV et faire état des perspectives de recrutement à court ou moyen terme (formations, voies d'accès à la fonction publique et passerelles de mobilités inter-fonctions publiques…).
Parmi les structures présentes, le public pourra retrouver notamment :
Le Ministère de la Défense, les Préfectures bretonnes, les CHU de Rennes, de Brest…, les universités de Bretagne, la Direction Régionale Finances Publiques, les services pénitentiaires, le SGAMI, SRIAS, la Région Bretagne, les départements (Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan), les SDIS, les grandes villes, les CDG et le CNFPT, le FIPHFP…

LES NOUVELLES COMPOSITIONS DES COMMISSIONS DE REFORME

Le secrétariat des commissions de réforme, instituées par arrêté du préfet, est assuré par le service Conditions de travail du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.
Présidées par un élu du Centre de Gestion, ces instances sont composées de :

- deux praticiens de médecine générale,
- deux représentants de l'administration,
- deux représentants du personnel appartenant à la même catégorie d'emploi que l'intéressé dont le dossier est soumis pour avis.

Suite au renouvellement des instances paritaires qui se sont déroulées le 6 décembre 2018, les représentants du personnel sont désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la Commission Administrative Paritaire compétente :

- soit parmi les représentants du personnel de la CAP ;
- soit parmi les électeurs à cette CAP.

Pour pouvoir être désignés, les électeurs doivent être proposés par un représentant du personnel de la CAP et avoir accepté le mandat.

La commission de réforme est appelée à intervenir à plusieurs reprises dans la carrière d'un agent. Elle donne des avis simples à chaque fois que les dispositions statutaires le prévoient et notamment sur les refus d'imputabilité au service d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découle avant que l'autorité territoriale se prononce sur l'octroi du congé ou de l'imputabilité.

LA MISE EN PLACE DES CHSCT

Le CHSCT, une instance consultative et de dialogue social sur les questions de prévention des risques professionnels dans les collectivités et établissements de plus de 50 agents.

À QUELLE DATE ?

Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales sur la base des résultats des élections des représentants du personnel du comité technique dans un délai d'un mois suivant la date des élections, soit le 6 janvier 2019.

À QUELLE FRÉQUENCE ?

Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an sur convocation de son président. Les propositions et avis sont portés à la connaissance des agents dans un délai d'un mois. Les membres du CHSCT sont informés des suites données dans un délai de 2 mois par la collectivité.

AVEC QUELS MOYENS ?

Pour assurer au mieux leurs missions, les membres bénéficient de moyens : formation, visites des services, enquêtes. Ils s'appuient sur les données de différents documents : bilan des absences pour raison de santé, registre SST, rapport médecine préventive, rapport mission d'inspection et enfin document unique d'évaluation des risques professionnels.

DANS QUEL BUT ?

Le CHSCT veille à l'amélioration des conditions de travail des agents.

QUEL LIEN AVEC LE COMITÉ TECHNIQUE ?

Le comité technique bénéficie du concours du CHSCT et peut le saisir de toute question relevant de son domaine de compétence. Le comité technique reçoit communication du RASSCT (Rapport Annuel Santé Sécurité et Conditions de Travail) et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis du CHSCT.

LE SAVEZ-VOUS ?

LE CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le Centre de Gestion propose depuis de nombreuses années un contrat d'assurance groupe qui garantit les collectivités contre les risques financiers statutaires liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents.

ASSURER LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale applicable aux agents entraîne des obligations des collectivités à l'égard de leur personnel. Elles doivent supporter le paiement des prestations en cas d'absence pour raison de santé.

POURQUOI S'ASSURER ?

Les collectivités peuvent décider d'être leur propre assureur. Cependant, compte tenu des risques financiers très importants qui résultent de leurs obligations, il est indispensable qu'elles souscrivent une assurance. Grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes à ce contrat, chaque collectivité bénéficie d'une sécurité financière (368 collectivités – 6666 agents CNRACL et 2766 agents IRCANTEC couverts). Aujourd'hui, certaines compagnies d'assurance dénoncent les contrats en déséquilibre financier, augmentent les taux de manière significative, réduisent les niveaux de couverture.

UNE NOUVELLE CONSULTATION

Le contrat proposé par le CDG a pris effet au 1er janvier 2016 pour une durée de 4 ans (compagnie d'assurance CNP). Le CDG s'engage donc dans une nouvelle procédure de mise en concurrence pour proposer aux collectivités intéressées un nouveau contrat groupe au 1er janvier 2020.

UN ABSENTÉISME EN CONSTANTE AUGMENTATION

En 2017, le taux d'absentéisme global était de 8,8 %.

Nature des arrêts	2016	2017	
Maladie ordinaire	4,2 %	4,6 %	↗
Maternité	0,9 %	1,1 %	↗
CLM/CLD	1,8 %	1,8 %	→
AT/MP	1,1 %	1,3 %	↗
Taux d'absentéisme global	**8 %**	**8,8 %**	↗

LA MALADIE ORDINAIRE

La maladie ordinaire concentre la part la plus importante : elle touche 77 % de l'ensemble des agents, 85 % des arrêts et 52 % des jours d'absence. La durée moyenne d'arrêt est de 19 jours.

LA LONGUE MALADIE/LONGUE DURÉE

Les risques longs (CLM/CLD) représentent 4 % des agents, 3 % des arrêts et 21 % des jours d'absence.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE

13 % des agents, 9 % des arrêts et 15 % des jours d'absence concernent l'accident du travail et la maladie professionnelle. La durée moyenne d'arrêt est de 53 jours. L'activité la plus touchée est l'entretien des espaces verts.

UN ENJEU EN RESSOURCES HUMAINES

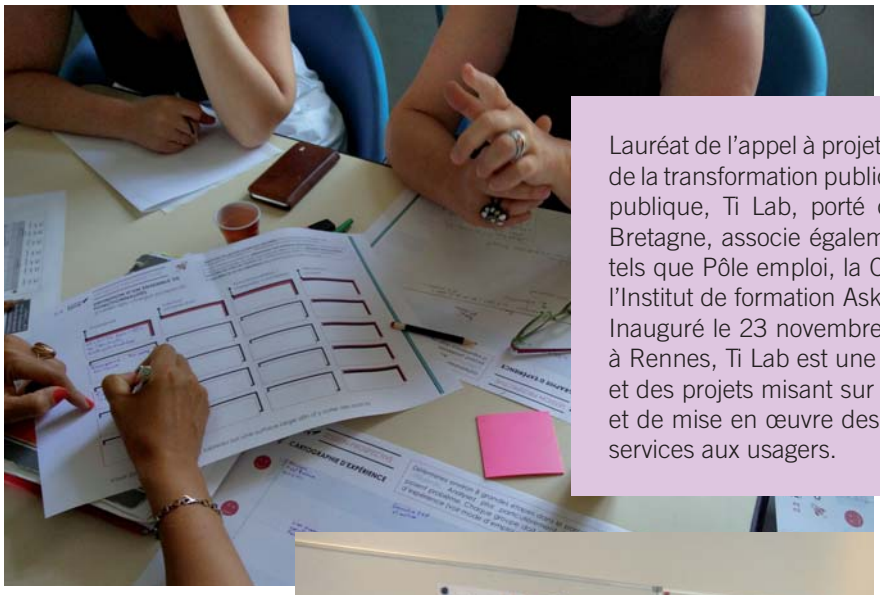
Par des actions de gestion des ressources humaines et de prévention des risques professionnels, les décideurs locaux disposent de moyens de maîtrise des absences pour raison de santé de leur personnel.

JURISPRUDENCE

Lorsqu'un agent a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, la collectivité saisit le comité médical et maintient le versement d'un demi-traitement dans l'attente de son avis.
La circonstance que la décision réglant la situation administrative de l'agent rétroagisse à la date de fin des congés de maladie n'a pas pour effet de retirer le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement.
Ce maintien ne présente donc pas un caractère provisoire et reste acquis à l'agent alors même que celui-ci a été placé rétroactivement dans une position statutaire n'ouvrant pas par elle-même droit au versement d'un demi-traitement.
CE n°412684, 9 novembre 2018

L'hypersensibilité aux champs électromagnétiques invoquée par un agent, liée selon lui à l'installation et la mise en service d'un équipement wifi au sein de l'établissement où il exerçait ses fonctions, relève de facteurs physiopathologiques propres à son état de santé.
En conséquence, cet agent n'est pas fondé à soutenir que les troubles dont il est atteint présentent un lien direct, certain et déterminant avec le service.
CAA Bordeaux n° 16BX03178, 9 octobre 2018

TI LAB – LABORATOIRE RÉGIONAL D'INNOVATION PUBLIQUE



Lauréat de l'appel à projet lancé par la direction interministérielle de la transformation publique, le laboratoire régional d'innovation publique, Ti Lab, porté conjointement par l'État et la Région Bretagne, associe également d'autres acteurs publics et privés tels que Pôle emploi, la Caisse d'Allocation Familiale ou encore l'Institut de formation Askoria.
Inauguré le 23 novembre 2017, au sein de l'hôtel Bon-Pasteur à Rennes, Ti Lab est une communauté, un état d'esprit, un lieu et des projets misant sur de nouvelles méthodes de conception et de mise en œuvre des politiques publics afin d'améliorer les services aux usagers.

L'INNOVATION PUBLIQUE AU SERVICE DES USAGERS

Dans un lieu qui se veut chaleureux, ouvert et créatif, la démarche de Ti Lab s'inspire de la méthode de « design de service » qui place l'usager au centre de l'action. Construire avec lui et pour lui des solutions à ses problématiques tel est ainsi le leitmotiv de Ti Lab.
Cette démarche diffuse une culture de l'innovation dans les services publics en favorisant l'intelligence collective, le décloisonnement du travail entre les différentes administrations et partenaires…

Aujourd'hui, ce sont 70 membres de la communauté « acteurs » qui sont impliqués au sein du Ti Lab et 100 agents formés aux démarches et méthodes.
Sur les 180 ateliers lancés, 3000 agents et partenaires se sont mobilisés ainsi que 800 usagers impliqués en co-construction.
Parmi les dispositifs lancés, on peut citer :

- Des forums pour co-construire la politique maritime et littorale
- Une plateforme « MobLab » de collaboration sur la mobilité
- Une association active sur l'égalité femmes et hommes dans le numérique
- La carte du parcours de formation
- Des formulaires en français « normal »
- Le partage de données locales sur l'accès aux droits
- Un comité d'usagers des transports
- Un calendrier partagé des contrôles agricoles

Benoît Vallauri, Responsable du Ti Lab

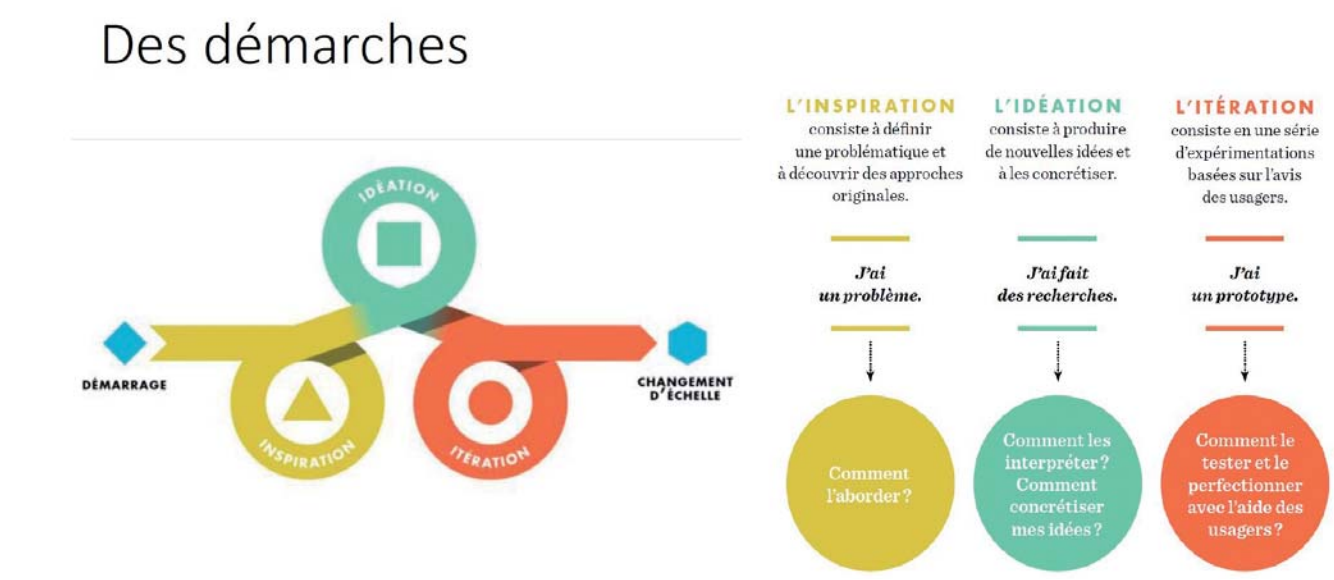
« Créer une communauté d'acteurs engagés qui misent sur l'intelligence collective et la créativité en se plaçant du point de vue de l'utilisateur est un enjeu pour les services publics de demain. Ti Lab apporte aux partenaires et usagers un cadre de partage des manières de faire, un cadre de confiance favorisant l'inter-connaissance. Pour concevoir les produits ou services qui répondront aux usages, la co-construction des idées et les expérimentations à travers des prototypes testés dans les conditions réelles sont indispensables.
Au Ti Lab, nous utilisons des méthodes dites « agiles ».

Canapés aux couleurs flashy, post-it collés aux murs, légos géants, poufs… le lieu invite au changement, à la créativité. Les collectivités et l'État doivent s'adapter aux évolutions que connaît notre société notamment à travers la sphère du numérique. Il est nécessaire d'inventer et de remettre en question les pratiques, les méthodes. Répondre aux enjeux de demain en donnant des outils aux collaborateurs, aux agents pour qu'ils soient en capacité d'innover est essentiel. Le service public doit être en réflexion et proposer des projets répondant aux attentes des usagers.

« Des méthodes dites agiles »

Nous privilégions l'écoute et l'empathie, ce qui nous permet d'échanger dans une confiance mutuelle co-construite, en respectant la confidentialité. L'espace neutre permet en effet un changement de posture et amène à une démarche engageante.
Se servir de ses ressentis pour créer, imaginer et contribuer. Construire, rebondir, assembler toutes les idées. Prototyper et expérimenter. Considérer l'échec positivement, comme un apprentissage… Les règles du Ti Lab amènent à repenser le service public de demain pour et avec l'utilisateur. »

Laboratoire régional d'innovation publique - Ti Lab
5 rue Martenot – RENNES
https://www.bretagne.bzh/jcms/prod_410212/fr/ti-lab-laboratoire-regional-d-innovation-publique
https://vimeo.com/252666705



UN DIPLÔME POUR LA FORMATION DE CHARGÉ DE MAINTENANCE

La promotion 2018

La formation de chargé de maintenance des espaces recevant du public vient d'être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles au Journal Officiel du 17 décembre 2018. Cette reconnaissance permet désormais de délivrer un véritable diplôme.
Les stagiaires des 4 sessions passées et ceux de l'année en cours recevront donc le titre de **"chargé de maintenance technique polyvalent"**, équivalent à un bac professionnel.
Au regard du taux d'insertion proche de 100 %, cette formation, organisée par le CDG 35 et la MFR de Rennes-St Grégoire avec la collaboration très active des collectivités, a montré toute sa pertinence pour le recrutement des personnels techniques dédiés aux équipements de proximité.
Pendant 8 mois, les stagiaires (16 au maximum) se forment en alternance aux fonctions polyvalentes de veille au bon fonctionnement des structures recevant du public (écoles, collèges, lycées, EHPAD, centres culturels, campings…). Leurs activités de maintenance sont habituellement scindées en trois domaines distincts, correspondant aux métiers du bâtiment, des espaces verts et de la voirie. A cette poly-compétence s'ajoutent des modules sur le fonctionnement et les pratiques des collectivités.

ACCOMPAGNER LES ÉVÈNEMENTS POTENTIELLEMENT TRAUMATISANTS DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Comment réagir face à des évènements graves : décès, accident, violences… et accompagner au mieux les agents impactés par ces situations ? Les psychologues du travail et l'assistante sociale du travail du service Conseil et Développement du CDG animeront en mars et avril des temps d'information et d'échanges en groupes restreints, sur les différents territoires.
Vous seront proposés lors de ces rencontres la présentation d'un guide, des échanges avec les intervenants spécialisés du CDG et des retours d'expérience.

UNE NOUVELLE PRÉPARATION AUX MISSIONS DES COLLECTIVITÉS

La prochaine session Prémicol démarre le 12 mars prochain pour une durée de 2 à 3 mois en ciblant la préparation aux métiers de secrétaire de mairie, assistant de service à la population, gestionnaire dans un domaine comptable, ressources humaines ou urbanisme. Le CDG 35 assure la théorie, les collectivités apportant la pratique et le savoir-faire. Dans ce cadre, un appel est lancé auprès des collectivités pour accueillir les stagiaires sur la période de mars à juin. « Vous assurez le passage du témoin pour de futurs collègues qui vous remplaceront peut-être demain ! ».
Contact : **formation.metiers@cdg35.fr**

À NOTER

Retrouvez le programme des rencontres thématiques 2019 sur le site du CDG35 – Rubrique « Connaître le CDG/Les rencontres thématiques ».

ACTIONS PERSONNEL
Magazine d'information du CDG 35
Février 2019
Directeur de la publication :
Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35
Directeur de la rédaction :
Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services
Coordination :
Christine CORDON
Ont collaboré à ce numéro :
Nathalie JACQUET, Pascale LARVOL, Sylvie SOYER, Ludivine LAUNAY, Laurent ZAM, Lucie DUIGOU, Régine GUEGUEN
Création graphique et mise en page :
Enola Création, www.enola-creation.fr
Impression :
Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné
Crédits Photos :
Communication CDG 35, CDG 29, et Stocklib
Dépôt légal :
Février 2019
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
Visuel de couverture :
Agence Phidéel
Forum des Élus et de l'Emploi Public Local