

DOSSIER

LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS EN 2019

n°111 - juin 2019

Actions PERSONNEL

EN DIRECT DU CDG 35

Formation des représentants
des CHSCT

LE SAVEZ-VOUS?

Accord cadre - Fédération
Nationale des CDG et Sécurité
Civile

REPORTAGE

Le Service Public Métropolitain
de la Donnée



L'illettrisme en entreprise, le CESER s'est emparé d'un sujet grave qui concerne 2500000 adultes en France et près de 200000 en Bretagne. Au terme de son travail, il forme le vœu que les réflexions et pistes d'actions proposées contribuent à la mise en œuvre d'une nouvelle politique prioritaire, déterminée et pérenne, de lutte contre l'illettrisme en Bretagne. Consulter le rapport : https://ceser.bretagne.bzh/jcms/prod_440628/fr/l-illettrisme-en-entreprise-l-affaire-de-tous?lg=fr

Offres d'emploi : un seul site pour toute la fonction publique. Une bourse d'emploi pour les 3 versants de la fonction publique « Place de l'emploi public » a été mise en service le 15 février dernier. Elle remplace notamment la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Ce nouvel outil ne change pas la procédure de déclarations de vacances de postes et de publicité d'offres pour les collectivités. Les opérations devront toujours être enregistrées sur le portail « emploi.territorial.fr ». Après validation par le CDG, elles seront publiées directement sur le site « Place de l'Emploi Public ». Pour plus d'info : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1235_207490/bourse_de_emploi_commune_aux_trois_versants_de_la_fonction_publicue



Gros succès pour le Forum des Élus et de l'Emploi Public Local avec 1500 participants et la présence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics. Retrouvez prochainement les Actes sur le site du cdg 35 : <https://www.cdg35.fr>

L'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des RH de Bretagne publie une étude sur les services RH qui dresse un portrait des services RH des collectivités (structuration des services, fonctionnement, champs d'intervention, caractéristiques des équipes, outils développés...). En conclusion, l'étude évoque les conditions de réussite pour une gestion RH performante et les axes de développement de la fonction RH. Une synthèse en 4 pages est également disponible. Confer : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1241_219186/observatoire_regional_de_emploi_public_publie_une_etude_sur_les_services_rh*

Après les guides « Protection Sociale Complémentaire » (2016) et « Prévention des risques professionnels » (2017), la collection de guides de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs des CDG) s'enrichit d'une nouvelle publication relative à l'assurance des collectivités territoriales. Composé de 7 fiches, le guide recense les acteurs de l'assurance et définit le rôle du courtier, décline les différentes polices d'assurance rencontrées en zoomant sur l'assurance des risques statutaires, évoque les procédures d'achat. Pour aller plus loin : http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1231_214818/un_nouveau_guide_andcdg_assurance_des_collectivites_territoriales

Un guide sur la qualité de vie au travail a été réalisé dans le cadre de la convention de partenariat entre la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Il s'agit d'un outil d'aide au lancement, à la mise en œuvre et au suivi d'une démarche qualité de vie au travail (QVT) à destination des acteurs de la fonction publique. Télécharger via : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-la-qualite-de-vie-au-travail>



« Bienvenue aux nouveaux membres élus des instances consultatives »

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, les séances d'installation de ces nouvelles instances consultatives (CAP, CCP et CT) se sont tenues la semaine du 15 décembre 2018. Ainsi, le collège des représentants des collectivités (mandat 2014-2020) et celui des représentants du personnel se rencontraient pour la première fois en présence de M. Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG 35 et des Vice-Président(e)s en charge des instances consultatives, Mme Evelyne SIMON-GLORY (CAP B et C, et CCP A/B/C) et de moi-même en tant que Vice-Président en charge du CT départemental.

Ces rencontres furent l'occasion de retracer le processus électoral, remémorer les bonnes conditions dans lesquelles les élections se sont déroulées et de féliciter les représentants des organisations syndicales pour leur mobilisation et leur élection. Les Président(e)s des instances ont quant à eux présenté les règlements intérieurs exposant les modalités de fonctionnement de chaque commission.

S'en est suivi en février 2019 des réunions d'information sur les compétences de chaque instance suite à une séance commune d'initiation au statut de la fonction publique territoriale.

Des instances sur le chemin de la dématérialisation...

Au-delà de l'actualisation de compétences de chacune desdites instances, ce nouveau mandat sera celui de la dématérialisation. Le Comité technique départemental était déjà précurseur en la matière!

En effet, le système a été éprouvé tout au long de l'année 2018 pour les six séances du Comité technique départemental avec un envoi complémentaire papier. La séance de février 2019 a été gérée en double version (dématérialisée et papier). La séance d'avril 2019 a été complètement dématérialisée et a, de ce fait, complexifié le dialogue social.

Pourtant, la dématérialisation numérique s'impose aujourd'hui aux administrations et aux collectivités.

Dans cette dynamique et volonté de modernisation du service public, soucieux du développement durable, les instances consultatives du CDG 35 se sont engagées depuis le printemps sur le chemin de cette dématérialisation, chemin sinueux mais vertueux.

Aussi, les convocations et les documents préparatoires sont dorénavant transmis uniquement par l'intermédiaire de l'outil Transferts-Sécurisés, lieu de dépôt et de téléchargement des pièces.

Mais la dématérialisation des procédures ne sera pas le seul changement de ce mandat... Le projet de loi sur la Transformation de la fonction publique dont la publication est prévue cet été va élargir les compétences du comité technique qui deviendra LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL : un virage à bien négocier pour les membres de l'instance et pour tous les acteurs du dialogue social.

Patrick LAHAYE

Vice-Président chargé des carrières et parcours des agents



LE TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS EN 2019

RAPPEL DU CADRE GÉNÉRAL

La durée légale du travail effectif dans les collectivités territoriales est de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an). Le travail peut être organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service ou par fonction.

Les cycles de travail des services sont définis par délibération, après consultation du comité technique.

La délibération fixe notamment :

- la durée des cycles,
- les bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- les conditions de repos et de pause.

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n° 93/104/CE du Conseil de l'union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-contre.

UNE CIRCULAIRE MINISTÉRIELLE RAPPELANT LES RÈGLES DU TEMPS DE TRAVAIL

Compte tenu des recommandations émises par le rapport de la mission présidée par M. Philippe LAURENT en 2016, un rappel des principales règles encadrant le temps de travail dans la fonction publique est intervenu en mars 2017 par circulaire ministérielle.

De plus, de nombreux contrôles de la Cour des Comptes ont mis en exergue la nécessité de tendre vers une application effective des 1607 heures de travail annuel.

Un grand nombre de collectivités ont déjà travaillé sur la révision des protocoles ARTT, sur les jours extra-légaux accordés historiquement, sur les autorisations d'absence pour les événements de la vie courante, sur l'organisation du temps de travail des agents et notamment de la spécificité de la filière culturelle. Le travail de nuit est également au cœur des préoccupations principalement dans les établissements recevant des personnes âgées.



ÉTAT DES LIEUX DU TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS

Plus de quinze ans après la réforme du temps de travail, le Gouvernement a souhaité réaliser un état des lieux du temps de travail des agents publics dans les trois versants de la fonction publique.

Remis en mai 2016, le rapport de la mission présidée par M. Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a donc dressé un bilan de la mise en œuvre de cette réforme et émis des recommandations.

Ce rapport mettait, d'une part, en évidence l'impact des spécificités des missions du service public sur les régimes de temps de travail des agents publics.

D'autre part, il relevait des situations de mauvaise application de la réglementation et insistait sur la nécessité de faire évoluer les pratiques relatives à l'organisation du travail au regard tant des nouvelles attentes des usagers que de celles des agents publics.

Le principe d'exemplarité du service public et de la fonction publique qui l'incarne a été également rappelé.

Point d'actualité

Le développement du télétravail peut conduire à revoir certaines modalités des accords du projet de loi sur la fonction publique.

DÉCRET DU 25 AOÛT 2000

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

« Le sujet du temps de travail est plus que jamais sous les projecteurs »



Le projet de loi portant sur la transformation de la fonction publique a été présenté au conseil des Ministres le 27 mars 2019. Au Parlement, les discussions en séance publique ont débuté le 13 mai.

Le sujet du temps de travail est plus que jamais sous les projecteurs, il s'agit de l'une des 10 mesures clés du projet de loi avec notamment l'harmonisation du temps de travail dans la fonction publique.

Il est ainsi annoncé que les accords dérogatoires à la durée légale de travail (1 607 heures) dans la fonction publique territoriale seront supprimés d'ici à 2022.

Le gouvernement semble avoir choisi de laisser aux collectivités concernées par l'abrogation d'un régime dérogatoire un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour les communes. L'acceptabilité de cette réforme pour les agents territoriaux reposera aussi sur la qualité du dialogue social, les délibérations relatives au temps de travail devant faire l'objet d'un passage devant le comité technique compétent.

Dans son rapport annuel d'activités 2017, la Chambre Régionale des Comptes de Bretagne, qui avait réalisé un examen approfondi de 20 collectivités (départements, métropole et autres EPCI) a écrit: « À côté des 25 jours de congés annuels réglementaires, les observations de la chambre font souvent apparaître l'attribution irrégulière de jours de congés supplémentaires variant de 1 à 6 jours en fonction de la collectivité, réduisant de facto la durée annuelle du temps de travail des agents territoriaux. »

Les jours « exceptionnels » dépourvus de base légale (qui incluent d'autres jours accordés pour des événements familiaux) peuvent représenter entre 0 et 5 jours par an au niveau national.

Il s'agirait de mettre en place un barème national, valable dans les trois versants de la Fonction publique. Il en serait de même pour les autorisations d'absence pour événements familiaux notamment celles ne présentant pas un caractère d'urgence ou ne concernant pas la famille proche de l'agent.

« Les jours exceptionnels dépourvus de base légale »

LES CONGÉS BONIFIÉS

Actuellement, tous les fonctionnaires originaires des Outre-Mer peuvent prétendre tous les trois ans à ces congés supplémentaires qui peuvent s'étaler jusqu'à 65 jours (dont 35 jours de bonification) d'affilée, pour rentrer dans leur territoire ultramarin. Ils peuvent être demandés après 36 mois consécutifs de service. Le fonctionnaire bénéficie également d'une prise en charge de ses frais d'avion et d'une indemnité de cherté de vie (pouvant aller jusqu'à 40 % du traitement brut) durant le temps de résidence dans son territoire d'origine.

Parmi les pistes envisagées de réforme figure la réduction du nombre de jours de congés bonifiés avec pour contrepartie la possibilité d'en bénéficier tous les

deux ans au lieu de trois. Restera aussi à régler la politique d'acquisition des billets d'avion (payés par l'administration) pour les agents publics et la question de la sur-rémunération.

Une concertation entre les différents employeurs publics et les organisations syndicales sur cette réforme doit débuter prochainement. Le gouvernement veut aboutir à des textes réglementaires d'ici l'été 2019 qui édicteraient les nouvelles règles applicables en 2020 aux fonctionnaires ultramarins.



« Le projet de loi n'épuise pas le sujet » a déclaré M. Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics... alors...« affaire à suivre » !

Besoin d'accompagnement sur la révision d'un accord temps de travail ?

- **Aspects réglementaires : Agnès Bernard - 02 99 23 42 65**
- **Aspects organisationnelles : Pascale Larvol - 02 99 23 31 05**

EN SAVOIR +

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de la Transformation de la fonction publique devant l'Assemblée nationale intervenu du 13 au 23 mai 2019, l'article 18 a été adopté en première lecture, à savoir que « les collectivités territoriales et les établissements publics, ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative [...] au temps de travail dans la fonction publique territoriale, disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes pour définir [...] les règles relatives au temps de travail de leurs agents. » Ce même article 18 abroge lesdits régimes de travail mis en place antérieurement à l'échéance du délai d'un an précité.

Ce 17 mai 2019 a été également adopté un amendement (n° 1136) après cet article 18 qui arrime la durée légale du temps de travail dans la fonction publique à celle fixée dans le code du travail, soit 1607 heures actuellement et quelles que soient les évolutions éventuelles ultérieures.

M. Olivier DUSSOPT indiquait lors des débats que cette disposition s'appliquera désormais à la fonction publique

d'État et, par homologie, aux autres versants, toujours indépendamment des sujétions.

Il a été acté que le Gouvernement présente au Parlement dans le délai d'un an à compter de la publication de la loi en cours d'examen, un rapport expliquant comment le Gouvernement a agi pour que les services où le temps de travail effectif n'atteint pas 1607 heures et qui ne subissent pas de sujétions particulières, reviennent à cette durée de travail annuel.

Il est à noter que l'amendement adopté préserve bien la possibilité d'adaptation de la durée annuelle de travail effectif pour tenir compte des sujétions particulières (par exemple, le travail de nuit, le travail le dimanche, ou les travaux pénibles et dangereux). Ces modalités d'adaptation sont aujourd'hui prévues par le décret en Conseil d'État n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Il est, de même, proposé de clarifier le régime juridique applicable aux corps enseignants et aux personnels de la recherche, lesquels bénéficient aujourd'hui de modalités spécifiques d'application du temps de travail.

FORMATION DES REPRÉSENTANTS DES CHSCT

Depuis les élections professionnelles de décembre 2018, les collectivités de plus de 50 agents ont mis en place leur comité technique et leur CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). L'Ille-et-Vilaine compte ainsi une soixantaine de CHSCT locaux.

Le CDG 35 accompagne les CHSCT pour territorialiser son action et dynamiser les politiques de prévention des risques professionnels sur le département.

UN PARTENARIAT CDG 35 ET CNFPT

Forts de leur collaboration ancienne, le CDG 35 et le CNFPT souhaitent reconduire leur partenariat initié en 2015 pour la formation des représentants.

Un conseiller en prévention du CDG 35 assurera les sessions de formation, tandis que le CNFPT se chargera de recenser les attentes des collectivités et organiser les sessions.

Rappelons que les représentants du personnel bénéficient d'une formation de 5 jours renouvelée à chaque mandat (décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016).

Les collectivités intéressées sont invitées à se rapprocher de l'antenne départementale du CNFPT à Thorigné-Fouillard.

RETOUR SUR LES RENCONTRES « Comment faire face à des événements critiques ? »

Les rencontres organisées au mois de mars dernier par le dispositif d'aide aux agents en difficultés du CDG, ont connu un franc succès. Elles ont réuni plus de 70 personnes au total, responsables ou chargés des RH, DGS, Secrétaires de mairie.

Dans le cadre professionnel, des événements graves (décès, accident, violences...) peuvent survenir et être potentiellement source de traumatismes. L'intervention rapide auprès d'une personne victime d'un tel événement, ou auprès du collectif de travail, permet de prévenir et diminuer l'incidence sur l'éventuelle apparition du stress post traumatique.

À cet effet un guide a été réalisé par le CDG et présenté lors de réunions organisées au Village des Collectivités et dans 3 communes d'Ille et Vilaine. Animées par Birgit Getzlaff et Maryline Thuon, psychologues du travail ainsi que Nadia Trippier, assistante sociale du travail, les rencontres ont laissé



une large place aux échanges avec les participants réunis volontairement en petits groupes.

A chaque réunion des situations vécues ont pu être évoquées. Les participants ont manifesté le besoin d'être préparés à des situations critiques qui surviennent la plupart du temps de manière soudaine et inattendue et ainsi avoir les moyens d'accompagner les personnes de

manière adaptée. Sur le site internet du CDG, les collectivités peuvent se référer à un guide pratique destiné à se préparer en toutes circonstances que l'on soit employeur, responsable du personnel, manager ou responsable d'équipe.

À retrouver : www.cdg35.fr dans la recherche documentaire, avec les mots clés « événements critiques ».



JURISPRUDENCE

Emplois publics : un poste vacant peut-il être réservé à un recrutement par mutation ?

L'avis de vacance de poste transmis au centre de gestion compétent par une communauté d'agglomération précisait que le poste ainsi déclaré vacant serait pourvu par voie de mutation, excluant de fait tout autre mode de recrutement. Le Conseil d'État vient de censurer cette pratique.

Il résulte de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 que, lorsque l'autorité territoriale entend pourvoir un poste créé ou vacant, elle ne peut, sauf disposition statutaire contraire, restreindre à une voie particulière l'accès à cet emploi, excluant par là même les autres voies d'accès prévues à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 et faisant de la sorte obstacle au respect du principe d'égal accès aux emplois publics.

Il s'ensuit que la publicité de la création ou de la vacance de poste, assurée par le centre de gestion compétent et qui conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale, ne peut être regardée comme respectée lorsque la vacance d'emploi précise, sans qu'un texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé parmi ceux mentionnés à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

Conseil d'État, n° 414066 du 6 février 2019.



LE SAVEZ-VOUS ?

ACCORD CADRE - FÉDÉRATION NATIONALE DES CDG ET SÉCURITÉ CIVILE SUR LES CONCOURS

Depuis plusieurs années, les Centres de Gestion ont démontré leur compétence et leur expertise en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels pour la Fonction Publique Territoriale.

Aussi, certains SDIS, responsables de l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C de la filière sapeurs-pompiers, ont conventionné avec les Centres de Gestion pour l'organisation de ces opérations.

De la même manière, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) souhaite, tout en conservant la responsabilité de ses concours, confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, aux Centres de Gestion volontaires.

En effet, l'organisation d'opérations de concours n'est pas le cœur de métier des services centraux qui souhaiteraient bénéficier de l'expertise des CDG en la matière (appui en moyens humains, techniques et logistiques).

LE CDG 35 EXPÉRIMENTE LE CONCOURS DE LIEUTENANT S.P. EN 2019

Dans cette perspective, la Fédération Nationale des Centres de Gestion a élaboré un accord-cadre avec la Sécurité Civile afin de définir les périmètres d'intervention des CDG volontaires. Cet accord cadre a été signé le 7 février 2019 par Michel HIRIART, Président de la Fédération des CDG et Jacques WITKOWSKI, Préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile.

Fort de son expérience avec le SDIS 35 en 2018, pour la zone de défense Ouest (20 départements), des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie C), le CDG 35 s'est porté volontaire pour la prise en charge à titre expérimental, au profit de la DGSCGC, du concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2019 pour le territoire national.

Ce concours de catégorie B recueille en moyenne 2800 candidats pour environ 200 postes. En 2019, 500 postes ont été ouverts. Il comporte 2 épreuves écrites d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

Les premières épreuves se dérouleront le 17 octobre 2019 en Bretagne, Corse et outre-mer.

LE SERVICE PUBLIC MÉTROPOLITAIN DE LA DONNÉE (SPMD)





SPMD

RENNES

 SERVICE PUBLIC

 MÉTROPOLITAIN

 DE LA DONNÉE

En 2010, Rennes Métropole a été la 1^{ère} collectivité de France à se lancer dans la démarche de l'Open Data. Portée par la direction de la Communication (service innovation numérique), la direction des Systèmes d'Information, le service Information Géographique et la Direction déléguée à la Smart City, le SPMD mutualise les compétences et développe des partenariats.

BEN LISTER, CHARGÉ DE MISSION OPEN DATA

QU'EST-CE QUE LE SERVICE PUBLIC MÉTROPOLITAIN DE LA DONNÉE (SPMD) ?

La Loi pour une république numérique a créé en 2016 un Service public de la donnée, au niveau de l'État, qui met à disposition des données de référence pour l'ensemble des utilisateurs.

Rennes Métropole a engagé une démarche d'ouverture de ses données (open data) depuis 2010 et souhaite

aller plus loin et organiser le partage des informations entre les différents acteurs de son territoire :

- les producteurs de données publics,
- les producteurs de données privés,
- les chercheurs,
- les associations
- les citoyens.

L'inspiration est également née de services de données publiques existants tels que le cadastre, le registre des associations...

RASSEMBLER LES ACTEURS POUR ORGANISER LE PARTAGE ET FAVORISER L'UTILISATION DES DONNÉES

Mettre en place un Service public métropolitain de la donnée, c'est initier des solutions techniques et un cadre juridique permettant à chacun d'accéder aux informations dont il a besoin, tout en assurant la protection des données sensibles, en particulier celles des citoyens.

« Le partage des données pour faciliter la création de services innovants »

QUELS EN SONT LES ENJEUX ?

La transformation numérique de la société rend les données omniprésentes dans la ville : elles sont produites par des services publics, par des entreprises, par des objets...

Pour fonctionner au mieux, les services publics et privés ont besoin d'accéder à de nombreuses informations de sources diverses et de nature hétérogène. Le SPMD a pour objectif d'accompagner les utilisateurs.

Le partage des données facilite donc la transformation numérique des services publics, l'émergence de services innovants utilisant des données, et la transparence de l'action publique, en permettant à de nombreux acteurs d'imaginer de nouveaux usages utilisant cette démarche.

COMMENT S'Y PRENDRE ?



A QUOI SERVENT CES DONNÉES ?

Évaluer l'impact d'une politique publique

Informers des usagers

Créer de nouveaux services



QUELLES EVOLUTIONS A VENIR ?

Le SPMD est en phase d'amorçage jusqu'en fin 2019 et dressera à la fin de cette période un bilan sur ces 2 ans d'expérimentation. Il s'agira de déterminer, via les travaux effectués et les besoins identifiés, la meilleure démarche à suivre, à la fois pour continuer les échanges avec les partenaires, mais aussi élargir vers d'autres sujets, tels que le « self data » (permettre aux habitants de récupérer et agir sur leurs données personnelles détenues par la collectivité et ses partenaires de manière plus simple et efficace).

Le service travaille sur 4 thématiques cibles que sont : l'énergie, l'eau, la mobilité et les données socio-démographiques.

- **L'énergie** : observation de la consommation énergétique du territoire à une échelle la plus fine possible tout en respectant les données personnelles.
- **L'eau** : réflexion sur la consommation et la qualité de l'eau en lien notamment avec la direction de l'assainissement, l'eau du bassin rennais, l'observatoire de l'eau
- **La mobilité** : développement des échanges entre le public et le privé est primordial afin d'arriver à une modélisation de la ville pour les déplacements. (ex. : les flux campus étudiants en lien avec Keolis, le Crouss, l'université Rennes 1 ; Enquête ménage déplacement). Le nombre de partenaires est sur ces sujets très conséquents.

- **Les données socio-démographiques** : connaissance de la composition du territoire d'un point de vue « profil ». C'est un chantier d'acculturation. En sociologie, l'acculturation, ou transport d'idées, désigne les phénomènes qui résultent du contact continu et direct des groupes d'individus ayant différentes cultures, ainsi que les changements dans les cultures originelles des deux groupes ou de l'un d'entre eux.

Ainsi, le croisement des données de plusieurs producteurs permet la création de services nouveaux.

« Je veux connaître la liste des bâtiments tertiaires construits avant 1990, consommant plus de 200 kWh/m² et situé à moins de 100 m d'un réseau de chaleur existant ou à venir »

Besoin de croiser :

- Données SIRENE (INSEE)
- Données cadastrales (État)
- Données de consommation énergétique (ENEDIS)
- Cartographie des réseaux de chaleur urbains (Rennes Métropole)



« La démarche Open Data amène une plus grande transversalité entre les services, les directions, les partenaires. Les expertises métiers permettent de compléter et d'enrichir les réflexions de chaque participant » souligne Ben Lister.

Le 23 mai à la MSHB – EHESP, s'est tenue la 3^{ème} rencontre SPMD.

Ce sont ainsi plus d'une centaine de personnes qui se sont retrouvées pour échanger sur l'Open Data avec au programme une matinée consacrée à un point d'étape sur le projet global et une table ronde. L'après-midi a quant à elle été l'occasion de participer à 4 ateliers co-animés par Rennes Métropole et ses partenaires.

Contact : b.lister@rennesmetropole.fr

FORMEZ LES FUTURS AGENTS TERRITORIAUX



Promotion PREMICOOL mars 2019

Le CDG 35 recherche des lieux de stage pour ses dispositifs en alternance de préparations à l'emploi et les formations universitaires dont il est partenaire.

Des mesures ont été adoptées pour encourager l'implication des collectivités dans l'accueil de ces stagiaires.

Le Service Mobilité Emploi Compétences contactera dans le courant de l'été 2019 les collectivités pour examiner avec elles les possibilités d'accueil.

4 dispositifs de formation en alternance :

PREMICOOL (préparation aux missions des collectivités territoriales), forme 40 personnes chaque année sur divers métiers territoriaux.

La prochaine session débutera le 18 octobre 2019 avec pour formations : Secrétaire de mairie, Accueil et service à la population, Gestionnaire (comptabilité, finances, ressources humaines ou urbanisme)

Modalités pratiques :

Durée totale de la préparation de 2 à 3 mois suivant l'option suivie. 12 à 15 jours de formation théorique et de 27 à 41 jours de formation pratique.

Pour répondre aux critères fixés par le dispositif Pôle Emploi, les candidats doivent être demandeurs d'emploi.

Inscription du 1^{er} au 31 août 2019 sur le site du CDG 35. Recrutement mi-septembre.

Pour en savoir plus, **une réunion d'information est organisée au Village des Collectivités le 9 août, de 10 h à 12 h.**

Formation « chargés de maintenance des espaces recevant du public »

Formation triple compétence « Bâtiment, espaces verts et voirie ». La session débutera début septembre pour une durée de 8 mois. 7 semaines de stage pour participer aux activités d'un service technique.

Licence Professionnelle « Métiers de l'Administration Territoriale » organisée avec l'université de Rennes 2 prépare aux métiers de gestionnaires spécialistes des finances et des marchés publics, de l'urbanisme et des affaires foncières, des ressources humaines et de l'action sociale (stage généraliste de 6 semaines et stage de spécialité de 9 semaines).

Licence Professionnelle « Métiers Techniques des Collectivités Territoriales » prépare au métier de cadre technique. Stages se déroulant en service technique sur une durée de 15 semaines réparties sur l'année.

Contact : formation.metiers@cdg35.fr

ATELIERS DU MANAGEMENT

Le CDG 35 a proposé au 1^{er} semestre 2019 des demi-journées d'ateliers du management aux DGS, DGA, secrétaires de mairie, encadrants intermédiaires (responsables de pôles, de services, d'unités).

À l'automne prochain, une suite sera proposée sous la forme d'ateliers d'analyse de pratiques. Une information détaillée sur le contenu et les dates de ces séances est en préparation.

Contact : **Service Conseil et Développement : Tél. 02 99 29 76 93**
conseil-developpement@cdg35.fr

À NOTER

Retrouver le programme des rencontres thématiques 2019 sur le site du CDG 35 – Rubrique « Connaître le CDG/Les rencontres thématiques ».

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 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 :

Élise ENDEWELT, Séverine GAUBERT,
Régine GUEGUEN, Nathalie JACQUET,
Isabelle LANDRE-MERCIER, Pascale
LARVOL, Ludivine LAUNAY, Sylvie
SOYER, 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

Dépôt légal :

Juin 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 :

STOCKLIB

