



**DOSSIER**

# RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES : 3 ANS DÉJÀ !

n°116 - février 2021

# Actions **PERSONNEL**

**EN DIRECT DU CDG 35**  
Les ateliers du numérique

**LE SAVEZ-VOUS ?**  
Plateforme unique nationale  
d'inscription aux concours et  
examens de la FPT

**REPORTAGE**  
Maire-Employeur : un rôle de  
1<sup>er</sup> plan en ressources humaines

*CDG 35*



**Guide «La prévention dans la FPT : rôle et missions de l' élu employeur»** : Dans le cadre d'un partenariat avec Sofaxis, Gras Savoye, Collecteam et Mutest, l'ANDCDG vient de faire paraître un nouveau guide. Intitulé «La prévention dans la FPT : rôle et missions de l' élu employeur», ce guide apportera un appui méthodologique précieux à tous les acteurs de la prévention des risques professionnels. Consulter : [https://www.cdg35.fr/accueil\\_internet/actualites/1231\\_296223/guide\\_quotla\\_prevention\\_dans\\_la\\_fpt\\_role\\_et\\_missions\\_de\\_lelu\\_employeurquot](https://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1231_296223/guide_quotla_prevention_dans_la_fpt_role_et_missions_de_lelu_employeurquot)

**Guide pratique pour une collectivité et un territoire numérique de confiance** : Dans un monde de plus en plus numérisé, les collectivités, quelle que soit leur taille, doivent faire face à des risques numériques accrus : cyberattaques, vols de données, «rançons numériques», dysfonctionnements... Dans le cadre de son action en faveur d'un numérique de confiance sur tous les territoires, la Banque des Territoires publie un guide pratique destiné à sensibiliser les élus au risque de cyberattaques et aux bonnes pratiques à mettre en place pour les éviter. Lire : <https://www.banquedesterritoires.fr/guide-pratique-pour-une-collectivite-et-un-territoire-numerique-de-confiance>

**Le profil des élus locaux bretons — Mandat 2020-2026** : Qui sont nos nouveaux élus locaux bretons en 2020? L'étude réalisée par l'Observatoire régional de l'emploi public est riche d'enseignements sur les questions de parité, d'âge et de profession. 1208 maires, 22280 conseillers municipaux et 2964 conseillers communautaires ont été élus en Bretagne il y a quelques mois pour 6 ans. En majorité, les nouveaux maires sont des hommes, partis à la retraite depuis peu et dont la moitié était cadre. L'âge moyen des maires est de 58 ans et 56 pour les président(e)s d'intercommunalités. Il rajeunit un peu chez les conseillers municipaux (51 ans). À noter : le plus jeune maire a 30 ans et le plus âgé 82. La parité avance à petits pas, puisque 21 % des maires et 17 % des président(e)s d'intercommunalités sont des femmes. [https://portail.cdg35.fr/beacdf17e90166e1ba64332030865eexy/iediv/11/302217\\_313949\\_Profil\\_elus\\_locaux\\_2020\\_A5.pdf](https://portail.cdg35.fr/beacdf17e90166e1ba64332030865eexy/iediv/11/302217_313949_Profil_elus_locaux_2020_A5.pdf)

**Guide «Les essentiels sur... le maire et le président d'intercommunalité, employeurs»** : En ce début de mandat communal et intercommunal, l'AMF propose à ses adhérents un module de formation interactif accessible en ligne destinée aux maires et présidents d'EPCI pour les accompagner dans leur rôle d'employeur territorial. Le guide aborde les questions relatives au recrutement, à la rémunération, à l'organisation des services, aux conditions de travail, mais aussi à la formation, à la mobilité et à la responsabilité disciplinaire... [https://medias.amf.asso.fr/upload/files/14890-Employeur-Couv3\(1\).pdf](https://medias.amf.asso.fr/upload/files/14890-Employeur-Couv3(1).pdf)





---

## Le rapport au travail se modifie rapidement

---

### **Dynamisons le service public local en combinant relation humaine et outils numériques**

Ce mandat municipal entamé sous confinement bouscule toutes les pratiques. De nombreuses missions essentielles continuent heureusement de s'exercer au contact du public. L'accompagnement des personnes âgées, l'éducation des jeunes enfants, l'entretien des espaces verts et la sécurité des voies publiques notamment, reposent sur des agents territoriaux en charge de la cohésion sociale et du cadre de vie. Ces professionnels du quotidien constituent la grande richesse de nos collectivités. Les services de proximité assurés par ces équipes sont irremplaçables dans leur vigilance concrète et leur relation attentive à nos concitoyens.

Cette dimension humaine de l'action publique locale renvoie au rôle d'employeur des élus locaux, abordé dans le reportage en fin de ce magazine. Les enjeux d'attractivité, de prévention et de management seront essentiels durant les prochaines années dans un contexte où le rapport au travail se modifie rapidement. Nous échangerons sur la manière de nous adapter aux nouvelles attentes lors de rencontres organisées prochainement entre le CDG et les Maires à l'échelle de chaque intercollectivité.

Parallèlement aux actions de terrain, les nouvelles technologies permettent de rendre certains services à distance. Avec la

crise sanitaire, beaucoup de réunions ont lieu en ligne et le télétravail concerne un nombre croissant d'agents. Des activités comme la réservation d'ouvrages à la médiathèque, la facturation des services périscolaires, l'envoi de pièces dans une procédure administrative s'effectuent désormais couramment sur des portails multiservices.

Certaines innovations technologiques vont permettre aux équipes récemment élues de mener à bien leurs projets avec inventivité et concertation. Le CDG 35 assure la mission de délégué à la protection des données pour près des deux tiers des collectivités bretonnes. L'administration numérique ouvre des pistes de suggestions concrètes pour toutes les collectivités. Le soutien à la digitalisation des services fait l'objet du dossier ci-après et de 6 ateliers programmés de mars à juin.

Loi de s'opposer, les interventions de terrain et les dispositifs sur internet se complètent pour mieux répondre aux besoins de nos habitants. Le CDG 35 souhaite vous aider à relever l'ensemble des défis nombreux pour rendre le meilleur service public possible!

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



## LE RÈGLEMENT EUROPÉEN SUR LA PROTECTION DES DONNÉES : 3 ANS DÉJÀ !

Presque trois ans après l'entrée en vigueur du RGPD, plus de 300 collectivités de tous types (Intercommunalités, communes, syndicats, CCAS, écoles artistiques...) en Ille-et-Vilaine ont désigné le CDG 35 comme Délégué à la protection des données mutualisé.

Les citoyens sont de plus en plus responsabilisés et conscients de leurs droits issus du RGPD, qui renforce la transparence et leur donne des droits exécutoires (droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition...).

Par ailleurs, l'Anssi (Agence Nationale de la sécurité des systèmes d'information) annonce vouloir mettre à profit les sommes qui lui sont allouées dans le cadre du plan de relance post covid 19 afin de sécuriser les systèmes d'information des collectivités territoriales, particulièrement mis en danger ces derniers mois.

Zoom sur un enjeu majeur accompagné par le CDG 35.

### LE CDG 35 : DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES DE LA COLLECTIVITÉ

Dans son rôle d'appui à l'organisation et à la modernisation des services, le CDG 35 met à la disposition des collectivités un **service mutualisé de Délégué à la Protection des Données**.

Depuis trois ans, l'équipe "Administration numérique et protection des données" n'a cessé de se développer et de se professionnaliser sur le sujet.

Aujourd'hui, ce sont 4 consultant.e.s spécialisé.e.s en protection des données, intégré.e.s au service Conseil et développement du CDG 35, qui accompagnent les collectivités du département dans leur mise en conformité au Règlement Européen sur la protection des données. Pragmatique, réactive et opérationnelle, cette équipe maîtrise l'environnement territorial du département et les problématiques spécifiques du secteur public, tout en s'inscrivant dans une démarche collaborative facilitant le transfert de compétences.

Cet état d'esprit favorise l'appropriation des bonnes pratiques par les agents des collectivités accompagnées et l'émergence au sein de ces dernières d'une véritable **culture de la conformité**.

Les Délégués à la protection des données (DPD) insistent sur la nécessité de faire porter le projet par les élus. Ces derniers doivent impulser une dynamique active auprès des directions et des services.

Le sujet étant souvent perçu comme une contrainte venant s'ajouter aux obligations déjà effectives, les intervenants font preuve de pédagogie dans une démarche engagée sur plusieurs années.

## UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE

L'approche du CDG consiste à valoriser les marges de progrès possibles avec la mise en conformité : simplification des procédures, sécurisation des systèmes d'information, réorganisation des flux internes, suppression de tâches en doublon ou inadaptées, etc.

La mise en conformité au RGPD est ainsi perçue, au-delà d'une contrainte réglementaire, comme une opportunité de mettre en œuvre de nouvelles méthodes plus efficaces, élaborées le plus souvent par les agents eux-mêmes.

Au terme de séances de travail groupées ou individualisées, les collectivités bénéficient de nombreux modèles à réutiliser.



## LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS

À l'issue d'une première période d'adhésion de 3 ans, souhaitant continuer d'accompagner les démarches de mise en conformité et de modernisation, le CDG 35 met en œuvre en 2021 le renouvellement des conventions de DPD mutualisé.

Le service évoluera afin d'investir davantage des thématiques telles que :

- l'archivage des documents (physiques ou numériques),
- la cyber sécurité,
- la sensibilisation des élus et des nouveaux agents.

La mission des DPD est d'aider chaque collectivité et établissement à prendre toutes les mesures utiles afin de garantir la sécurité des données, la sécurisation des locaux, armoires et postes de travail, la gestion stricte des habilitations et des droits d'accès informatiques.

Il convient d'inscrire la mise en conformité au RGPD dans une démarche continue. En effet, celle-ci dépend du bon respect au quotidien par les agents des principes et mesures mis en œuvre. C'est ce travail quotidien que les DPD aident à cadencer au travers de supports et livrables dédiés.



321 Collectivités accompagnées

- Communes engagées 239
- Syndicats / CIAS / CCAS 70
- EPCI (sur 18 en Ille-et-Vilaine) 12
  - Avec prise en charge pour les communes 6
  - Sans prise en charge des communes 4
  - Menant le projet seul 2

Enfin, dans l'objectif de faciliter l'administration des projets de mise en conformité par les collectivités, le déploiement du logiciel métier **MyDpo** a été engagé.

Cet outil leur offre un accès direct à leur dossier de mise en conformité (registre des traitements, plans d'action de mise en conformité, analyses d'impact...) et est désormais inclus dans l'offre d'accompagnement du CDG.

L'engagement est prévu sur une durée de 3 ans afin de permettre la bonne réalisation de la mission et la continuité des actions. Pour les établissements non affiliés, une estimation au cas par cas doit être réalisée sur demande.

### SANS SURCÔÛ POUR LES COLLECTIVITÉS ET INTÉGRÉ DANS LA CONVENTION, L'ACCÈS AU LOGICIEL MYDPO

#### LES MODALITÉS PROPOSÉES

La mission de DPD mutualisé peut être appliquée à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou adhérents au CDG 35.

Les conditions tarifaires offertes aux établissements affiliés s'adaptent aux strates de population. Une modalité de financement par territoire est également proposée afin de favoriser l'action pilotée par un EPCI pour ses communes membres.

- Un outil de pilotage de la conformité RGPD
- Conçu par des experts en protection des données
- Couvrant l'ensemble du Règlement européen
- Entièrement accessible en ligne (en mode SaaS), sans intégration
- Une interface intuitive et simple
- Des textes d'aide et de vulgarisation juridique et technique
- Intégration d'une intelligence artificielle permettant d'évaluer le niveau

## Mettre en œuvre de nouvelles procédures efficaces

de risque d'un traitement afin de déterminer la nécessité d'une étude d'impact, les mesures techniques et organisationnelles à mettre en place, etc.

- Centralisation de tous les documents liés à la conformité en un seul endroit
- Respect du principe de Privacy by Design grâce aux référentiels à proposés par les DPD et leurs relais.

### UN SUPPORT COMPLET AUX MISSIONS DU DPD



#### Conformité

État des lieux de la conformité de l'entreprise au RGPD.

Plan d'action issu des résultats de l'évaluation.



#### Registre

Tenue du registre et respect du « privacy by design » grâce aux normes définies par le DPO.

Analyse du risque des traitements afin de déterminer la nécessité d'un PIA.



#### Gouvernance

Gestion des tous les processus nécessaires au respect de la réglementation européenne (PIA, Reporting, Faille de sécurité ...)



#### Formation

Sensibilisation et formation de tous vos collaborateurs au RGPD grâce à des modules de e-learning.



#### Accountability

Centralisation des preuves de conformité dans un coffre-fort numérique dédié et sécurisé.



## TÉMOIGNAGES SUR L'ACCOMPAGNEMENT DU CDG 35

**Sophie Savall, DGS de la ville de Bruz, Laurence Loisel et Antony Delahaye, respectivement DGS et responsable juridique de la communauté de communes de Brocéliande ont accepté de revenir sur les trois années d'accompagnement et la démarche de mise en conformité proposée par le CDG 35.**

Pour les deux collectivités, la gageure était de trouver *« comment tout cet arsenal de mesures allaient bien pouvoir trouver à s'appliquer dans nos organisations, et ce, sans aucun référent informatique en interne, à commencer par la mise en place d'un Délégué à la Protection des Données »*. Elles *« ne disposaient pas de la ressource en interne pour réaliser cette mission qui nécessite d'être en veille constante sur la législation et sur les retours d'expérience. La durée de la convention ainsi que les modalités financières nous paraissaient tout à fait adaptées à notre besoin pour entrer dans la démarche RGPD »*.



Sophie Savall, DGS Commune de Bruz.

Pour une ville de 18000 habitants telle que Bruz, *« L'accompagnement du CDG a été très proche du terrain : notre DPD mis à disposition a eu des contacts réguliers avec les chefs de service qui sont principalement chargés de la constitution du registre et de la mise en conformité. Après une première réunion de sensibilisation, le DPO a consacré du temps à chaque responsable de données pour le conseiller sur la démarche entreprise. Un bilan de la sécurité informatique de nos données a été réalisé qui nous a permis de mener des actions correctrices »*.

Au niveau communautaire, *« c'est une démarche complexe qui prend du temps. Le travail est identique, quelle que soit la taille de la commune. Les apports à la fois juridiques, techniques, méthodologiques du DPD du CDG nous ont permis de prendre conscience de l'enjeu de la démarche, de mutualiser nos travaux et de les sécuriser. Il a rendu la démarche concrète en nous faisant nous poser les bonnes questions par rapport aux risques »*.



Laurence Loisel, DGS et Antony Delahaye, responsable juridique - Communauté de communes de Brocéliande.

*« Sur la base d'une ressource documentaire fiable, nous avons pu appréhender les enjeux de la protection des données, réaliser un état de la sécurité de nos systèmes d'information ainsi qu'un inventaire exhaustif des données personnelles, créer le registre de traitement grâce aux préconisations émises par le CDG 35, respecter les droits des usagers en toute transparence par la mise à jour de nos outils internes et appréhender la gestion des risques. Nous avons également identifié les traitements nécessitant des analyses d'impact.*

*Le CDG 35 nous a également permis d'accéder à un logiciel complet de gestion afin d'avoir un seul outil recensant toutes les données et de consigner toutes les actions que nous menons pour être en conformité. Il reste encore du travail, mais la base est construite. Les agents et les élus ont été sensibilisés au respect du RGPD, car cette démarche de mise en conformité implique aussi de veiller au respect de ce règlement de manière permanente »*.

La proximité et la réactivité sont également soulignées : *« notre interlocuteur est réactif. Il se rend disponible pour des rendez-vous sur site avec les responsables ou réalise des réponses par mail ou par téléphone. »*

L'accompagnement du CDG 35 a été *« décisif dans la progression de nos travaux. Nous ne sommes pas isolés, nous bénéficions de l'avancée des travaux des autres territoires et vice-versa. Le DPD nous a permis de rythmer nos travaux en individuel ou en collectif, d'échanger et de progresser. Sous le pilotage bienveillant du CDG 35, nous nous sommes mutuellement encouragés,entraîdés pour bâtir ensemble un socle solide et prendre conscience qu'au regard de nos métiers, mais aussi de nos valeurs et de nos engagements, la question de la conformité reste essentielle et prioritaire »*.

## LES ATELIERS DU NUMÉRIQUE

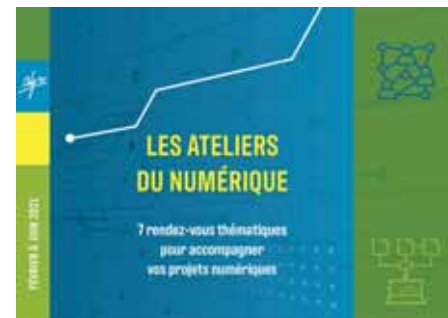
L'évolution rapide des outils et pratiques numériques, accentuée par la crise de la Covid 19 et le déploiement du télétravail, a conduit les collectivités à développer des manières innovantes de travailler et de communiquer.

La nouvelle mandature est aussi l'occasion pour les équipes municipales de se saisir des enjeux de la transition numérique, au service de leurs projets politiques. Les fonctionnements internes, comme les relations avec les usagers se modernisent et favorisent les innovations. Dans ce contexte et dans le cadre de ses rencontres thématiques, le CDG 35 invite les collectivités à **6 demi-journées d'ateliers au choix de mars à juin 2021**.

Ils visent à transmettre un ensemble d'informations, de méthodes et d'outils pratiques, dans un parcours à la carte :

- **Les outils numériques collaboratifs : 12 mars**
- **Les outils de gestion de la Relation Citoyens : 2 avril**
- **Plan de classement, Archivage, GED, Courrier : 16 avril**
- **Moderniser le système d'information et anticiper les évolutions : 30 mai**
- **Solutions libres et alternatives aux GAFAM : 4 juin**
- **Dématérialiser vos process RH : 18 juin**

Les ateliers auront lieu au **CDG 35, de 9 h à 12 h**. Ils s'adressent aux élu.es, DGS et secrétaires de mairies, encadrants et



spécialistes concernés par la thématique. La participation est facturée à hauteur de 65 € par participant et par atelier (tarif 2021), excepté l'atelier du 18 juin qui ne donnera pas lieu à facturation.

Les intervenants du service Conseil et Développement sont à votre disposition d'ici là pour toute question : par mail : [conseil-developpement@cdg35.fr](mailto:conseil-developpement@cdg35.fr) ou par téléphone au 02 99 29 76 93.

## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI GRÂCE À L'ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL

Certains agents peuvent rencontrer des difficultés à exercer leurs missions suite à une altération de leur état de santé, une maladie invalidante ou un accident. Pour préserver la santé des agents, limiter les constatations d'inaptitude au travail et maîtriser les coûts liés aux absences pour raison de santé, la collectivité peut s'inscrire dans une démarche globale de maintien dans l'emploi.

Pour adapter les postes de travail et aménager les environnements, la collectivité peut mobiliser les compétences d'un conseiller en prévention du service Conditions de travail. Les aspects organisationnels et ergonomiques seront étudiés.

Certaines préconisations d'actions correctives peuvent faire l'objet d'aides financières du FIPHP (achat de



mobilier, d'équipements spécialisés, bilans de compétences, formation...). Plus la structure prend rapidement en compte les situations susceptibles de se dégrader, plus les chances de réussite du maintien dans l'emploi sont élevées.

Plus collectivement, et dans l'hypothèse de la construction d'un nouveau bâtiment ou du réaménagement d'un local de travail existant, l'équipe des conseillers en prévention peut vous aider à définir votre besoin. Il s'agira de penser les espaces de travail en

fonction de l'activité réelle des agents. Les recommandations pourront porter sur la structure du bâtiment, les voies de circulation, l'aménagement intérieur des locaux... Le conseiller vous accompagnera dans la conception de votre projet en collaboration avec l'architecte et les agents utilisateurs.

En prévision des carrières professionnelles de plus en plus longues et par l'adoption de mesures proactives, l'établissement s'inscrira ainsi dans une démarche anticipatrice de prévention des risques professionnels, véritable enjeu pour les employeurs territoriaux.

Une rencontre organisée par le CDG 35 a eu lieu sur le sujet de la prévention des inaptitudes le 22 janvier dernier. Retrouvez le diaporama et les vidéos sur notre site : [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)





## LE SAVEZ-VOUS ?

### UNE PLATEFORME UNIQUE NATIONALE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS DE LA FPT



La loi TFP du 6 août 2019 interdit par son article 89 les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les CDG.

La constitution du dispositif unique d'inscription au niveau national a été confiée au groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion. Un décret, en attente de parution au JO, précisera les modalités de mise en œuvre de cette procédure visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (externe, interne ou 3<sup>e</sup> concours).

Le GIP a ainsi créé, à côté du portail «emploi-territorial.fr», le portail «concours-territorial.fr». Ces sites sont interopérables pour accroître leur notoriété réciproque et fluidifier les candidatures.

Ce portail national constituera le point d'entrée à toute pré-inscription à un concours ou examen professionnel sans se substituer aux sites des CDG organisateurs. Le candidat allant directement sur un site de CDG sera automatiquement redirigé vers le portail national qui lui permettra ensuite de se connecter à l'organisateur de son choix.

Le candidat sélectionnera l'opération qui l'intéresse puis ensuite le CDG organisateur et enfin la voie de concours (externe, interne ou 3<sup>e</sup> concours). Après avoir effectué ce choix, il utilisera un compte d'accès pour se préinscrire :

- soit par son compte FranceConnect (site impôts, site sécurité sociale, etc.).
- soit en créant un compte local dans « concours-territorial »

Une fois connecté, le candidat sera redirigé directement vers le formulaire de pré-inscription du CDG organisateur choisi. Durant la période d'inscription, il aura toujours la possibilité de changer de CDG.

Toutefois, seule sa dernière inscription sera conservée.

Cette évolution majeure dans les modes d'inscription aux concours territoriaux débouche sur une transparence des calendriers d'ouverture et une simplification des procédures pour les candidats et les organisateurs.

Rappelons que les concours valables nationalement, tiennent compte de besoins régionaux et du nombre de lauréats en attente de recrutement : **la fluidité des inscriptions et un meilleur taux de présence permettront, à terme, d'encore mieux adapter les concours aux rythmes des nominations.**

## JURISPRUDENCE

### MODALITÉS DE RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LES PETITES COLLECTIVITÉS :

<https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-27330QE.htm>

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'instauration, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, par laquelle l'administration et un agent peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif a été institué à titre expérimental pour les fonctionnaires et de façon pérenne pour les contractuels recrutés en CDI. La rupture conventionnelle, décidée d'un commun accord, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des deux parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration. Deux décrets, publiés le 31 décembre 2019 et entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, définissent la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique ainsi que les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Un arrêté définissant un modèle non obligatoire de convention de rupture a été publié le 6 février 2020. La conclusion d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dont le montant est déterminé et calculé dans les conditions de droit commun et par la réglementation sur l'assurance chômage.

En vertu du principe d'auto-assurance, chaque employeur est tenu d'assumer seul la prise en charge financière de cette indemnisation pour ses agents titulaires. En tout état de cause, le dispositif proposé ne constitue qu'une simple faculté, chaque collectivité demeurant libre de l'accepter ou de le refuser sans qu'une telle décision puisse être contestée.

## MAIRE-EMPLOYEUR : UN RÔLE DE 1<sup>ER</sup> PLAN EN RESSOURCES HUMAINES

Mairie de Servon-sur-Vilaine

Dès sa prise de fonctions, en tant qu'autorité territoriale, le maire est confronté à la gestion du personnel communal et détient juridiquement toutes les attributions de l'employeur.

Il lui incombe donc un rôle et des responsabilités de premier plan en matière de ressources humaines.

Trois questions à Sophie Bezier, maire de Pleurtuit et Melaine Morin, maire de Servon-sur-Vilaine.

### QUE REPRÉSENTE POUR VOUS LE RÔLE DE MAIRE-EMPLOYEUR ?

**SB :** Être Maire c'est accepter de prendre des responsabilités importantes vis-à-vis des concitoyens mais aussi vis-à-vis des agents municipaux. Ce qui me guide : le

bon sens. Être à l'écoute de tous et travailler en étroite collaboration avec la directrice des services et les responsables de pôle. Mes maîtres mots : confiance, transparence, respect.

Le rôle de Maire-Employeur trouve tout son sens dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion en concertation avec les représentants du personnel et la Direction. Les critères définis conjointement permettront d'assurer la transparence de mes décisions



en matière d'avancement de grade par exemple, ces dernières étant toutefois imitées par de fortes contraintes financières. C'est donc dans le cadre de la préparation budgétaire en cours que vont s'affiner également mes objectifs en tant que Maire-Employeur.



**MM :** Le Maire-Employeur a la charge de mettre en adéquation les ressources humaines et les besoins de la collectivité. Ces besoins étant issus des missions régaliennes assurées par les communes mais également générés par le projet de l'équipe municipale en place. Cet équilibre doit être réussi aux niveaux administratif et financier mais également sur le plan managérial. Par un dialogue social nourri, l'accompagnement des agents doit permettre le développement personnel et l'épanouissement professionnel de chacun. À ce titre, le RIFSEEP et les lignes directrices de gestion RH sont de précieux outils pour exprimer la reconnaissance de l'employeur d'une part et se projeter en prenant en compte le développement de la commune d'autre part, tout en donnant la visibilité nécessaire aux personnels.

### **COMMENT EXERCEZ-VOUS CE RÔLE D'EMPLOYEUR AU SEIN DE VOTRE COLLECTIVITÉ ?**

**SB :** La DGS gère pour une grande partie les agents avec les responsables de pôle. Je peux être amenée à trancher

mais je préfère faire confiance en l'avis de ces responsables. Je n'oublie pas que je suis élue pour 6 ans tandis que certains agents feront toute leur carrière au service municipal.

Le comité technique et le CHSCT se réunissent régulièrement selon un calendrier fixé à l'avance. Il existe dans ces instances une représentation assez fidèle de l'ensemble des pôles de la collectivité. Éluë depuis un peu plus de 6 mois seulement, je découvre l'étendue de la tâche et les premières réunions du CHSCT m'ont permis de prendre connaissance des points les plus problématiques, comme la mise à jour du document unique par exemple.

**MM :** Pour mener à bien cette mission d'employeur, je peux m'appuyer au plan technique sur le directeur général des services accompagné d'une responsable RH. Sur le plan politique, Mme Lara Bakos, conseillère municipale déléguée, vice-présidente de la commission RH, a la charge de conduire la politique « Ressources Humaines » dont la 1<sup>re</sup> étape consiste à mettre en place une instance de concertation représentative de l'ensemble des services tout en ayant un effectif inférieur à 50 agents. Le CDG 35 par son expertise notamment lors des recrutements, ses missions ponctuelles et son service de remplacement, constitue un atout indéniable pour répondre aux nécessaires continuités de service.

### **QUELLE(S) COMPÉTENCE(S), RELATIONS SOUHAITERIEZ-VOUS DÉVELOPPER DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES ?**

**SB :** Mon parcours personnel et professionnel est assez atypique : maître d'armes dans le milieu associatif puis fonctionnaire de police d'État et enfin un emploi dans le privé en suivi de production et création. Ce parcours me permet aujourd'hui d'avoir une réelle ouverture

---

## **Équilibrer les ressources humaines selon les besoins**

---

d'esprit, de savoir travailler en équipe tout comme savoir manager. Je n'ai pas suivi de formation pour cela, je l'ai fait sur le terrain. Ma manière de fonctionner est toute simple : écoute, partage de points de vue, travail d'équipe, décisions concertées. Je fais confiance aux services en interne qui eux-mêmes bénéficient de l'appui du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine et font partie de réseaux RH informels à l'échelle de la communauté de communes mais également du département.

**MM :** Concernant l'employeur, si l'accompagnement technique peut s'avérer très performant, des appuis juridiques concernant le droit social des collectivités me semblent nécessaires. Il faut bien connaître également le fonctionnement de la collectivité et appréhender les relations élus/agents c'est-à-dire les champs d'intervention de chacun. C'est dans ce cadre qu'en septembre 2020, l'équipe municipale a participé à un séminaire de rentrée lors duquel le CDG 35 est intervenu. J'aspire également à une conduite managériale amenant au développement individuel des agents. Par le dialogue nous devons pouvoir répondre aux attentes liant vie professionnelle et vie personnelle pour préserver l'équilibre des équipes.

## MOBILITÉ MODE D'EMPLOI



Changer de poste, de collectivité, de métier, faire évoluer ses compétences, la mobilité est aujourd'hui encore peu utilisée. Que ce soit par manque d'information sur les postes disponibles car la procédure est jugée longue et complexe, ou parce que l'on a besoin d'accompagnement... Pour autant, bien préparée, une mobilité peut

redonner du souffle à sa carrière et permettre de développer ses compétences. Le CDG 35 vous accompagne en organisant des ateliers thématiques sur les différentes étapes à mener pour étudier et réaliser votre projet d'évolution professionnelle. Public : agents territoriaux titulaires ou contractuels ayant un projet de mobilité professionnelle (subie ou choisie). Modalités : ateliers gratuits sur inscription sur le site du CDG 35 (places limitées). Lieu : Village des collectivités - CDG 35 - 1 avenue de Tizé - 35236 Thorigné-Fouillard (ou en visio selon le contexte sanitaire)

**Informations et renseignements auprès du service Mobilité Emploi Compétences au 02 99 23 31 00 ou par mail à [formation.metiers@cdg35.fr](mailto:formation.metiers@cdg35.fr)**

## PROMOTION INTERNE

La session de promotion interne 2021 se déroulera jusqu'au 19 mars 2021. Pour la première fois, le dossier sera dématérialisé et accessible sur la plateforme « Demarches-simplifiees.fr » (date limite de dépôt des dossiers le 19 mars à 17 h). Pour toute question relative à la promotion interne 2021, **contact : [pi2021@cdg35.fr](mailto:pi2021@cdg35.fr)**



## AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS : TOUS CONCERNÉS !

Des ateliers sur la thématique de la non-discrimination dans le milieu professionnel seront proposés au CDG et sur le territoire départemental en avril et mai prochain. L'objectif de ces rencontres est de sensibiliser sur les questions de discrimination, de remettre en question certains préjugés et de partager des réflexions autour d'actions possibles à mettre en œuvre.

Par ailleurs, ils seront également l'occasion d'une information sur le dispositif de signalement issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique « *qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes* ».

Par petits groupes d'une quinzaine de personnes, dans une approche pédagogique avec des mises en pratiques ludiques et concrètes, ces rendez-vous seront ouverts à l'ensemble des acteurs des collectivités : élus, cadres territoriaux, agents.

Le programme détaillé des ateliers, les dates et les lieux seront communiqués très prochainement sur le site internet, via les e-lettres et l'envoi du mois.

## À NOTER

### Ateliers Retraite

Les prochains ateliers auront lieu les 20 et 22 avril 2021. Si vous êtes intéressés, contactez nos experts « Retraite », au 02 99 23 40 64 ou 02 99 23 40 65 ou par courriel : [retraite@cdg35.fr](mailto:retraite@cdg35.fr)

### ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35  
Février 2021

#### Directeur de la publication :

Chantal PÉTARD-VOISIN,  
Présidente du CDG 35

#### Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,  
Directeur Général des Services

#### Coordination :

Christine CORDON

#### Ont collaboré à ce numéro :

Laurent ZAM, Ludivine LAUNAY,  
Elise ENDEWELT, Mathieu JACOVELLA,  
Nathalie JACQUET, Marine JOUETRE,  
Sylvie SOYER, Régine GUEGUEN

#### Création graphique et mise en page :

Enola Création, [www.enola-creation.fr](http://www.enola-creation.fr)

#### Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

#### Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

#### Dépôt légal :

Février 2021

#### 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](mailto:contact@cdg35.fr)

Site internet : [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

#### Photo couverture :

Stocklib

