

DOSSIER

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

n°115 - octobre 2020

Actions **PERSONNEL**

EN DIRECT DU CDG 35
Journée Mobilité au Village
des Collectivités

EN SAVOIR +
La stratégie RH au cœur des
relations élus - services

REPORTAGE
L'apprentissage

CDG 35



La ministre de la Transformation et de la fonction publique souhaite recueillir l'avis des agents publics dans le cadre du **plan relance économique de la France**. De manière anonyme les agents peuvent répondre à deux questions : quelle est la mesure principale que son ministère devrait prendre pour simplifier l'action publique afin de faciliter la relance de notre pays ? Comment permettre aux agents de mieux remplir cet objectif ? Consulter : www.transformation.gouv.fr

La brochure « **Statut de l'élu(e) local(e)** » de l'AMF comprend l'ensemble des dispositions relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux à jour au 29 juin 2020. Cette dernière version intègre des précisions sur les modalités de calcul des indemnités de fonction, dans les communes, et surtout dans les communautés de communes, d'agglomération, communautés urbaines et métropoles. Elle est régulièrement mise à jour et les nouveautés par rapport à la version antérieure apparaissent en rouge : <https://www.amf.asso.fr/documents-statut-lelu-local-locale-brmise-jour-juin-2020/7828>

Le centre de Ressources documentaires de l'INSET d'Angers vient de mettre en ligne un dossier documentaire extrêmement complet sur **l'organisation du télétravail dans les collectivités territoriales**. Ce dossier comprend notamment toute la base réglementaire existante, avec un cadre juridique qui s'est étoffé avec la crise sanitaire, mais également des liens vers des ressources documentaires, livres, articles, rapports et autres guides que nous avons partagés durant toute la crise sanitaire. Confer : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/biblio_organisation_du_teletravail_dans_la_fonction_publicque_territoriale_082020.pdf

Qualité de vie au travail : de nombreux outils et exemples de démarches sont réunis dans ce guide réalisé par un collectif de travail sous l'égide de l'ANDCDG. Sur de nombreuses thématiques : la mise en place du télétravail, le droit à la déconnexion, l'implication managériale... 10 fiches outils sont disponibles pour accompagner les collectivités dans leurs actions participant à la qualité de vie au travail. Consulter : https://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1231_285525/qualite_de_vie_au_travail__un_guide_de_landcdg

La continuité de l'administration numérique au menu du plan de relance. Dévoilé le 3 septembre dernier, celui-ci consacre 1,7 milliard à « la transformation numérique de l'Etat et des territoires ». Une rubrique qui cible la transformation numérique des administrations mais aussi de l'éducation et de la santé. Avec notamment pour ambition de tirer toutes les conséquences du confinement en améliorant les conditions de télétravail des agents. Lire l'article de Localtis : https://www.banquedesterritoires.fr/la-continuite-de-ladministration-numerique-au-menu-du-plan-de-relance?pk_campaign=newsletter_quotidienne&pk_kwd=2020-09-04&pk_source=Actualit%C3%A9s_Localtis&pk_medium=newsletter_quotidienne





« Le partage desolutions RH »

Miser sur le facteur humain de l'action locale

Administrer le quotidien présente la vertu de se confronter aux réalités concrètes de nos concitoyens jusqu'à trouver des mesures adaptées aux sollicitations. Lorsqu'on est élu local, il n'est possible ni de différer les difficultés, ni de les déléguer. Les Maires et présidents d'établissements publics issus du scrutin de mars 2020 n'ont pas fait campagne pour gérer la crise sanitaire. Toutefois 7 mois après, les perturbations sociales et économiques s'installent et chacun doit composer entre son programme initial et les contraintes du moment.

Dans cette posture de « dépanneur », vous n'êtes pas seul ! Animés par l'intérêt général, les élus de toutes sensibilités savent s'entraider dans des structures de coopérations et différents réseaux, dont l'Association des Maires. Les élus locaux sont assistés en amont et en aval de leurs décisions par des services expérimentés, constitués d'agents aussi mobilisés pour la satisfaction des usagers. L'art de faire avancer ses dossiers consiste à entraîner tous les acteurs dans une même direction, en faisant en sorte que les urgences ne se traitent pas au détriment des projets structurants.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale résume un peu tout cela : Piloté par des élus, il propose de multiples leviers pour aider les employeurs publics à bien faire fonctionner leurs collectivités. La gestion du personnel apparaît souvent complexe et délicate, mais c'est en associant les agents publics aux projets, en veillant à la clarté de leurs objectifs et à la qualité de leurs conditions de travail que les réalisations seront les plus abouties !

Pour relever les défis nombreux des années 2020-2026, une liste pluraliste d'élus, parrainée par l'AMF35 et conduite par Chantal PETARD-VOISIN, Adjointe au Maire de Le Rheu, se met à votre écoute pour améliorer encore les outils à disposition des employeurs, des agents et des candidats au service public.

Je souhaite beaucoup de succès à cette équipe combinant renouvellement et expérience, en présentant à tous mes plus vifs encouragements à miser sur le facteur humain de l'action locale.

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour l'ensemble des autorités territoriales, Maires et Présidents, de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de ressources humaines pour leur collectivité.

Ces lignes directrices de gestion sont prévues à l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de Gestion des Ressources Humaines (GRH) sont quant à elles définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

UN GUIDE DEDIE AUX LDG

Le service Statuts-Rémunération du CDG 35 a rédigé un guide de mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) - (Focus consultable sur le site www.cdg35.fr). Les LDG constituent le document de référence pour la gestion des Ressources

Humaines de la collectivité ou de l'établissement. Il s'agit de formaliser la politique RH de la collectivité ou de l'établissement en permettant la discussion (dialogue social) et en instaurant la transparence.

Les lignes directrices de gestion ont trois objectifs :

1 - Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC).



- Caractériser les emplois, les effectifs et les compétences actuels de l'organisation,
- Opérer leur projection à court terme et à moyen terme sous forme d'une ou plusieurs hypothèses
- Effectuer l'exploration des besoins futurs en emplois, effectifs et compétences et identifier une cible stratégique
- Analyser les écarts entre les ressources projetées et les besoins futurs de l'organisation

2 - Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

En effet, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1^{er} janvier 2021.

- Les conditions individuelles et/ou statutaires à remplir pour accéder à une promotion restent inchangées; l'établissement du tableau d'avancement de grade relève de l'autorité territoriale et l'établissement de la liste d'aptitude suite à promotion interne relève de la compétence du président du CDG 35 (sur proposition des autorités territoriales locales)
- Les critères de sélection pour les promotions au choix de l'autorité territoriale doivent être définis et communiqués en transparence. Exemples de critères: Ancienneté, cadencement entre 2 avancements/promotion, obtention d'un examen professionnel, adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste), compétences, capacités financières de la collectivité...

Stratégie, valorisation, égalité professionnelle

3 - Favoriser en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- En tenant compte de l'apparition, la transformation ou même l'extinction de métiers:
 - traitement des enjeux de climat et de biodiversité
 - préservation de l'environnement – transition écologique
 - révolution numérique
 - facteurs démographiques – caractéristique de la population
 - sous-traitance de missions...
- En prenant en considération les savoir-faire ou savoirs techniques et relationnels résultant de la pratique et des expériences acquises dans le secteur public/privé, associatif, syndical, politique...
- En préservant l'égalité femmes-hommes et l'égalité des chances dans l'accès aux métiers de la fonction publique (par la formation professionnelle par exemple).



LE LIVRET « LIGNES DIRECTRICES DE GESTION »

Ce qu'il est :

Une démarche au service de la gestion des RH transparente

- Une démarche pour agir
- Une démarche qui mobilise des outils quantitatifs mais aussi qualitatifs en vue de la réalisation d'un plan d'actions
- Une démarche qui est fondée sur des prévisions, des objectifs concrets
- Une démarche qui a pour socle le dialogue social

Ce qu'il n'est pas :

- Une affaire déconnectée des pratiques
- Un simple recueil d'informations
- Une étude statistique
- Une étude prospective
- Un bilan

Les lignes directrices de gestion Ressources Humaines doivent être adaptées à la dimension de la collectivité et à l'importance des effectifs.

La simplification du document proposé par le CDG peut être nécessaire pour permettre l'efficacité et l'adaptation au contexte de chaque structure (compréhension, explication, application transparente).



LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE LDG

En préambule, l'autorité territoriale définit les LDG territoriales avec des spécificités propres à certains services, cadres d'emplois, ou catégories. Elles sont soumises à l'avis préalable du Comité technique (CT) compétent et sont prises pour une durée de 6 ans maximum, et ce à compter du 1^{er} janvier 2021. Elles peuvent faire l'objet de révision à tout moment après avis du CT :

- Des ajustements liés, d'une part aux éventuelles évolutions des priorités stratégiques, d'autre part aux nécessaires correctifs des hypothèses de prévisions retenues initialement (départs imprévus, évolutions statutaires...) sont à envisager.

Les LDG sont transmises aux agents et communicables aux organisations syndicales représentatives

Un diagnostic est établi : recensement des documents existants et des règles appliquées en matière de politique RH. Exemples de documents à recenser : Organigramme, fiches de poste, tableau des effectifs, règlement intérieur, régime indemnitaire (RIFSEEP...), régime d'as-treinte, critères d'évaluation - entretien professionnel annuel, ratios « promus-promouvables » - avancement de grade, règlement de formation, plan de formation, plan de continuité des services en période de crise, notes de service diverses...

Un groupe de travail se met en place sur la base du diagnostic avec pour

objectif la proposition d'une méthode et d'orientations de gestion. Ce groupe de travail est composé de représentants :

- des Elus
- de l'Administration
- des Agents/Services

Une discussion s'engage sur un projet de document et l'élaboration d'un plan de communication.

Un avis préalable du CT compétent

Une validation définitive par l'autorité territoriale

Une communication interne :

- Réunions collectives d'information
- Transmission du document final à chaque agent
- Note de service - affichage...

SCHÉMA DE MISE EN ŒUVRE DES LDG RESSOURCES HUMAINES

Août 2020

Projet de LDG défini par chaque autorité territoriale



Avis du CT local ou départemental (dialogue social)



Projet de « délibération informative » ou arrêté du Maire/Président



Présentation devant l'assemblée délibérante



Décembre 2020

LDG arrêtées par l'Autorité territoriale



Communication des LDG aux agents par voie numérique ou tout autre moyen



A compter de janvier 2021

Prise des décisions individuelles **au titre de l'année 2021** au regard des LDG (nominations, promotions, valorisation des parcours ...)

CAS PARTICULIER DES LDG EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique (TFP) a introduit de nouvelles dispositions en matière de promotion interne notamment concernant les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion. Le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CT (départemental) aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents

ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude. Ce projet est soumis à la consultation de leur CT territorial dans le délai de deux mois à compter de la date de transmission.

Dans le département d'Ille et Vilaine la date limite de retour des avis des CT locaux est fixée au 8 novembre 2020.

À défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans le délai imparti, les CT territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG 35 arrête les lignes directrices de gestion-promotion interne et les communique aux collectivités.

De plus, cette loi dite de « TFP » supprime l'avis préalable des CAP en matière de promotion interne et instaure une possibilité ouverte au Président du CDG d'être assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs, préalablement à l'élaboration des listes d'aptitude de promotion interne.

EN SAVOIR +

POUR FAIRE ÉQUIPE, LA STRATÉGIE RH AU CŒUR DES RELATIONS ÉLUS - SERVICES

La relation que les élus entretiennent avec les agents des services constitue un puissant levier de motivation dans la réalisation du projet politique.

La stratégie RH de la collectivité, formalisée dans ses lignes directrices de gestion, a pour intérêt de clarifier les modalités de prise de décision sur des sujets comme la formation, l'avancement, la promotion ou la nomination. Elle vient ainsi en appui à la réalisation des projets de la collectivité.

Le CDG 35 est régulièrement consulté sur cette question des rôles de chacun dans la relation entre élus et services, et notamment en matière de prise de décision au sujet des ressources humaines. C'est pourquoi ce sujet a été retenu comme thématique majeure. Une rencontre dédiée « Relations Élus – services : comment faire équipe? », s'est tenue ainsi le 15 octobre 2020.

S'il s'agit d'un sujet à l'abord assez technique, la cohérence des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines avec les pratiques entretenues au sein de la collectivité contribue à la construction d'une relation de confiance mutuelle. Pour cela, des repères sur les rôles de chacun, les instances, les modes de fonctionnement à privilégier permettent d'assurer un socle de fonctionnement commun pour les nouveaux élus qui entament leur mandat. Des outils – charte

de gouvernance, organigramme, projet d'administration – sont utiles à la compréhension et au partage d'une vision commune dès les premiers temps du mandat.

Enfin, une bonne relation entre élus et agents, c'est d'abord une attention portée à la qualité de la relation interpersonnelle. Et s'il existe des étapes incontournables à cette aventure collective – prise de parole des élus, rencontre collective et/ou par équipe, co-construction du projet – il est indispensable de s'attacher à connaître l'autre dans ses attentes et ses fonctionnements pour s'y adapter, trouver les points d'arrimage et surtout, consacrer du temps ensemble pour construire cette relation dans une posture d'ouverture au dialogue



FORMATION CHARGÉ DE MAINTENANCE TECHNIQUE POLYVALENT : LA 7^{ÈME} PROMOTION BIENTÔT DISPONIBLE POUR REJOINDRE LES COLLECTIVITÉS

Depuis 2014, le CDG 35 et la Maison Familiale Rurale de Rennes (MFR) – Saint Grégoire se mobilisent chaque année pour former des agents techniques polyvalents afin de répondre aux besoins des services techniques des collectivités et établissements publics.

Malgré l'actualité, cette année encore une douzaine de stagiaires et d'apprentis suit ce parcours de formation / emploi, unique en France, visant une certification, de niveau BAC, de la poly-compétence entre espaces verts, voirie et bâtiment.

Les huit mois de formation, dont sept semaines de stages, permettent à des adultes en reconversion professionnelle, à des demandeurs d'emploi ou à des apprentis d'orienter leurs parcours professionnels vers le monde des collectivités. Depuis cette année, la formation est ouverte aux apprentis et à la validation des acquis d'expérience.

Alors n'hésitez plus à relayer notre offre de formation autour de vous !



Formation chargé de maintenance polyvalent - session 2020/2021

Renseignements sur le site www.cdg35.fr, Rubrique Rechercher un emploi/Se former aux métiers territoriaux/Formation Chargé de maintenance des équipements recevant du public

JOURNÉE MOBILITÉ AU VILLAGE DES COLLECTIVITÉS

Dans le cadre de la semaine Européenne de la Mobilité et dans la lignée de la démarche « Plan de déplacement » dans laquelle se sont engagés les copropriétaires du Village des collectivités, une journée dédiée à la Mobilité s'est déroulée jeudi 17 septembre 2020.

À cette occasion, les agents du Village ont eu l'opportunité de participer à des animations et de s'informer en se rendant sur les stands des partenaires : Association éhop, Réseau STAR et Syndicat Départemental d'Énergie 35 qui ont préparé un programme riche en échanges et informations :

- **Réseau STAR :**

Stand d'information, création carte KorriGo services, titres de transport, abonnement bus + métro, abonnement vélo, covoiturage

- **Association éhop :**

Stand d'information et animations « Venez chambouler vos idées autour du covoiturage »

- **SDE35 :**

Stand d'information et animations « Séances de découverte/formation sur la recharge électrique et le gaz naturel ».





LE SAVEZ-VOUS ?

Contrat d'assurance des risques statutaires : outils de pilotage de l'absentéisme et services de maintien dans l'emploi

Face à l'allongement de la durée de vie professionnelle, la pénibilité des métiers exercés, les évolutions des activités et la réorganisation des services, les absences pour raison de santé constituent un enjeu majeur pour les collectivités sur les plans humains, organisationnel et économique. Pour une mise en œuvre simple et rapide, adressez-vous au service Conditions de travail du CDG 35. L'absentéisme est souvent fonction de la caractéristique des effectifs de la collectivité et de son mode d'organisation. Des outils sur la plateforme de déclaration d'absentéisme sont à votre disposition pour en comprendre le mécanisme. Pour faire face aux aléas, savez-vous que vous disposez de moyens d'agir via le contrat d'assurance groupe géré par le CDG 35.

L'utilisation de certains services aura pour effet de prévoir la date de reprise de l'agent et faciliter l'organisation du service.

• La contre-visite

- Vérifier la validité de l'arrêt en cours
- Éviter les prolongations
- Démontrer le bien-fondé de certains congés maladie afin de lever les suspensions en interne
- Contre-visite organisée sous 48 h ouvrées à domicile ou au cabinet du médecin agréé

• Les expertises médicales

- Valider l'imputabilité d'un accident/d'une maladie professionnelle, ainsi que les éventuelles prolongations
- Établir une date de consolidation ou de guérison
- Prévoir la date de reprise d'activité sur poste initial ou poste aménagé
- Rendez-vous fixé sous 8 jours et envoi conclusions administratives de l'expertise sous 20 jours

• Le recours contre tiers responsable

- Réduire le coût d'un arrêt en recouvrant une partie des sommes engagées (traitement, charges patronales...)

- Arrêt causé par une personne ou un élément tiers (accident de la circulation, accident de ski, chute dans un magasin, blessure par animal...)

Par ailleurs, des programmes de soutien psychologique peuvent être mis en place pour favoriser le retour et l'équilibre au travail des agents.

LES PROGRAMMES D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET CONFIDENTIEL

• Repère

- Une aide ponctuelle proposée à un agent qui rencontre des difficultés d'ordre personnel ou professionnel
- Jusqu'à 20 séances en cabinet
- Arrêt AT > 45 jours
- Arrêt MO > 45 jours
- Au moins 3 arrêts en MO
- LM/LD > 4 mois
- Délai moyen de mise en place : 4,4 jours

79 % de maintien à l'emploi constaté

• Réaction

- Prévention de l'apparition de troubles psychopathologiques consécutifs à un événement à risque traumatique (agression, accident...)
- 3 à 5 séances de type débriefing en cabinet
- Déclaration d'AT Situation d'agression verbale ou physique ou situation à caractère potentiellement traumatisant
- Délai moyen de mise en place : 2,8 jours

86 % de maintien à l'emploi constaté

• Atlas

- Un service pour aider à gérer le stress quotidien, les situations d'urgences et de crise, les enjeux interpersonnels
- 20 séances en cabinet
- Être DG ou DGA, secrétaire général des collectivités de moins de 2000 habitants
- Délai moyen de mise en place : 4,4 jours

89 % de maintien à l'emploi constaté

JURISPRUDENCE

Le fonctionnaire territorial bénéficiant d'une disponibilité pour convenances personnelles qui sollicite sa réintégration mais refuse successivement trois offres d'emploi fermes et précises peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. Chacune de ces offres d'emploi doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Par suite, un courrier de l'employeur territorial invitant l'agent à lui adresser un curriculum vitae et une lettre de motivation en réponse à la diffusion de fiches de poste d'emplois vacants ne constitue pas une proposition d'embauche.

Conseil d'Etat n°421399 du 25 juin 2020

Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions.

Lorsque la manière de servir d'un fonctionnaire exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade, le justifie, il appartient à l'administration de mettre fin à ses fonctions. Une évaluation portant sur la manière dont l'agent a exercé de nouvelles fonctions correspondant à son grade durant une période suffisante et révélant son inaptitude à un exercice normal de ces fonctions peut, alors, être de nature à justifier légalement son licenciement

Conseil d'Etat n° 425620 du 9 juin 2020



L'APPRENTISSAGE : UN LIEN ENTRE LE SAVOIR, LE SAVOIR-FAIRE ET LE SAVOIR-ÊTRE

Accéder à certains emplois au sein de la Fonction Publique Territoriale nécessite une découverte et un apprentissage préalables. En effet, à l'issue d'un parcours classique (droit, AES...) ou à l'occasion d'une reconversion professionnelle, les métiers les plus polyvalents en petites et moyennes collectivités et les emplois de gestionnaires en plus grandes structures requièrent un complément de formation.

L'apprentissage dans les collectivités, ce sont 14 000 jeunes qui apprennent chaque année un métier de la fonction publique territoriale. L'apprentissage constitue donc un axe fort de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Dans la fonction publique territoriale, les règles de financement de cette formation ont été bouleversées le 26 juin dernier par la parution du décret sur l'apprentissage. Désormais, le CNFPT accompagne les collectivités en prenant en charge à hauteur de 50 % d'un montant maximal le coût de formation, les contrats d'apprentissage signés depuis le 2 janvier 2020.

Ce financement s'appuie sur un référentiel spécifique pour le secteur public local. Celui-ci fixe, pour une formation donnée, le coût annuel maximal sur lequel s'appliquent les 50%. Pour les titres et diplômes non répertoriés dans le référentiel c'est une valeur forfaitaire adossée au niveau de qualification du diplôme ou du titre préparé.

Avec la publication prochaine d'un décret précisant les modalités d'octroi d'une prime de 3000 € aux collectivités ayant recruté un apprenti entre juillet 2020 et février 2021, le gouvernement souhaite également stimuler la politique d'emploi des jeunes.

Le CDG 35 et la Maison Familiale et Rurale (MFR) de Saint-Grégoire proposent dans le cadre de l'apprentissage un parcours de formation innovant dédié à la polycompétence nécessaire aux services techniques des collectivités territoriales : le bâtiment, les espaces verts et la voirie.

Information sur notre site : www.cdg35.fr



INTERVIEW D'UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ADRIEN BAZIN ET DE SON APPRENTI JOSCELIN CHARUEL



Adrien Bazin, chargé de maintenance technique polyvalent - commune de La Bazouge du Désert

Avec en poche un bac STG, un BTS en management des unités commerciales et un BP aménagement paysager en écojardin, Adrien Bazin exerce depuis 4 ans sur le territoire de la commune de La Bazouge du Désert. De la création d'aménagements paysagers (tontes, tailles, désherbage), l'entretien de la voirie, aux interventions logistiques au sein des bâtiments communaux, les missions sont larges et diversifiées.

DURANT 2 ANS, L'ÉQUIPE DU SERVICE TECHNIQUE S'AGRANDIRA ET OUVRIRA SES PORTES À JOSCELIN CHARUEL, APPRENTI. POURQUOI CE CHOIX DE L'APPRENTISSAGE ?

Accueillir un apprenti est un engagement important pour ce dernier, pour la collectivité et le maître d'apprentissage. La transmission des connaissances reste une passion, que je cultive à chaque occasion et la voie de l'apprentissage peut permettre cela. Encadrer un apprenti favorise également l'apport d'un regard nouveau sur les pratiques professionnelles et leur quotidien et pour la collectivité c'est un sacré atout. L'objectif est d'amener l'apprenti à acquérir des compétences, des savoirs-être et savoir-faire... autant d'enjeux pour son parcours professionnel et l'avenir des collectivités.

ACCOMPAGNER UN APPRENTI ÇA CONSISTE EN QUOI EXACTEMENT ?

Maître d'apprentissage c'est s'engager dans le parcours de l'apprenti: réussir son intégration et lui enseigner la pratique du métier sur le terrain en complément de la théorie à la Maison Familiale Rurale (MFR) et la Maison Familiale Urbaine (MFU). Ma mission est ainsi d'accompagner l'apprenti dans l'optimisation de ses capacités en lien avec sa formation, de l'amener à maîtriser le fonctionnement de la commune: Les collaborations entre les services et les agents, les partenaires extérieurs. L'enjeu est ainsi de lui permettre de s'imprégner de l'environnement professionnel dans lequel il évolue. Nous devons également nous tenir au courant des techniques innovantes, comme par exemple la gestion différenciée des espaces verts, afin d'améliorer la qualité du travail et optimiser les coûts. Pour transmettre, il faut du temps, de la pédagogie et un encadrement quotidien et réfléchi.

Joscelin Charuel, nous prouve au quotidien sa capacité d'adaptation au monde du travail et sa motivation afin de valider sa formation en tant qu'apprenti.



Joscelin Charuel, apprenti chargé de maintenance technique polyvalent - commune de La Bazouge du Désert

Âgé de 24 ans, Joscelin Charuel s'engage aujourd'hui dans la voie de l'apprentissage après avoir obtenu un Bac Science et Technique de l'Agronomie et du Vivant et un BTS en Gestion et Protection de la Nature. La Maison Familiale Rurale (MFR) et la Maison Familiale Urbaine (MFU) de Saint-Grégoire le préparent aujourd'hui au diplôme de Chargé de Maintenance Technique Polyvalent en Collectivités (CMTP)

POUR QUELLES RAISONS VOUS ÊTES-VOUS DIRIGÉ VERS CETTE FORMATION ?

Après une période d'intérim lors de laquelle je cherchais encore ma voie, j'ai intégré le service technique de la commune de La Bazouge du Désert pour une période d'essai. C'est alors que j'ai pris connaissance de cette formation qui m'a paru très enrichissante et complète. Le travail sur le terrain qui plus est en extérieur m'attire particulièrement. La formation est planifiée sur deux ans dont 41 semaines en collectivités et 126 jours à la MFR et MFU. Mon objectif aujourd'hui est d'acquérir un maximum de connaissances pratiques sur l'ensemble des modules de la formation (espace vert, voirie, bâtiment, réglementation et sécurité au travail). Cela me permettra à l'avenir de pouvoir répondre aux missions qui me seront confiées. En ce qui concerne la gestion administrative des dossiers ce sera pour moi un défi supplémentaire à relever.

QUE RETENEZ-VOUS DE CES PREMIERS MOIS D'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage me permet d'acquérir de l'expérience professionnelle et de l'autonomie. Sur un C.V., ça se remarque tout de suite. De plus, quand je suis en cours, les exemples vécus sur le terrain me permettent de mieux comprendre les explications des enseignants. J'ajouterais qu'il est très formateur de commencer dans de petites collectivités car les domaines d'intervention sont larges. Avec mon maître d'apprentissage, Adrien Bazin, chaque jour m'apporte de nouvelles connaissances techniques et les liens humains se tissent peu à peu afin d'appréhender au mieux le monde du travail et ses enjeux. L'écoute et le respect nous permettent d'échanger, les consignes étant claires et l'accompagnement bienveillant.. J'ai trouvé mon équilibre entre les cours et le travail au sein du service technique de la commune de La Bazouge du Désert.

Aujourd'hui, je suis toujours aussi sûr de moi quant à mon choix de formation et futur parcours professionnel.

LES JEUDIS DE L'EMPLOI

Le CDG 35 vous invite à mieux connaître la Fonction Publique Territoriale, ses employeurs, ses métiers et les modes d'accès à l'emploi public local lors de réunions d'information collective intitulées « Les Jeudis de l'Emploi ». C'est également l'occasion de vous faire part des besoins en recrutement au sein des collectivités territoriales.

Le CDG 35 accroît actuellement la fréquence de ses JDE et en diversifie leur forme : alternance entre réunions au CDG 35 et réunions à distance en visioconférence.

Prochaines rencontres : Jeudi 12 Novembre, de 10 h à 12 h, au Village des collectivités d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard. Jeudi 10 Décembre, de 10 h à 12 h, en visio.

Inscription sur le portail www.cdg35.fr



MOBILITE MODE D'EMPLOI

Un nouveau cycle d'ateliers dédiés à la mobilité est lancé à partir du 20 novembre 2020 (Atelier Mobilité mode d'emploi : réussir sa mobilité). Changer de poste, de collectivité, de métier, faire évoluer ses savoir-faire et être, la mobilité peut redonner du souffle à sa carrière et permettre de développer ses compétences.

Le CDG 35 vous accompagne dans cette démarche 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.
Dates à retrouver prochainement sur le site du CDG 35.

CALENDRIER DES RENCONTRES THEMATIQUES

Rencontres destinées aux élus, DGS, DRH, secrétaires de mairie, gestionnaires RH

Novembre

De novembre à décembre :
La sensibilisation au RGPD
20 novembre : Actualités de la loi TFP
27 novembre : L'apprentissage : les modalités du dispositif
30 novembre : Le recrutement

Décembre

11 décembre : Les emplois fonctionnels

PERSPECTIVES 2021 :

Janvier

11 janvier : Ouverture des données publiques (Open data)
22 janvier : Prévention des inaptitudes

Février

Date à fixer : Promouvoir l'égalité femmes-hommes
Février à juin : Ateliers Les outils numériques au service des collectivités

Mars

Date à venir : Atelier Lutter contre les discriminations

Mai ou juin

Date à venir : Élaborer la stratégie RH des collectivités

À NOTER

ELECTIONS DU CA DU CDG 35

Du 21 octobre 2020 à 10 h
au 28 octobre 2020 à 10 h :

Vote électronique

Le 28 octobre 2020 :

Dépouillement du scrutin avec la commission départementale

Le 18 novembre 2020 : Installation du Conseil d'Administration

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Octobre 2020

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 :

Laurent ZAM, Ludivine LAUNAY,
Séverine GAUBERT, Elise ENDEWELT,
Sylvie SOYER, Pascale LARVOL,
Régine GUEGUEN, Thomas GIROUDON

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Octobre 2020

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX
Tél. : 02 99 23 31 00
Fax : 02 99 23 38 00
E-mail : contact@cdg35.fr
Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Stocklib

