

2025  
avec le CDG 35

## Relevons ensemble les défis RH !

Dispositifs

Missions

Mutualisation

Cotisations

*cdg*<sup>35</sup>



## Le mot de la Présidente

Depuis ma prise de fonction en 2020, les enjeux de santé du personnel territorial sont au centre des priorités : création d'un conseil médical réunissant les instances précédentes, nouvelle réglementation pour la médecine du travail, réforme des retraites prolongeant les carrières, dispositif d'accompagnement pour les reclassements et hausse de l'absentéisme souvent liée à l'usure professionnelle.






Ces transformations structurelles appellent une approche stratégique et des ajustements financiers, afin de toujours mieux accompagner les collectivités. C'est dans cet objectif que les élus du CDG 35 ont décidé de déployer un service pluridisciplinaire de santé au travail. Financé par la cotisation santé, ce service comblera le suivi médical et infirmier avec l'accompagnement psychosocial et l'aide au maintien dans l'emploi.

Cette brochure présente cette nouveauté 2025 dans l'ensemble de la palette de leviers RH proposés par le CDG 35. Ces modes d'intervention diversifiés et mutualisés contribuent à soutenir l'action publique locale, réduire l'absentéisme et alléger les tensions dans les collectivités.

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



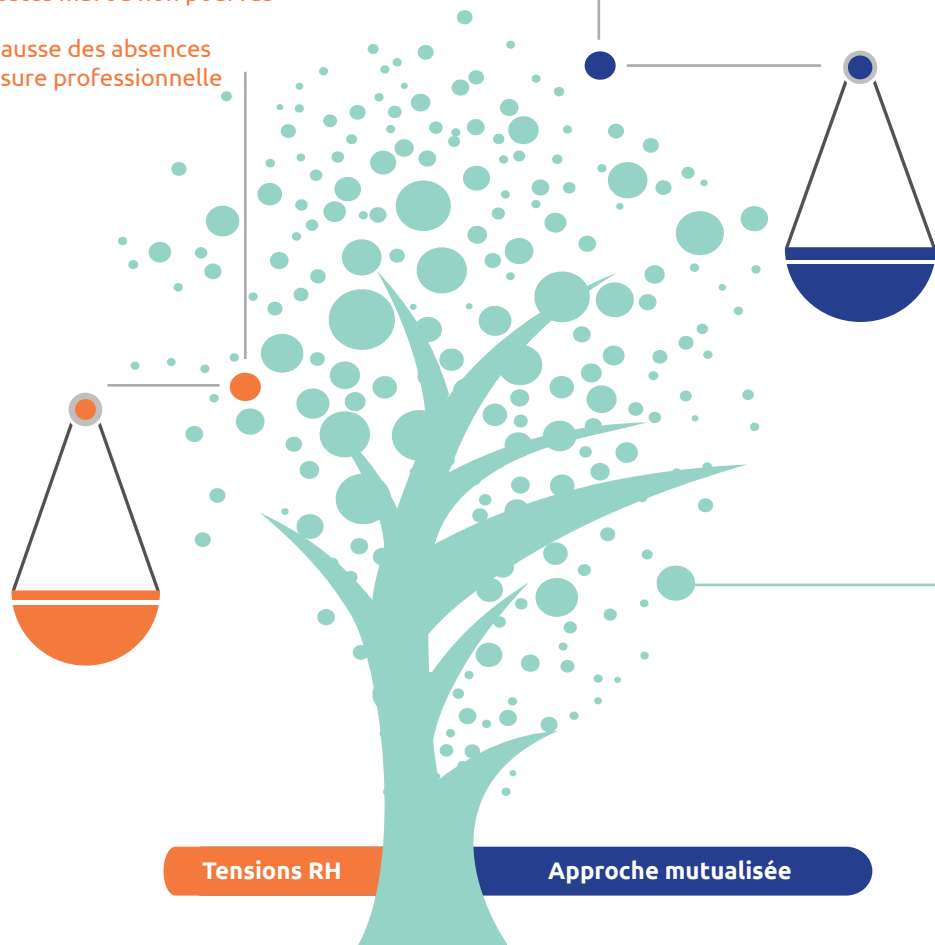
## Une palette de leviers RH

-  Nouveauté 2025 : la cotisation santé
-  Les missions de base des CDG
-  Les missions complémentaires
-  Les missions facultatives récurrentes
-  Les missions facultatives ponctuelles

« Se mobiliser collectivement pour faire levier sur les enjeux RH »

- Modifications des rapports au travail
- Service en mode dégradé  
Tensions et conflits
- Recrutements difficiles  
Postes mal ou non pourvus
- Hausse des absences  
Usure professionnelle

- Dynamisation du suivi médical et psychosocial
- Démarches collectives de prospection et de formation
- Médiation, écoute, enquête  
Conseil juridique



Tensions RH

Approche mutualisée

# Nouveauté 2025

## La cotisation santé

Face aux fortes pressions sur les RH, l'accès simplifié à des professionnels de santé et de prévention est essentiel pour la sérénité des collectivités. Cependant, les modalités de financement des services du CDG dédiés au bien-être au travail se révèlent inadaptées face aux enjeux d'assurabilité des collectivités.

Dans ce contexte tendu, le fléchage d'une ressource spécifique et le déclouonnement des équipes de soutien à la qualité de vie au travail doivent permettre de pérenniser l'offre de service actuelle, de la dynamiser et de la proposer progressivement aux secteurs géographiques non couverts jusqu'ici.

L'offre de service renouvelée s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire (médecins, infirmiers, psychologues, assistante sociale, conseillère mobilité et handicap...). L'organisation combinera au mieux le suivi périodique et la réactivité pour les situations particulières.

« L'objectif est de favoriser la présence au travail et de garantir la viabilité de contrats collectifs sur les risques statutaires, la prévoyance et la couverture sociale. »

Santé au travail

- Les visites d'embauches
- Les visites périodiques
- Les visites de surveillance particulière
- L'aide psychosociale (psychologue du travail, assistance sociale)
- L'aide à la mobilité avant inaptitude
- L'accompagnement au maintien dans l'emploi

# Les missions de base des CDG

Emploi Mobilité Carrières Dialogue social

Le statut de la Fonction Publique Territoriale est le socle commun d'exercice RH pour les agents des collectivités et leurs employeurs. Il permet la constitution d'effectifs de professionnels du service public local susceptibles d'effectuer des parcours dans plusieurs structures.

Sa mise en œuvre dans des conditions comparables, quelle que soit la taille des collectivités, suppose une information régulière des acteurs concernés et des dispositifs mutualisés comme les instances consultatives et les concours.

Dispositifs financés par la cotisation obligatoire à 0.8 %



## Emploi - Mobilité

- Information du public sur les modes d'accès à la FPT
- Publication des offres et des vacances d'emploi
- Information des employeurs sur les règles de recrutement
- Concours (externes, internes et 3<sup>ème</sup> voie) et examens professionnels
- Gestion des listes d'aptitude
- Bilan de l'emploi territorial et enquêtes (dont recensement concours)
- Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (redéploiement)
- Aide des employeurs et des agents sur le reclassement
- Information sur les droits des agents à formation et l'orientation à mi-carrière (conseil en évolution professionnelle)

## Carrières - Dialogue social

- Tenue des dossiers des agents des collectivités affiliées
- Information des employeurs sur les dispositions statutaires
- Soutien aux CST locaux
- Fonctionnement des instances consultatives et médicales
- Mutualisation des crédits de temps syndical
- Animation d'un réseau de Secrétaires Généraux de Mairie
- Recueil des besoins en PSC (protection sociale complémentaire)
- Conseil de discipline
- Référent déontologue et laïcité
- Dispositif de signalement
- Aide à la fiabilisation des droits en matière de retraite

# Les missions complémentaires

Attractivité

Prévention

Soutien RH

**E**n complément du socle statutaire, les élus du CDG 35 ont souhaité la mise en place de mesures d'initiative locale facilitant la gestion des ressources humaines.

La diffusion à tous les acteurs d'infos RH pertinentes est un gage de bonne application des procédures en tenant compte des facteurs humains.

Ces dispositifs, souvent développés par des experts, ne pourraient être déployés par chaque collectivité et sont optimisés à l'échelon départemental.

Dans de nombreux domaines, des conseils de 1<sup>er</sup> niveau sont diffusés largement sans facturation pour contribuer à l'optimisation des services publics locaux.

Dispositifs financés par la cotisation additionnelle à 0.4 %



## Attractivité

- Présentation des débouchés territoriaux dans plus de 80 forums de l'emploi
- Liens avec les universités et établissements de formation professionnelle
- Portage d'une marque employeur régionale (DEN.bzh) et campagnes de revalorisation des débouchés territoriaux
- Animation d'un réseau de recruteurs et de formateurs
- Gestion d'un portail présentant les rendez-vous emploi et les tremplins vers la FPT
- Prospection de candidatures
- Aide à l'insertion (handicap...)
- Conception et animation de dispositifs de préparation aux métiers en tension (secrétaires généraux de mairie, chargés de maintenance, assistants de service à la population, gestionnaires...)

## Prévention - Soutien en RH

- Mise à disposition d'une plateforme d'échanges sécurisés de données RH
- Diffusion d'actualités RH et invitation à diverses rencontres thématiques
- Tenue d'un portail internet «boîte à outils» aidant au consensus social
- Soutien des services RH sur la gestion des carrières et des contrats, information sur les règles liées à la rémunération
- Calcul des possibilités d'avancement (transmission des tableaux)
- Conseil en protection sociale
- Animation de réseaux de chargés de prévention
- Diffusion d'outils de prévention des risques professionnels
- Sensibilisation aux bonnes pratiques managériales
- Infos sur les enjeux numériques et les cyber-risques

# Les missions facultatives récurrentes

Dispositifs ouverts par conventions ou contrats pluriannuels

Toujours dans une logique de mutualisation, le CDG s'efforce de mobiliser un maximum de collectivités sur des dispositifs collectifs afin d'optimiser la gestion et de réduire les aléas. Sans ces démarches de convergence et de regroupement, les propositions des prestataires de service (assureurs, mutuelles) seraient bien plus onéreuses, voire inexistantes ou inaccessibles.

Ce raisonnement coopératif s'applique aussi pour l'externalisation de procédures complexes au CDG. En effet, les volumes des besoins confiés à l'échelon départemental permettent de constituer des pools d'experts et de se doter de moyens technologiques adaptés.

L'enjeu est d'être collectivement plus robustes face aux risques majeurs (accidents du travail et de trajet, longs arrêts maladie, cyberattaques, perte de données...).

# Les missions facultatives ponctuelles

Dispositifs de soutien à la carte

Au vu de la diversité des tailles et des natures de collectivités et établissements affiliés, les interventions du CDG prennent souvent la forme de conseils personnalisés sur site. Des démarches d'accompagnement permettent aux décideurs et interlocuteurs RH de s'approprier des déclinaisons locales d'outils proposés par les consultants et juristes. Ces missions donnent lieu à devis et facturation à l'acte.

Par ailleurs, la « pépinière départementale » d'agents intérimaires permet de renforcer ponctuellement vos équipes. Ces agents ont vocation à les rejoindre sur des postes permanents. En début de parcours, une participation aux frais de prospection et de formation pourra être sollicitée.

NB : Cette liste des missions n'est pas exhaustive.

Voir lien (QR code) au dos du livret pour consulter le détail des tarifs 2025

## Prévention

- Assurance statutaire (couverture par un contrat groupe des risques financiers liés à l'absence)
- Convention de participation en prévoyance et en mutuelle santé
- Médiation préalable obligatoire
- Inspection de la sécurité des locaux de travail

## Conseils et accompagnement

- Accompagnement statutaire (ex : transfert de personnel)
- Assistance juridique
- Enquête administrative
- Conseil en gestion salariale
- Conseil en organisation et en management
- Etude d'organisation
- Coaching
- Conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel
- Conseil en recrutement
- Aide individualisée à la prise de poste (tutorat)

## Optimisation

- Réalisation des paies et indemnités
- Délégation de la protection des données (RGPD)
- Déploiement d'une comptabilité analytique

## Mise à disposition de moyens

- Intérim (remplacement et renfort) : 7 tarifs horaires selon le niveau de technicité et d'autonomie de la mission
- Portage de contrat
- Calcul de droits (retraite, chômage...)
- Contrôle de gestion
- Ateliers de mise en pratique de techniques de GRH et de management
- Conseil en prévention (études de poste, DUERP...)
- Accompagnement cybersécurité



**CDG 35**  
**Village des collectivités territoriales**

1 avenue de Tizé - CS 13 600  
35 236 Thorigné-Fouillard Cedex

Tél. 02 99 23 31 00  
Site [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

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

