



CdG 35

# Le partage de solutions

# RH

*Partagées, les solutions sont mieux comprises,  
moins coûteuses et mieux déployées*



La charte  
des valeurs

# Une institution territoriale fondée sur les principes du service public

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, établissement public à caractère administratif, relève de deux logiques complémentaires, une déclinaison nationale et une construction départementale :

- Il facilite le déploiement du statut de la fonction publique territoriale dans le respect de la libre administration des collectivités. Derrière cette apparente contradiction entre normes nationales et autonomie communale, le CDG 35 concilie une culture de management avec les principes des concours, de la carrière et du dialogue social.

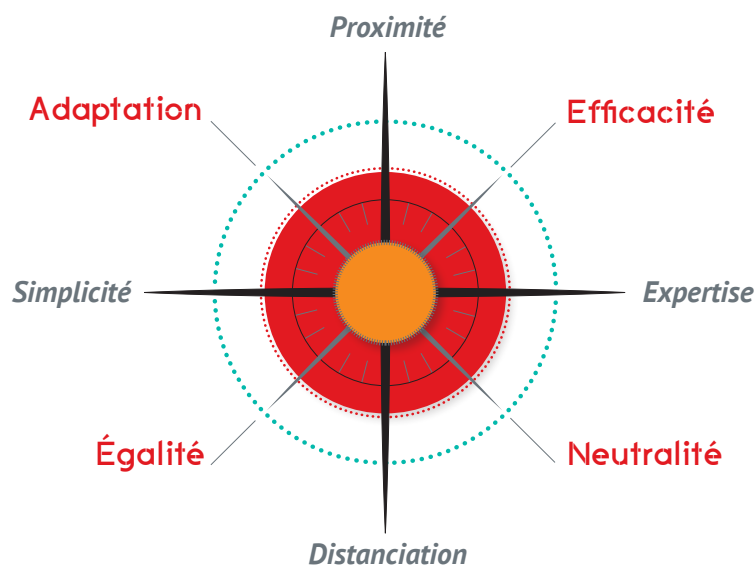
La qualité du service public local résulte en effet des choix des élus et des garanties accordées aux fonctionnaires. Aux premiers il revient d'orienter l'action, la mise en œuvre étant confiée aux compétences professionnelles et impartiales des seconds.

- Le dynamisme du CDG 35 résulte de la volonté des structures d'Ille-et-Vilaine de mutualiser de nombreux services sur le plan départemental. L'effet groupe diminue les coûts et accroît la pertinence de contrats communs, d'une pépinière départementale et des missions de conseils.

Cet état d'esprit coopératif et entreprenant caractérise l'établissement dont les ressources dépendent largement de services facultatifs souscrits volontairement par les collectivités adhérentes ou affiliées.

## 1 Un socle de valeurs pour identité

Les principes d'équité du service public combinés avec la recherche du consensus font du CDG 35 un tiers de confiance pour les acteurs locaux.



Les récentes réformes ont accru les champs de compétences du CDG 35 à l'égard de toutes les collectivités, de leurs agents et des candidats aux emplois publics locaux. Cela conforte les valeurs républicaines de l'établissement basées sur la déontologie des fonctionnaires qui s'exprime notamment par la neutralité, la réserve, l'égalité de traitement et la progression au mérite.

Son portail internet diffuse librement des supports précis et accessibles dans les mêmes termes aux employeurs, aux organisations syndicales, aux agents et aux candidats. De même, les services partagent leur expertise avec les décideurs et les gestionnaires dans une logique constructive, d'appropriation d'outils pratiques.

Les services du CDG 35 combinent la fiabilité des apports techniques avec l'adaptation aux besoins locaux, c'est-à-dire expertise avec simplicité pour le destinataire. Dans toutes ses démarches, l'établissement suit une boussole pour la justesse de ses conseils en se rapprochant des acteurs sans s'impliquer dans les conflits, alliant ainsi proximité avec distanciation. De la sorte, nos intervenants abordent les situations comme porteurs de solutions pour l'amélioration durable du service public.

# L'attachement aux dimensions humaines de l'action publique



En vertu du principe de spécialité, le CDG 35 est dédié aux Ressources Humaines. Depuis l'origine, il exerce ses missions dans le profond respect des personnes dont il s'agit de veiller aux conditions de travail et aux situations administratives. Depuis une dizaine d'années, cela a été renforcé par des actions en faveur des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi. Plus récemment, un dispositif d'aide aux agents en difficulté a été créé.

L'adoption en 2015 d'une charte de valeurs renouvelle l'exigence éthique de l'établissement. Plutôt que de proclamer détenir une série de vertus, les élus du CDG 35 s'inscrivent dans une démarche dynamique d'initiatives et de partage de convictions humanistes. La mise en œuvre de tels objectifs induit un effort constant des services à soigner la relation avec les structures et les personnes qui sollicitent l'établissement. A charge à chacun d'y contribuer à son niveau.

Les verbes d'actions présentés ci-après sont autant d'engagements à progresser tous ensemble :

## 2 Une dynamique à partager

Le CDG 35 souhaite stimuler une culture territoriale basée sur des engagements humanistes.

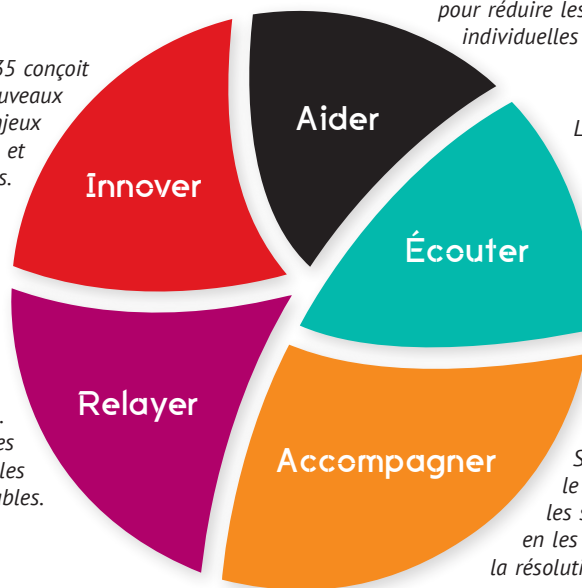
Le CDG 35 conçoit des dispositifs nouveaux pour faire face aux enjeux technologiques et humains actuels.

Dans le respect de la confidentialité des signalements, le CDG 35 s'appuie sur divers partenaires compétents. Il met en réseau les expériences probantes et les démarches transférables.

Au-delà des procédures réglementaires, le CDG 35 propose des pistes pratiques pour réduire les difficultés individuelles et collectives.

Le CDG 35 prend en compte avec bienveillance la complexité et la diversité des situations vécues. Des correspondants sont désignés par collectivité. Des permanences sont assurées pour le public.

S'inscrivant dans la durée, le CDG 35 guide et oriente les structures et les personnes en les responsabilisant jusqu'à la résolution des problèmes.



### Le positionnement du CDG 35 à l'égard des collectivités, agents, candidats et partenaires

► Face à une **demande de conseil** de l'autorité territoriale sur ses ressources humaines, le CDG 35 s'engage à étudier plusieurs facettes de la situation puis à proposer des solutions appropriées. Cette démarche est menée dans un esprit de neutralité, de confidentialité et de respect des personnes.

► Face aux **situations individuelles complexes**, le CDG 35 s'engage à accompagner les collectivités et les agents de manière concertée par l'intervention collégiale de ses spécialistes, en lien avec les partenaires concernés, notamment les organisations syndicales.

► Face à une **situation de précontentieux**, le CDG 35 s'engage à être un médiateur en s'appuyant sur les dispositifs réglementaires dans le respect de l'attente de chaque partie.

► Face à de **multiples sollicitations d'origines diverses**, le CDG 35 s'engage à y répondre de manière adaptée, dans un délai raisonnable, en veillant à la traçabilité des échanges.



# Un processus permanent d'amélioration

Le CDG 35 est coordonné depuis 20 ans par des projets stratégiques portés par les élus et les services. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014-2020 prévoit explicitement d'engager plusieurs chantiers internes en rapport avec les valeurs de l'établissement.

Il s'agit d'optimiser le fonctionnement du CDG 35 dont la taille (100 agents permanents) rend désormais nécessaire la réaffirmation de règles communes, applicables aussi bien à l'organisation de concours interrégionaux, l'affectation de spécialistes à temps partagés, la régulation des avancements de grades, des conseils pour l'adéquation du régime indemnitaire avec une nouvelle organisation, comme la prévention des maladies professionnelles.

Cela passe par la responsabilisation de chacun et par une prise en compte globale des aspects RH à l'échelle de chaque collectivité. Les nouvelles technologies rendent possible la mise en commun de certaines données et la consultation d'historiques d'interventions.

3

## Une vigilance mutuelle

Mobiliser les acteurs externes sur les **bonnes pratiques RH** engage les élus et les services du CDG 35 à les déployer en interne avec un soin particulier.

### Cohérence et efficience

#### ► **Responsabilité sociale et environnementale** :

Le CDG 35 s'efforce de réduire ses coûts internes, veille aux clauses sociales de ses marchés publics et encourage les éco-gestes. Ainsi, il maîtrise ses tarifs et s'intègre dans les politiques publiques locales.

► **Cohésion** : Le CDG 35 met en place des dispositifs transversaux pour unifier ses procédures et améliorer la connaissance interne des interventions proposées aux collectivités.

► **Prévention** : Dans la logique des conseils diffusés aux collectivités, le CDG 35 s'applique à lui-même les préconisations pour limiter les risques professionnels et les tensions au travail.

► **Exemplarité** : Le CDG 35 est sensible aux questions de diversité et d'intégration (taux d'emploi de travailleurs handicapés, entretien des locaux en journée, représentativité des jurys de concours...). Par ailleurs, il accorde de l'attention au dialogue social avec le personnel du siège et avec les agents itinérants.

### Qualité de vie au travail

► **Réactivité et traçabilité** : Le CDG 35 engage une démarche de suivi des sollicitations des collectivités afin d'améliorer les suites données et de pouvoir assurer leur évaluation au niveau de l'établissement.

► **Confidentialité** : Le CDG 35 respecte scrupuleusement les obligations de discrétion professionnelle et de secret médical liées aux informations individuelles détenues.

► **Transparence** : Considérant que les fonctions RH sont partagées, le CDG 35 diffuse sur internet sans restriction ses outils et des documents non nominatifs. Cela s'inscrit dans une logique d'open data, encourageant les acteurs à s'emparer des ressources en libre accès pour en maximiser l'usage.

### Relations avec les collectivités

## CDG 35

### Village des collectivités territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600  
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX  
Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00  
contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

Ces démarches complémentaires sont susceptibles de connaître des évolutions dans les prochaines années grâce à de nouveaux outils. Elles permettront un pilotage plus précis des activités du CDG 35 par ses élus et une implication plus forte des services dans l'atteinte des objectifs stratégiques du CPOM 2014-2020.